



Agenzia per lo Sviluppo
Empolese Valdelsa



Istituto
di Ricerche
Economiche
e Sociali

L'inserimento delle fasce deboli nelle imprese del Circondario Empolese

A cura di Franco Bortolotti e Marco Batazzi

Ottobre 2003

INDICE

Introduzione ai contenuti del lavoro

1 Le caratteristiche economiche del Circondario Empolese Val d'Elsa: un breve inquadramento

1.1 Il Circondario Empolese – Val d'Elsa e il suo posizionamento nell'ambito delle "Toscane della Toscana"

1.2 Brevi cenni riguardanti il quadro macroeconomico

1.3 Il sistema produttivo

1.3.1 L'evoluzione del sistema produttivo tra il 1991 e il 1996 secondo i dati censuari

1.4 I fattori locali di vantaggio competitivo

2 L'inserimento dei soggetti svantaggiati nelle imprese del Circondario Empolese Val d'Elsa: l'approccio quantitativo

Premessa

2.1 L'individuazione dell'universo delle imprese oggetto di indagine

2.2 Le imprese medio – grandi dei macrosettori industria e agricoltura

2.2.1 Caratteri delle imprese indagate

2.2.2 L'occupazione

2.2.3 L'occupazione femminile

2.2.4 Presenza di lavoratori svantaggiati

2.2.5 Modalità di assunzione

2.2.6 Motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

2.2.7 Mobilità interna dei lavoratori svantaggiati

2.3 Le imprese medio – grandi dei macrosettori commercio e terziario

2.3.1 Caratteri delle imprese indagate

- 2.3.2 L'occupazione
- 2.3.3 L'occupazione femminile
- 2.3.4 Presenza di lavoratori svantaggiati
- 2.3.5 Modalità di assunzione
- 2.3.6 Motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati
- 2.3.7 Mobilità interna dei lavoratori svantaggiati
- 2.4 L'analisi delle imprese rientranti nella fascia 1 – 15 addetti, appartenenti ai settori commercio al dettaglio, calzature e legno: una breve premessa
- 2.5 Le imprese del calzaturiero
 - 2.5.1 Caratteri delle imprese indagate
 - 2.5.2 L'occupazione
 - 2.5.3 L'occupazione femminile
 - 2.5.4 Presenza, motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati
 - 2.5.5 La presenza di lavoratori svantaggiati
- 2.6 Le imprese del settore legno
 - 2.6.1 Caratteri delle imprese indagate
 - 2.6.2 L'occupazione
 - 2.6.3 L'occupazione femminile
 - 2.6.4 Presenza, motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati
- 2.7 Le imprese del commercio al dettaglio
 - 2.7.1 Caratteri delle imprese indagate
 - 2.7.2 L'occupazione
 - 2.7.3 L'occupazione femminile
 - 2.7.4 Presenza, motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Appendice al capitolo 2: il questionario utilizzato per l'indagine telefonica

- 3 L'indagine qualitativa presso le aziende sull'inserimento dei soggetti appartenenti alle fasce svantaggiate

Premessa

- 3.1 Problematiche riguardanti il potenziale ampliamento del bacino dei soggetti svantaggiati da parte del mondo imprenditoriale empolesse

3.1.1 Rapporto tra requisiti generali per essere impiegati nell'impresa e l' idoneità dei soggetti svantaggiati a svolgere determinati ruoli

3.1.2 Condizioni che consentono l'impiego di soggetti svantaggiati

3.2 La presenza dei lavoratori svantaggiati: alcune considerazioni

Appendice al capitolo 3: la traccia d'intervista utilizzata per l'indagine qualitativa

Conclusioni

L'impostazione e il coordinamento generale dell'indagine sono dovuti congiuntamente a Franco Bortolotti e Marco Batazzi.

Ilaria Gallo si è occupata delle elaborazioni statistiche dei questionari telefonici. Le interviste telefoniche alle imprese sono state svolte da Maria De Luca, Elisa Domenis, Francesca Lucchesi, Boris Pianaccioli, Denise Salvati, Cristina Samà e Dimitri Ventisette.

Le interviste dirette ad imprese ed ai testimoni privilegiati sono state realizzate da Francesca Lucchesi e da Cristina Samà.

Introduzione ai contenuti del lavoro

L'intento di questa ricerca è quello di fornire un supporto operativo alle questioni di disagio sociale riguardo al mercato del lavoro. A tal fine abbiamo verificato da una parte le condizioni lavorative dell'insieme delle categorie a rischio effettivo di marginalità sociale e dall'altra i fattori che rendono critico, anche dal punto di vista dell'impresa, tale inserimento lavorativo. Tale conoscenza è finalizzata all'individuazione dei fattori che scoraggiano l'impiego di lavoratori svantaggiati, tenuto conto della normativa in vigore al momento dell'indagine (l. 68/1999) e delle modalità che potrebbero contribuire a superarli.

In questo lavoro abbiamo cercato di approfondire la conoscenza delle problematiche che sottostanno all'ingresso nelle imprese di lavoratori svantaggiati, di verificarne l'entità e poi le caratteristiche che determinano il successo di tali inserimenti.

Una prima definizione di persone svantaggiate è presente nella legge sulla cooperazione sociale (n. 381/1991 art. 4) che considera come tali le persone appartenenti alle seguenti categorie: "invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione [...]. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri [...]"

Tale definizione di soggetto svantaggiato è stata ampliata dal decreto di attuazione della legge Biagi (n. 276/2003, art. 2 lett. k), in cui oltre alle categorie elencate dalla legge sulla cooperazione sociale, viene fatto riferimento anche alla definizione riportata all'articolo 2 lettera f del regolamento CE n. 2204 del 2002; in tale regolamento viene definito "lavoratore svantaggiato, qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro [...]", tale da soddisfare almeno uno di 11 criteri elencati all'articolo¹.

¹ Si tratta delle seguenti categorie: 1) qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente; 2) qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro; 3) qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile; 4) qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare; 5) qualsiasi persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico; 6) qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; 7) qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; 8) qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone con meno di 25 anni; 9) qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale; 10) qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale; 11) qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili

La legge 12 marzo 1999 n. 68 recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, riordina i meccanismi di accesso al mercato del lavoro per una parte dei lavoratori appartenenti alle fasce deboli o svantaggiate, riferendosi ai soggetti in condizioni di disabilità, fissando delle soglie dimensionali (minimo 15 dipendenti) che impongono alle imprese di assumere una quota minima di lavoratori rientranti in queste categorie.

Dobbiamo anche considerare che tra gli obiettivi della riforma Biagi vi è anche la sperimentazione di misure di incentivazione del raccordo pubblico – privato nella gestione del collocamento, con lo specifico obiettivo di sostenere l’inserimento dei gruppi di lavoro svantaggiati. La finalità è quella di pervenire ad un servizio di collocamento per lavoratori svantaggiati che copra l’intera gamma delle problematiche riguardanti questi soggetti. Il decreto di attuazione della legge Biagi individua due strumenti, che costituiscono forme di raccordo tra operatori pubblici e privati, rappresentati da: le agenzie sociali; le cooperative sociali. In particolare viene potenziato il ruolo delle cooperative sociali di tipo B, come strumento alternativo al collocamento obbligatorio, in merito all’inserimento lavorativo dei lavoratori disabili. Le cooperative sociali di tipo B, attraverso le proprie associazioni, sono incentivate a stipulare convenzioni con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che hanno ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro rivolte alle cooperative sociali, in proporzione alla quota di soggetti svantaggiati di cui si fanno carico. Si tratta di un modello sperimentale che durerà un anno e mezzo, al termine del quale verrà effettuata, da parte del Ministero del Lavoro e delle organizzazioni sindacali, apposita verifica dei risultati raggiunti, al fine di valutare se prolungarne o meno la vigenza.

Tuttavia, per un esame dettagliato dei vari aspetti della normativa in tema di inserimento di disabili e di svantaggiati si rimanda ad ulteriori contributi specialistici, dal momento che ciò esulerebbe dalle finalità da noi perseguite. Nella nostra ricerca abbiamo sostanzialmente fatto riferimento alla definizione di soggetto svantaggiato riportata dalla legge n. 381/1991 e alla legge n. 68/1999, in quanto al momento della realizzazione delle interviste (primavera – estate 2003) il decreto di attuazione della legge Biagi non era ancora entrato in vigore.

Il lavoro è stato articolato in tre capitoli; nel primo abbiamo tracciato un breve quadro riguardante le caratteristiche socio – economiche del Circondario Empolese. Nel secondo capitolo vengono presentati i dati, della analisi quantitativa, condotta telefonicamente e che abbiamo effettuato sulle caratteristiche degli addetti appartenenti alle “fasce svantaggiate”, e sull’approccio che verso di essi hanno le imprese. Si tratta di una indagine avente un duplice approccio: “censuario” rispetto alle imprese con almeno 16 addetti; “campionario” rispetto a tre settori che

e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell’area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti.

sono, se non rappresentativi in senso stretto, certo di particolare significato per l'economia del circondario. Si tratta infatti dei due settori manifatturieri del legno e delle calzature, nei quali il comprensorio è fortemente specializzato, e del principale settore terziario, quello del commercio al minuto.

Il terzo capitolo espone le risultanze emergenti dalla fase di indagine qualitativa condotta su una serie di interviste relative a 20 aziende, con almeno 16 addetti, e a 6 testimoni privilegiati. L'indagine è stata realizzata utilizzando un questionario con domande aperte, volte a focalizzare l'attenzione su alcuni elementi difficilmente individuabili con le interviste telefoniche; in tale fase il fine è stato quello di approfondire le valutazioni sulle motivazioni riguardanti l'assunzione e sulle politiche delle risorse umane in rapporto alla disabilità e all'esclusione sociale in genere. In particolare si è cercato di comprendere le condizioni di impiegabilità della manodopera anche sotto il profilo delle azioni necessarie a riprodurla.

1 Le caratteristiche economiche del Circondario Empolese Val d'Elsa: un breve inquadramento

1.1 Il Circondario Empolese – Val d'Elsa e il suo posizionamento nell'ambito delle “Toscane della Toscana”

Il Circondario Empolese risulta composto da due Sistemi Economici Locali (SEL): l'Area Urbana Empolese (o Quadrante Empolese) e la Bassa Val d'Elsa (o Quadrante Valdelsano); i due SEL, perimetrali dall'IRPET, coprono il territorio degli 11 comuni costituenti il Circondario. Il Quadrante Empolese è costituito dai comuni di Capraia e Limite, Cerreto Guidi, Empoli, Fucecchio, Montelupo Fiorentino, Montespertoli e Vinci; nel Quadrante Valdelsano vi rientrano i comuni di Castelfiorentino, Certaldo, Gambassi Terme e Montatone².

Il territorio del Circondario Empolese si pone come cerniera tra l'area vasta della Toscana Centrale e quella della Costa, collocandosi così al centro del baricentro socio-economico della Toscana e rappresentando un vero e proprio punto di snodo da cui si diramano le seguenti quattro direttrici relazionali: verso l'Area Fiorentina; verso l'Area Pisana, tramite la Valdera; verso Siena; verso Prato e Pistoia³.

Le analisi sui SEL toscani condotte dall'IRPET hanno delineato i contorni di una situazione regionale in cui emerge una notevole variabilità interna, caratterizzata da una crescita differenziata e non omogenea delle diverse aree; nel corso del tempo si sono sviluppati Sistemi Economici Locali connessi a differenti modalità di organizzazione della produzione e di organizzazione sociale, conferendo un carattere eterogeneo al panorama delle specializzazioni dei luoghi della regione. L'IRPET ha raggruppato e studiato i SEL in funzione dei seguenti principali fattori⁴:

- la loro posizione attiva o passiva rispetto al resto della Toscana (ruolo interno) e ai mercati nazionali e internazionali (ruolo esterno);
- l'attribuzione dei saldi (interni o esterni) ad attività produttrici di beni e servizi o ai consumi turistici;

² Cfr. IRPET, *Il mosaico territoriale dello sviluppo socio-economico della Toscana*, Regione Toscana, Giunta Regionale, Firenze, 2001.

³ Cfr. IRPET, *Piano locale di sviluppo Circondario Empolese Valdelsa. Indirizzi strategici e quadro analitico*, Firenze, giugno 2002 (a).

⁴ Cfr. Cavalieri A. (a cura di), *Toscana e Toscane, percorsi locali e identità regionale nello sviluppo economico*, IRPET, Franco Angeli editore, Milano, 1999; Bacci L. (a cura di), *Sistemi locali in Toscana. Modelli e percorsi territoriali dello sviluppo regionale*, IRPET, Franco Angeli editore, Milano, 2002.

- la specializzazione settoriale del saldo commerciale, che consente di vedere se vi è la prevalenza di attività industriali, agricole, o produttrici di servizi o diverse combinazioni di esse.

Quindi attraverso questo processo è stato possibile identificare le “Toscane della Toscana”, le quali sono sei “aree tipologiche” rappresentative dello sviluppo regionale e atte a consentirne una sua analisi; esse costituiscono “i motori dello sviluppo regionale”. Ogni area tipologica così individuata ha un diverso peso e ruolo, determinando così una varietà dei sentieri di crescita e di modelli di sviluppo locale aventi “livelli e combinazioni di produzione, consumo, occupazione, disoccupazione, istruzione assai diversi fra loro” (Bacci 2002). I sei gruppi di aree tipologiche sono i seguenti: *sistemi urbani aperti*; *sistemi urbani regionali*; *sistemi industriali aperti*; *sistemi turistico industriali*; *sistemi turistici aperti*; *sistemi turistico rurali*⁵.

Considerata la suddivisione del territorio toscano nelle aree tipologiche, denominate “Toscane”, i due quadranti del Circondario vengono inclusi in raggruppamenti differenti; l’Area Urbana Empolese rientra nei *sistemi industriali aperti*, mentre la Bassa Valdelsa nei *sistemi turistico industriali*.

Il gruppo dei *sistemi industriali aperti* identifica aree altamente specializzate nel manifatturiero, volte ad orientare le produzioni verso i mercati esterni alla regione, che permettono di raggiungere, in tal caso, saldi commerciali positivi. Contestualmente realizzano saldi commerciali negativi con il resto della Toscana in virtù degli approvvigionamenti di beni e servizi dagli altri sistemi locali. In tale categoria vi rientrano: i distretti industriali tipici di più antica tradizione come Prato, Empoli e Santa Croce; le aree di piccola impresa che si sviluppano con successo in questi ultimi anni come il Valdarno aretino; aree urbane che si connotano per un’equa rilevanza dell’industria manifatturiera e del terziario come è il caso di Lucca e di Arezzo; infine l’area urbana di Pistoia in cui alla presenza dell’industria manifatturiera si accosta quella dell’agricoltura specializzata. Si tratta di aree che non hanno una spiccata vocazione turistica, anche se Arezzo, Lucca e Pistoia hanno una maggior presenza di patrimoni storico-artistici; in tali sistemi locali il minor livello di flussi turistici è correlato a “saldi turistici negativi di non trascurabile entità”.

La categoria dei *sistemi turistico industriali* comprende aree in cui la componente industriale si affianca a quella turistica; come i *sistemi industriali aperti* si rileva una forte specializzazione manifatturiera, con saldi commerciali positivi verso l’esterno della regione e negativi verso l’interno; tuttavia si differenziano dal raggruppamento di SEL menzionato, per saldi notevolmente

⁵ Nello studio più recente sulle Toscani è stata individuata una ulteriore tipologia avente carattere trasversale rispetto ai sei modelli di sviluppo sopra riportati e rappresentata dalle “aree residenziali”; cfr. Bacci L., *op. cit.*, 2002.

positivi nei consumi turistici. In tale gruppo confluiscono le seguenti aree: alcuni SEL già identificati come turistico-industriali nella ricerca IRPET del 1975 come la Val di Cornia, la Val di Nievole e l'area di Massa Carrara; sistemi locali in cui oltre ad un consolidato settore industriale si è avuta l'affermazione dell'agriturismo come nel Volterrano e nell'alta e bassa Valdelsa; aree caratterizzate da una rivitalizzazione delle attività industriali esistenti e da una contestuale crescita delle attività turistiche legate alle seconde case e di carattere montano (Casentino e Val di Serchio).

1.2 Brevi cenni riguardanti il quadro macroeconomico

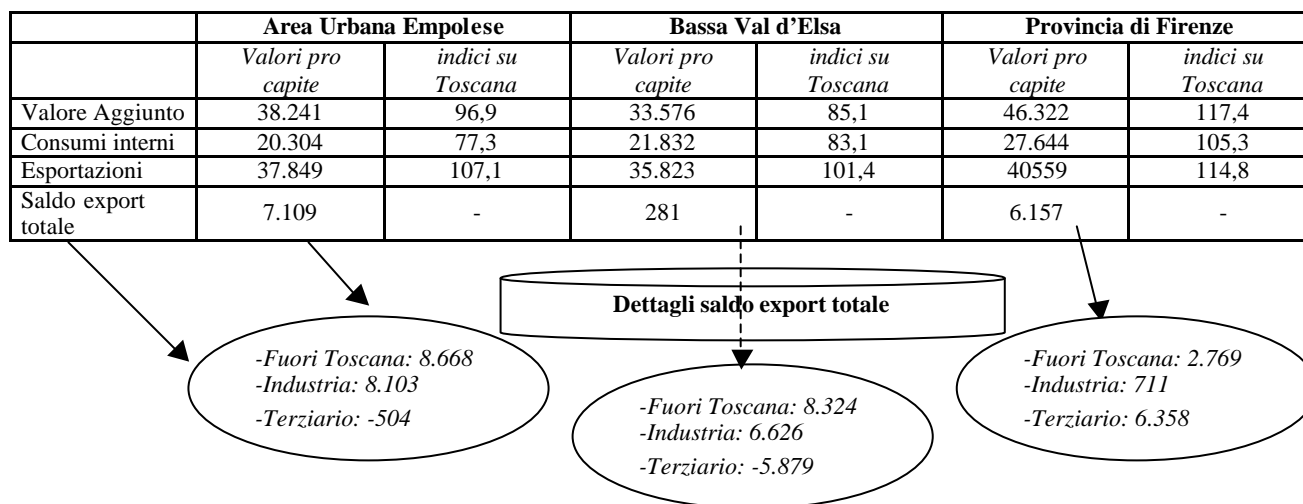
Dalle ricerche realizzate dall'IRPET, in riferimento al sistema dei conti economici regionali, abbiamo riportato una serie di stime elaborate per i due SEL qui considerati e relative ai principali indicatori macroeconomici. Nel corso del 2000 per i due sistemi locali considerati, l'aumento annuale del valore aggiunto è apparso in linea con quanto risulta a livello della provincia di Firenze; in particolare nell'Area Urbana Empolese è aumentato del 5,4% nella Bassa Val d'Elsa del 5,2%, mentre nella provincia di Firenze del 5,6%. Il valore aggiunto per abitante nel Quadrante Empolese è stato di 38,2 milioni di lire, cui corrisponde un indice, pari a 96,9, leggermente inferiore alla media regionale, ma l'indice dei consumi interni pro capite non è molto bilanciato, rispetto all'indice del valore aggiunto che risulta superiore alla media regionale (107,1). Per il Quadrante Valdelsano si registra un indice del valore aggiunto pro capite alquanto inferiore rispetto alla media regionale (85,1), corrispondente ad un indice relativo ai consumi dei residenti di poco superiore alla media toscana (101,4). Il divario esistente tra i due indici, per entrambi i SEL, è spiegabile in base a due fattori: in primo luogo si verifica un saldo pendolare piuttosto negativo in termini netti, anche alla luce del fatto che nell'Empolese – Val d'Elsa risiedono più persone di quante vi lavorino e studino, andando a determinare una produzione di reddito in parte derivante da opportunità di lavoro fuori del sistema locale; in secondo luogo parte della ricchezza consumata dai residenti all'interno del SEL è prodotta nei SEL contermini e ciò vale soprattutto per la bassa Val d'Elsa⁶.

Le esportazioni pro capite per i due SEL nel 2000 ammontano a 37,8 milioni di lire per il quadrante empolese e a 35,8 per quello valdelsano; in entrambi i casi gli indici delle esportazioni risultano superiori alla media regionale (rispettivamente 107,1 e 101,4). Le esportazioni comprendono non solo i flussi commerciali verso l'estero, ma anche verso il resto della Toscana e

⁶ Cfr. IRPET, *op. cit.*, 2001; IRPET, *op. cit.*, 2002 (a); riguardo alla divergenza esistente tra valore aggiunto e consumi dei residenti l'IRPET (2001) precisa che ciò può dipendere da varie ragioni connesse al fatto che "il reddito distribuito alla popolazione residente non coincide necessariamente con il valore aggiunto prodotto nello stesso luogo". Fra le diverse cause che fanno divergere le due grandezze vengono citate: i saldi pendolari (positivi o negativi); il livello di invecchiamento della popolazione; la maggiore incidenza di attività ad alta intensità di capitale come l'industria pesante o a bassa intensità di capitale come i servizi alla persona. Tuttavia questi esempi non esauriscono certo le cause che possono determinare una divergenza fra le due grandezze.

verso le altre regioni italiane. Il saldo della bilancia commerciale per il quadrante empoleso è molto positivo, pari a 7,1 milioni di lire per abitante e, come possiamo vedere dalla figura 1.1, è dovuto principalmente ai mercati esterni alla regione; tale SEL è quindi in grado di redistribuire nei confronti del resto della Toscana, il ritorno economico derivante dall'attrazione della domanda proveniente dall'esterno della regione. Per il quadrante valdelsano risulta un saldo commerciale leggermente positivo, sostanzialmente a causa dell'ampio deficit evidenziato per il settore terziario (-5.879); comunque anche per il quadrante valdelsano risulta un ampio saldo positivo per il comparto industriale, derivante sostanzialmente dalle relazioni di scambio con l'esterno della regione.

Figura 1.1 - Principali aggregati del conto risorse e impieghi al 2000; valori pro capite in migliaia di lire



Fonte: IRPET, *Piano locale di sviluppo Circondario Empoese Valdelsa. Indirizzi strategici e quadro analitico*, Firenze, giugno 2002.

Al fine di valutare in che modo ciascuna attività contribuisce alla produzione totale è utile analizzare la composizione percentuale settoriale del valore aggiunto al costo dei fattori⁷. Per il 2000 se confrontiamo la ripartizione del contributo macrosettoriale, alla formazione del valore aggiunto dei due SEL, con il rispettivo peso macrosettoriale regionale, emerge una minore incidenza dei servizi ed una maggior quota dell'agricoltura e dell'industria per entrambi i SEL (tab. 1.1). Complessivamente le attività terziarie incidono maggiormente nel quadrante empoleso (61,8%) rispetto a quello valdelsano (58,1%), mentre vale viceversa per l'industria e le attività agricole. Il quadrante empoleso conferma la sua vocazione plurisettoriale presentando buoni livelli

⁷ Si precisa che su scala locale il valore aggiunto non deve essere considerato come approssimazione del tenore di vita locale, ma per quello che è il suo effettivo significato ovvero come "approssimazione del tenore di vita locale".

degli indici di specializzazione⁸ (tab. 1.3) per i settori tessile – abbigliamento (1,4), cuoio, calzature e pelletteria (3,4), chimica (1,6) e minerali non metalliferi (2,3); da rilevare anche l'incidenza non indifferente del commercio (16%) che ha anche un discreto indice di specializzazione (1,1). Il quadrante valdelsano evidenzia valori di rilievo degli indici di specializzazione per il tessile abbigliamento (1,3), cuoio, calzature e pelletteria (4,2), lavorazione minerali non metalliferi (1,3) e macchine ed apparecchi (1,3); si precisa che questo SEL rispetto all'Area Empolese appare maggiormente specializzato nel comparto cuoio, calzature e pelletteria, per la presenza del distretto di Castelfiorentino e nel comparto macchine ed apparecchi.

Tabella 1.1 – *Distribuzione settoriale del valore aggiunto al costo dei fattori; valori % anno 2000*

Settori	Area Urbana Empolese	Bassa Val d'Elsa	Toscana
Agricoltura e industria alimentare	4,0	5,5	3,5
Industria manifatturiera (escluso alimentare)	30,1	31,7	23,6
<i>di cui</i>			
-tessile e abbigliamento	6,6	6,0	4,7
-prodotti in cuoio, pelletteria	6,9	9,3	2,2
-prodotti chimici e sintetici	2,2	0,8	1,4
-lavoraz. miner. non metallif.	4,7	2,4	1,9
-macchine ed apparecchi	2,4	4,5	3,3
Costruzioni	4,1	4,7	4,5
Servizi privati	48,3	43,0	50,3
<i>di cui</i>			
-commercio e rip. auto	16,0	14,7	14,3
-alberghi e ristoranti	1,7	2,3	4,7
-trasporti e attività connesse	5,2	4,6	6,9
-serv. alle imprese e locaz.	19,5	15,7	17,8
Servizi pubblici	13,5	15,1	18,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRPET, *op. cit.*, 2002

Le unità di lavoro consentono di valutare l'importanza a livello di domanda di lavoro per ogni settore; per tale indicatore al 2000 l'IRPET ha stimato un incremento annuale dell'1,9% per l'Area Urbana Empolese e dell'1,8% per la Bassa Valdelsa; si tratta di valori leggermente inferiori al livello della provincia di Firenze (+2%)⁹. Come per il valore aggiunto, riferendoci ai macrosettori l'agricoltura e l'industria fanno rilevare un peso maggiore per la Bassa Val d'Elsa, mentre i servizi per l'Area Urbana Empolese (tab. 1.2). A livello di singoli settori, per entrambi i SEL viene confermata l'importanza dei comparti del sistema moda, con il tessile – abbigliamento che ha un

⁸ L'indice di specializzazione settoriale ha lo scopo di individuare il grado di specializzazione relativa del sistema locale in termini produttivi; viene calcolato considerando il rapporto tra la quota di valore aggiunto settoriale del SEL, sulla corrispondente quota regionale.

⁹ Cfr. IRPET, *op. cit.*, 2002 (a); IRPET, *op. cit.*, 2001; in quest'ultima pubblicazione viene precisato che il concetto di unità di lavoro differisce sia dalla quantificazione del lavoro dal punto di vista delle famiglie, effettuata con l'indagine Istat sulle forze di lavoro, che da quella fatta dal punto di vista delle imprese con il censimento dell'industria e dei servizi. La procedura di stima delle unità di lavoro è basata sull'utilizzo congiunto e sul confronto sia delle fonti statistiche dal lato dell'offerta di lavoro che quelle dal lato della domanda, al fine di cogliere anche le forme lavorative più o meno irregolari che quelle relative ad "attività informali che non hanno riferimento localizzativi".

maggior grado di rilevanza nel quadrante empolese e il comparto pelle, cuoio e calzature nella Bassa Val d'Elsa; così come emerge la rilevanza dei minerali non metalliferi, con particolare riferimento all'area Empoiese.

Tabella 1.2 – *Distribuzione settoriale delle unità di lavoro; valori % anno 2000*

Settori	Area Urbana Empoiese	Bassa Val d'Elsa	Toscana
Agricoltura e industria alimentare	4,5	6,2	4,4
Industria manifatturiera (escluso alimentare)	36,9	39,4	24,4
<i>di cui</i>			
-tessile e abbigliamento	12,9	9,1	6,5
-prodotti in cuoio, pelletteria	9,9	13,7	3,3
-prodotti chimici e sintetici	1,4	0,5	0,8
-lavoraz. miner. non metallif.	3,9	2,7	1,9
-prodotti in metallo	1,0	2,1	2,1
-mezzi di trasporto	0,3	0,1	0,9
-macchine ed apparecchi	2,1	3,6	3,0
Costruzioni	5,6	6,6	6,2
Servizi privati	35,5	31,0	40,9
<i>di cui</i>			
-commercio e rip. auto	17,7	14,3	16,5
-alberghi e ristoranti	3,5	4,4	7,0
-trasporti e attività connesse	4,4	4,1	5,9
-serv. alle imprese e locaz.	7,6	6,3	8,7
Servizi pubblici	17,5	16,8	24,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: IRPET, *op. cit.*, 2002

Tabella 1.3 – *Specializzazione settoriale SEL in termini di valore aggiunto e di unità di lavoro al 2000*

Settori	Valore Aggiunto al costo dei fattori		Unità di lavoro	
	A. Urb. Empoiese	Bassa Valdelsa	A. Urb. Empoiese	Bassa Valdelsa
Agricoltura e industria alimentare	1,1	1,6	1,0	1,4
Industria manifatturiera (escluso alimentare)	1,3	1,3	1,5	1,6
<i>di cui</i>				
-tessile e abbigliamento	1,4	1,3	2,0	1,4
-prodotti in cuoio, pelletteria	3,1	4,2	3,0	4,2
-prodotti chimici e sintetici	1,6	0,6	1,8	0,6
-lavoraz. miner. non metallif.	2,5	1,3	2,1	1,4
-macchine ed apparecchi	0,7	1,4	0,7	1,2
Costruzioni	0,9	1,0	0,9	1,1
Servizi privati	1,0	0,9	0,9	0,8
<i>di cui</i>				
-commercio e rip. auto	1,1	1,0	1,1	0,9
-alberghi e ristoranti	0,4	0,5	0,5	0,6
-trasporti e attività connesse	0,8	0,7	0,7	0,7
-serv. alle imprese e locaz.	1,1	0,9	0,9	0,7
Servizi pubblici	0,7	0,8	0,7	0,7

Fonte: IRPET, *op. cit.*, 2002

Per concludere questa parte vogliamo anche riportare alcune brevi considerazioni emergenti dal rapporto IRPET - Unioncamere sulla situazione economica della Toscana di giugno 2003, a proposito dei SEL e con particolare riferimento al Circondario Empoiese. In tale analisi viene evidenziato come il peggioramento ulteriore del quadro congiunturale nel corso del 2002 abbia generato difficoltà sulle aree della regione più industrializzate e aperte agli scambi con l'estero, con

un calo delle esportazioni che ha riguardato tutte le province toscane. Questi andamenti dei mercati internazionali, di conseguenza, hanno influenzato i livelli di produzione dei SEL regionali; tra i sistemi locali che hanno subito un peggioramento dei risultati troviamo anche tutto il Circondario Empolese, oltre all'Area Aretina, Valdarno Inferiore, Val di Cornia, Val d'Era, Alta Val Tiberina, Valdarno Superiore Sud, Val di Nievole. Tuttavia viene anche specificato che le principali aree urbane, come è il caso del quadrante empolese traggono vantaggio dal loro carattere plurisettoriale, potendo beneficiare di una maggiore tenuta del terziario¹⁰.

1.3 Il sistema produttivo

L'Area Urbana Empolese e la Bassa Valdelsa rappresentano sistemi manifatturieri locali in cui le realtà distrettuali presenti si caratterizzano per un'elevata varietà delle specializzazioni. In particolare nel quadrante empolese è presente il distretto industriale di Empoli, costituito con deliberazione del Consiglio Regionale n. 69 del 21 febbraio 2000 ai sensi della legge 317/1991; tale distretto è specializzato nel settore tessile – abbigliamento e in esso vi rientrano tutti i comuni del SEL, escluso Fucecchio, il quale rientra nel distretto conciario di Santa Croce sull'Arno. Nel quadrante valdelsano la stessa deliberazione consiliare prima citata ha determinato il riconoscimento del distretto industriale di Castelfiorentino, specializzato nei settori cuoio e calzature; esso è composto da tutti i comuni del SEL e dal comune di San Gimignano, ubicato fuori area. Inoltre la deliberazione consiliare n. 69 del 2000 ha attribuito al quadrante valdelsano anche la qualifica di sistema produttivo locale manifatturiero specializzato nel settore del legno e del mobile¹¹.

In questo paragrafo cercheremo di chiarire il concetto di “plurisettorialità” che connota le realtà distrettuali presenti, esponendo la situazione del sistema imprenditoriale che emerge dai censimenti Istat 1991, 1996 e 2001. In particolare si cercherà di presentare un'immagine della struttura delle attività economiche presenti nel Circondario Empolese – Val d'Elsa che tenga in debita considerazione anche le dinamiche imprenditoriali di fondo che, nel corso degli anni, hanno caratterizzato l'area oggetto di studio.

Occorre precisare che il quadrante empolese e quello valdelsano rappresentano due esempi di sistemi locali in cui l'attività principale di specializzazione, viene affiancata da un “nucleo di attività prevalente”. Tuttavia il concetto di distretto industriale può essere riferito non a tutto il

¹⁰ IRPET – Unioncamere Toscana, *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2002. Previsioni 2003 – 2004*, Firenze, giugno 2003.

¹¹ Il sistema produttivo locale costituisce una tipologia introdotta con la legge 140 del 1999 “Norme in materia di attività produttive”, che li definisce come “contesti produttivi omogenei”, caratterizzati da: elevata concentrazione di imprese, non solo industriali, sostanzialmente di piccole e medie dimensioni; una peculiare organizzazione interna.

sistema produttivo, ma solo ad una parte; la presenza di più filiere produttive non impedisce l'applicazione di tale archetipo ad una o più di esse, ma non è certo possibile estenderlo all'attività dell'intero sistema locale, altrimenti ciò rappresenterebbe una "semplificazione eccessiva"¹²

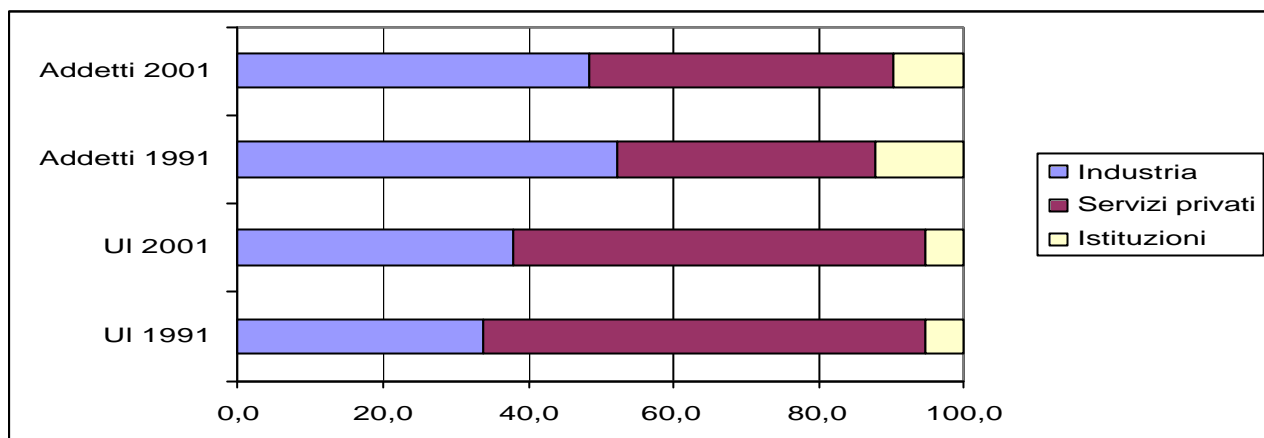
Come punto di partenza possiamo prendere i dati dell'ultimo censimento Istat dell'industria e dei servizi, relativi al 2001; si tratta di dati provvisori ripartiti secondo i seguenti macrosettori: industria, commercio, altri servizi e istituzioni. Prima di procedere nell'esposizione occorre evidenziare le cautele da prendere in considerazione nell'espone e nell'interpretare tali dati, i quali sono di carattere provvisorio, mancanti di un elevato grado di affidabilità in quanto possono essere parziali e non pienamente verificati e controllati, considerando anche che l'esperienza pregressa degli altri censimenti ha mostrato che i dati definitivi possono subire variazioni in aumento fino al 10%. Tuttavia tali dati sono utili per costruire un quadro statico sulla situazione complessiva del territorio del Circondario piuttosto recente, con tutte le necessarie cautele legate alla provvisorietà del dato¹³.

Ad ottobre 2001, nel Circondario, sono state rilevate dall'Istat 14.038 unità locali per un totale di 58.117 addetti; dal punto di vista macrosettoriale il 38,1% delle unità locali opera nell'industria, il 56,5% nei servizi a gestione privata (commercio e altri servizi) e il 5,4% nelle istituzioni (graf. 1.1). Osservando la ripartizione delle quote degli addetti emerge la prevalenza del comparto industriale, con un peso del 48,1%, mentre per i servizi privati si registra un'incidenza del 41,9%, inferiore alla quota delle unità locali, indice di una certa polverizzazione dimensionale, con una media di 3,1 addetti per unità locale. La quota delle unità locali e degli addetti all'industria è superiore rispetto alla media regionale, in quanto in Toscana le unità locali operanti nel comparto industriale sono il 29,8% del totale e gli occupati il 38,2%; le unità locali e gli addetti ai servizi privati sono inferiori alla media regionale.

¹² Cfr. Bacci L., *op. cit.*, 2002.

¹³ Cfr. IRPET, *Le realtà economiche e locali della Toscana alla luce dei primi dati del censimento 2001 dell'industria e dei servizi*, nota di commento a cura di Cavalieri A., Meini M. C., Firenze 2002 (b); IRPET, *Piano locale di sviluppo Circondario Empolese Val d'Elsa. Materiali di lavoro. Analisi preliminare dei censimenti 2000 – 2001*, a cura di Falorni A., ottobre 2002 (c).

Grafico 1.1 – Ripartizione % delle unità locali e degli addetti nel Circondario Empolese – Val d’Elsa in base ai dati dei censimenti 1991 e 2001



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Ponendoci in un’ottica dinamica notiamo che, tra il 1991 e il 2001, il decremento complessivo delle unità locali dell’1,3% è tutto a carico dei servizi privati che diminuiscono del 9,1%, mentre l’industria e le istituzioni aumentano rispettivamente di circa il 12% e il 5% (tab. 1.4); considerando gli addetti si verifica la situazione opposta, ovvero sulla base di una variazione complessiva negativa, pari a un -2,4%, i servizi privati aumentano del 15,4%, mentre l’industria perde il 10% circa degli addetti e i servizi pubblici poco più del 20% (tab. 1.4). Inoltre nel periodo di riferimento si sono avuti anche cambiamenti nei pesi percentuali con una diminuzione dell’incidenza degli addetti all’industria, che passano dal 52,2% al 48,1%, insieme ad un aumento della quota delle unità locali (dal 33,7% al 38,1%); contestualmente l’incidenza degli addetti ai servizi privati aumenta di circa 6 punti percentuali (dal 35,4% al 41,9%), mentre diminuisce il peso delle unità locali (dal 61,2% al 56,5%). L’andamento dei tassi di variazione e delle quote percentuali nel periodo 1991 – 2001, in termini di macroaggregati evidenzia una tendenza all’aumento della frammentazione dimensionale per l’industria e i servizi a gestione pubblica, mentre per i servizi privati emerge un orientamento verso la riduzione del livello di polverizzazione imprenditoriale, con un “lieve recupero di struttura”¹⁴.

¹⁴ Cfr. IRPET, *op. cit.*, 2002 (c).

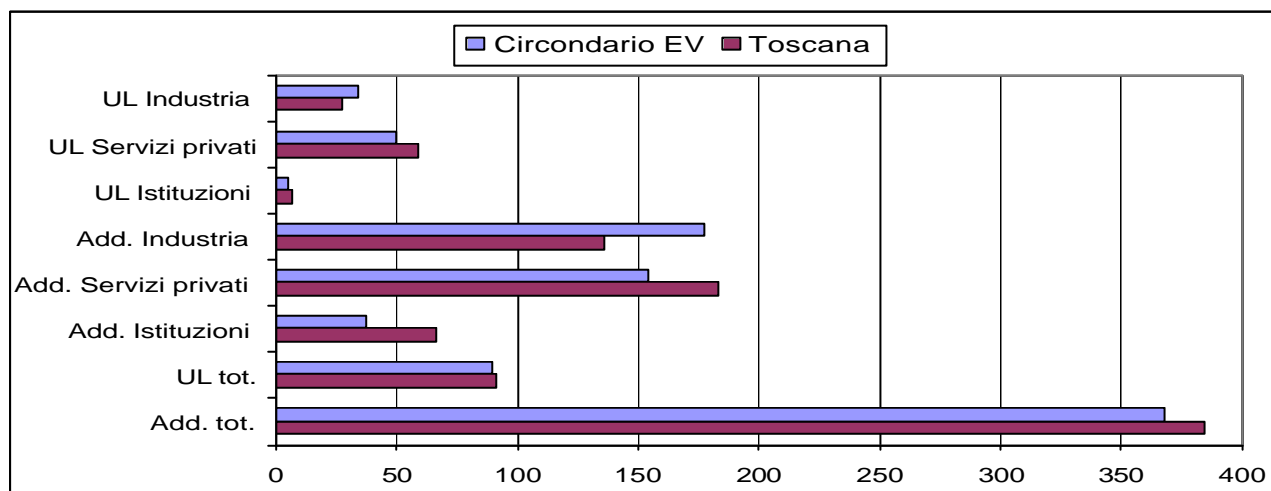
Tabella 1.4 – Tassi di variazione delle unità locali e degli addetti alle unità locali nel Circondario Empolese Val d'Elsa e in Toscana; periodo 1991 – 2001, valori %

	Circondario EV		Toscana	
	UL	Addetti	UL	Addetti
Industria	11,8	-10,1	19,2	-2,6
Servizi privati	-9,1	15,4	-0,2	7,6
Istituzioni	5	-21,1	24,7	-3
Totale	-1,3	-2,4	6,4	1,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

Comunque, sebbene sia ben evidente una “marcata tendenza dell’economia locale a passare dall’industria ai servizi privati”, il sistema locale mantiene sempre il suo “storico” carattere industriale come mostra anche l’indicatore antropico che conferma l’importanza del comparto industriale (graf. 1.2); infatti nel 2001 vi sono 177,3 addetti all’industria ogni 1.000 abitanti e 33,9 unità locali ogni 1.000 abitanti; si tratta di valori ampiamente superiori alla media regionale (con 136,0 addetti e 27,4 unità locali ogni 1.000 abitanti).

Grafico 1.2 – Addetti alle unità locali ed unità locali ogni 1.000 abitanti nel Circondario Empolese Val d'Elsa e in Toscana al 2001



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

1.3.1 L'evoluzione del sistema produttivo tra il 1991 e il 1996 secondo i dati censuari

Per poter comprendere la plurisettorialità del Circondario Empolese Val d'Elsa e in particolare del quadrante empolese occorre riferirsi alle fonti censuarie del 1991 e del 1996, le quali sono necessarie per studiare meglio l'evoluzione di fondo delle attività industriali e del terziario. Nell'ambito del quadrante empolese sostanzialmente vi sono due sistemi settoriali principali, rappresentati da quello della lavorazione dei minerali non metalliferi, dove troviamo: la ceramica di Montelupo Fiorentino e il vetro di Empoli; il settore moda, fondamentale abbigliamento e in misura minore le calzature, localizzato in prevalenza nei comuni di Empoli, Vinci e Cerreto Guidi. Nel quadrante valdelsano i settori prevalenti di attività (a maggior livello di specializzazione) sono il calzaturiero e il legno. Si veda in tal senso la tabella 1.5, in cui vengono riportati i coefficienti di specializzazione regionale del circondario e dei relativi quadranti che lo compongono, calcolati secondo i dati censuari del 1996.

Tabella 1.5 – Coefficienti di specializzazione settoriale nei quadranti del circondario empolese al 1996

	Q. Empolese	Q. Valdelsa	Circ. Emp.
Alimentaristica	1,7	1,5	1,7
Tessile e abbigliamento	1,6	1,0	1,4
Cuoio e pelletteria	2,2	0,2	1,8
Calzature	2,8	6,0	3,6
Legno	1,1	4,5	1,9
Carta ed editoria	1,2	0,7	1,1
Chimica e coke	1,4	0,3	1,1
Gomma e plastica	1,8	0,9	1,6
Fabbr. Vetro	7,2	1,5	5,8
Ceramica e altri min. non metallif.	1,4	1,2	1,4
Metalmecanica	0,5	0,8	0,6
Altre industrie manifatt.	0,6	1,3	0,8
Costruzioni	0,9	1,1	0,9
Commercio	0,9	0,7	0,9
Alberghi e ristoranti	0,4	0,5	0,4
Servizi alle imprese	0,7	0,6	0,7
Servizi alle persone	0,9	0,9	0,9

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

I dati dei censimenti Istat consentono di effettuare un confronto temporale, che costituisce una sorta di *flashback* sull'andamento del sistema produttivo locale; ci riferiremo alle unità locali ed ai relativi addetti considerando solo quelle delle imprese, senza farvi rientrare quelle delle istituzioni. Ci asterremo dall'effettuare confronti di medio periodo tra il 1996 e il 2001, soprattutto per motivi legati a ragioni di omogeneizzazione dei dati, in quanto i tassi di variazione 1991 – 2001,

sono stati calcolati dall'Istat in base ad opportune procedure metodologiche con cui sono stati omogeneizzati i dati¹⁵.

Nell'arco temporale 1991 – 1996, in termini di tassi di variazione si rileva per il Circondario Empolese una diminuzione sia delle unità locali, sia degli addetti, rispettivamente dell'1,4% e del 4,7%; il calo degli addetti è superiore alla diminuzione media regionale (-2,1%). Dal punto di vista settoriale, al 1996 le attività manifatturiere confermano il loro ruolo di rilievo per l'economia locale, occupando circa il 52% degli addetti complessivi, sebbene abbiano perso, nel periodo di riferimento e principalmente a scapito del quadrante valdelsano, il 9,4% degli addetti. L'andamento degli occupati nell'ambito delle attività commerciali è risultato negativo (-6,2%), mentre in aumento quelli nelle turismo (+2,7%). I servizi professionali e di livello avanzato nel complesso aumentano gli addetti del 9,8%, mentre nei servizi alla persona diminuiscono dell'1%.

Riguardo al comparto manifatturiero, il decremento degli addetti è quasi per intero imputabile al netto calo subito da due dei principali settori del sistema locale, il tessile – abbigliamento (-25,6%) e la ceramica (-18,4%); da segnalare che perdono addetti anche il settore metalmeccanico (-8,8%) e il sistema pelle (cuoio, pelletteria e calzature). I settori in cui gli addetti sono risultati in crescita sono: chimica (+28,4%), gomma e plastica (+22%) e legno (+10,8%).

Tabella 1.6 – Unità locali e addetti alle unità locali nel Circondario Empolese; valori %

	1991		1996	
	Unità locali	Addetti ul	Unità locali	Addetti ul
Alimentaristica	1,5	3,8	1,5	3,8
Tessile e abbigliamento	8,7	15,8	7,1	12,3
Pelli e cuoio	2,3	4,2	2,2	4,1
Calzature	4,3	10,3	3,8	10,5
Legno	1,8	2,0	1,8	2,3
Carta ed editoria	1,1	2,0	1,2	2,1
Chimica e coke	0,2	1,1	0,2	1,5
Gomma e plastica	0,5	1,1	0,5	1,5
Fabbr. Vetro	0,9	3,2	0,9	3,3
Ceramica e altri min. non metallif.	1,3	3,0	1,5	2,6
Metalmeccanica	3,5	5,5	3,4	5,2
Altre industrie manifatt.	1,8	2,6	2,0	2,6
Altre industrie	0,2	0,6	0,3	0,8
Costruzioni	13,1	7,7	12,8	8,5
Commercio	32,8	20,0	30,9	19,7
Alberghi e ristoranti	2,8	2,2	3,0	2,4
Servizi alle imprese	18,0	11,9	21,8	13,8
Servizi alle persone	5,1	2,8	5,1	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

¹⁵ Cfr. Istat, 8° censimento generale dell'industria e dei servizi: presentazione dei primi risultati, Roma, 2002.

Tabella 1.7 – Unità locali e addetti alle unità locali nel Circondario Empolese; tassi di variazione addetti 1991 – 1996, valori %

	Quadrante empolese		Quadrante valdelsano		Circondario empolese	
	UI	Add. UI	UI	Add. UI	UI	Add. UI
Alimentaristica	-6,0	-4,0	-1,6	-6,0	-4,6	-4,5
Tessile e abbigliamento	-21,0	-24,8	-9,8	-29,2	-19,7	-25,6
Pelli e cuoio	-6,9	-5,1	14,3	-25,8	-5,9	-5,9
Calzature	-7,9	-1,7	-19,5	-5,2	-13,2	-3,1
Legno	0,8	22,4	0,0	3,5	0,4	10,8
Carta ed editoria	0,0	0,9	3,1	-6,4	0,7	-0,3
Chimica e coke	4,0	24,1	33,3	129,2	7,1	28,4
Gomma e plastica	18,6	21,4	-18,8	26,0	8,5	22,0
Fabbr. Vetro	-3,8	-2,2	25,0	35,1	-0,9	-0,4
Ceramica e altri min. non metallif.	13,7	-11,4	3,0	-36,6	11,6	-18,4
Metalmeccanica	-2,6	-3,9	-3,4	-16,4	-2,9	-8,8
Altre industrie manifatt.	13,6	-0,3	5,6	-9,4	10,6	-4,3
Altre industrie	4,5	14,5	71,4	15,4	20,7	14,6
Costruzioni	-7,0	2,2	3,8	12,4	-4,0	5,0
Commercio	-5,8	-5,2	-11,4	-10,1	-7,1	-6,2
Alberghi e ristoranti	10,9	4,6	-5,4	-1,0	5,1	2,7
Servizi alle imprese	18,9	9,9	20,2	9,4	19,2	9,8
Servizi alle persone	-3,3	-2,2	9,2	3,3	-0,6	-1,0
Totale	-1,6	-4,1	-0,9	-6,5	-1,4	-4,7

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Istat

L'artigianato

Per avere un quadro più completo sulle attività imprenditoriali ubicate nel Circondario Empolese, può essere utile fare un breve cenno all'artigianato manifatturiero, in base a quanto riportato nell'ultimo rapporto congiunturale elaborato dalla CNA della Provincia di Firenze¹⁶.

Nel complesso gli indicatori impiegati (ordini, aspettative, rapporto costi – ricavi, investimenti occupazione) mostrano che nel secondo semestre del 2002 vi è stato un miglioramento (a parte l'indicatore occupazionale), dopo il netto rallentamento registrato nel 2001. Le migliori *performance* sono state rilevate per l'indicatore relativo agli investimenti (+30% circa), mentre le peggiori riguardano l'occupazione (-4,5%).

A livello settoriale, la ceramica e il settore legno – cornici, si caratterizzano per il miglior andamento (in termini di ordini, rapporto costi – ricavi e investimenti), così come anche le calzature hanno mostrato un buon andamento. Le confezioni e la meccanica hanno fatto registrare un peggioramento della situazione, rispetto ai semestri precedenti. In particolare per le confezioni si tratta sostanzialmente di “un rallentamento dei ritmi di crescita dei volumi di lavoro”, ma le aspettative per il primo semestre 2003 non sono rosee.

¹⁶ Cfr. CNA Provincia di Firenze, *Osservatorio congiunturale artigianato piccola e media impresa. Circondario di Empoli. XVIII° rapporto*, Firenze, luglio 2003.

1.4 I fattori locali di vantaggio competitivo

Come paragrafo conclusivo di questa breve panoramica sulla situazione del sistema locale empolesse faremo riferimento ai fattori locali, che rappresentano la base dei vantaggi competitivi per le imprese e il lavoro dell'area locale considerata. Si tratta di risorse che acquistano un particolare valore dalla contemporanea presenza in un ambito territoriale circoscritto; in virtù della loro “combinazione localizzata e contestualizzata”, il territorio acquisisce proprietà sistemiche che altrimenti non potrebbe raggiungere con la semplice addizione delle singole componenti socioeconomiche¹⁷. Per il Circondario Empolese sono stati individuati alcuni fattori locali, che nel *Piano Locale di Sviluppo* vengono chiamati “motori dello sviluppo locale”, sostanzialmente rappresentati da:

- *il sistema manifatturiero industriale*, caratterizzato da un rilevante peso sul complesso delle attività imprenditoriali, in cui il sistema moda ha un ruolo di rilievo, anche se, come abbiamo visto, una sostanziale peculiarità è costituita dalla “plurisettorialità” che connota il Circondario Empolese Val d'Elsa; il manifatturiero costituisce in ogni caso “il cuore della capacità del sistema locale di produrre reddito e di distribuire lavoro alla popolazione presente [...]”.
- *Il turismo e la ruralità*, in quanto negli ultimi anni vi è stata una certa diffusione di attività turistico – ricettive, in prevalenza a carattere agriturismo (cfr. par. 1.2); tali attività hanno a loro volta generato un effetto positivo in termini di valorizzazione e di qualificazione dei prodotti agricoli dell'ambiente rurale. Le risorse di questo tipo, costituiscono fattori di sviluppo che rientrano in un “modello complementare” a quello realizzato tramite i classici processi di industrializzazione e di terziarizzazione¹⁸.
- *Le attività terziarie urbane e il commercio*, che, dopo le attività manifatturiere, costituiscono un'ampia quota in termini di formazione del reddito e occupazionali; tale ruolo è riconosciuto soprattutto al commercio, ma anche ai servizi alla persona ed alle imprese. In particolare possiamo far riferimento (considerando i servizi alla persona) allo sviluppo delle attività ospedaliere ed universitarie ed al ruolo che potrebbero acquisire nella capacità di attrazione di attività di ricerca e nell'ulteriore sviluppo di attività complementari.

Il consolidamento dei fattori locali è molto importante sia per la riproduzione e il miglioramento delle opportunità di reddito che per limitare le degenerazioni conflittuali a livello locale. Quest'ultimo aspetto è molto importante se consideriamo che la variazione delle condizioni

¹⁷ Cfr. Cavalieri A., *op. cit.*, 1999.

¹⁸ Cfr. Cavalieri A., *op. cit.*, 1999.

esterne ha avuto un'influenza decisiva, in quanto negli ultimi venti anni la variazione vi sono stati, a livello mondiale, mutamenti tecnologici, economici e competitivi, che hanno inciso profondamente sul *modus operandi* delle imprese dell'Europa Occidentale ed hanno profondamente modificato le priorità sociali e culturali. Attualmente per famiglie e imprese siamo in una situazione in cui l'ambiente è divenuto sempre più instabile, economicamente e socialmente ed il cambiamento è diventato un elemento di discontinuità difficilmente prevedibile.

Quindi ben si comprende l'importanza dei fattori locali come vincolo alle spinte ed alle relazioni conflittuali che, nell'ambito del cambiamento, possono disgregare la comunità locale, insieme alle minacce concorrenziali globali. Nel nuovo scenario la competizione non è più fra aziende, ma fra sistemi ed i vantaggi competitivi sono strettamente collegati al sistema territoriale. Inoltre per una vasta gamma di attività, grazie alle nuove tecnologie, si è avuta la diminuzione dei costi connessi al tempo ed al trasporto; ciò ha portato ad una fase di concorrenza globale a livello di mercati, prodotti, costi di mano d'opera e prezzi. Quindi si può dire che i fattori locali rappresentano risorse ancorate a specifici ambiti settoriali, volte a consentire la valorizzazione dei contesti locali in modo da offrire vantaggi localizzativi nell'ambito della competizione fra i luoghi¹⁹.

¹⁹ Cfr. Bellandi M., "Idee, angeli, scenari per Firenze", in Comune di Firenze, *Gli studi e le ricerche per i piani di settore in campo economico*, Firenze, Edizioni Comune aperto, 1998; Doccioli P., "Scenari territoriali e valorizzazione delle risorse specifiche", in Comune di Firenze, *op. cit.*, 1998.

2 L'inserimento dei soggetti svantaggiati nelle imprese del Circondario Empolese Val d'Elsa: l'approccio quantitativo

Premessa

In questo capitolo presentiamo i dati, dell'analisi quantitativa che abbiamo effettuato sulle caratteristiche degli addetti appartenenti alle "fasce svantaggiate", e sull'approccio che nei loro confronti hanno le imprese. Abbiamo adottato un duplice approccio: "censuario" rispetto alle imprese con almeno 16 addetti, "campionario" rispetto a tre settori che sono, se non rappresentativi in senso stretto, certo di particolare significato per l'economia del circondario. Si tratta infatti dei due settori manifatturieri del legno e delle calzature, nei quali il comprensorio è fortemente specializzato, e del principale settore terziario, quello del commercio al minuto.

L'indagine è stata impostata come rilevazione telefonica (metodologia CATI), ma ha utilizzato modalità integrative, a richiesta delle aziende interpellate, quali la compilazione postale e per fax. Questo, unitamente ad una sensibilizzazione abbastanza estesa operata da committenti e partners del progetto, ha permesso di elevare il "tasso di ritorno" dei questionari dal 20% inizialmente ipotizzato per la parte "censuaria" al 45%.

Per inquadrare le problematiche del lavoro in azienda dei "soggetti svantaggiati" è stato peraltro necessario ricostruire un quadro dell'inserimento lavorativo per tutti i lavoratori, argomento che di per sé ha un certo interesse, e che comunque è necessario scandagliare per valutare le modalità di effettiva presenza dei lavoratori svantaggiati all'interno delle aziende locali.

Riteniamo utile provare qui ad anticipare alcuni dei principali risultati di ricerca, il cui ulteriore dettaglio sarà riproposto non solo nel testo che segue, ma nel prosieguo riferendosi all'approfondimento di tipo qualitativo effettuato presso testimoni privilegiati e situazioni/esperienze aziendali di particolare rilevanza, che sarà esposto nel successivo capitolo.

- a. I lavoratori svantaggiati sono un numero esiguo, presumibilmente assai al di sotto degli obblighi giuridici stessi delle aziende (non è possibile una valutazione quantificata precisa, ma tutto –incluse le valutazioni degli operatori dei servizi sociali e dei servizi all'impiego– lascia supporre che questo sarà il risultato finale del nostro lavoro).
- b. Quasi sempre si tratta di lavoratori con alle spalle situazioni di disabilità (infortuni e parziale inabilità al lavoro); per le altre categorie di "svantaggiati" è probabilmente più difficile accedere al lavoro, anche se il dato complessivo potrebbe essere sottostimato (le imprese potrebbero avere qualche ritegno a segnalare l'occupazione di ex tossicodipendenti o ex detenuti).

- c. Presumibilmente i disabili ritenuti più occupabili sono quelli con caratteristiche ritenute più simili ai “lavoratori normali”, e ciò rende più difficile il problema dell’impiegabilità per una larga fascia di lavoratori svantaggiati. Fra l’altro le donne disabili sono certo doppiamente discriminate: non sono più del 20% fra i “lavoratori svantaggiati” in forza alle imprese, ma sono il 55% degli iscritti al “collocamento mirato”.
- d. La polverizzazione imprenditoriale e il carattere familiare delle imprese, consistente anche fra le imprese di maggiore dimensione, non facilitano l’inserimento di soggetti svantaggiati, vissuto in genere come obbligo oneroso per le imprese.
- e. Sulle motivazioni dell’assenza di lavoratori svantaggiati, non sembra esservi stata una specifica riflessione da parte delle imprese interrogate: quasi sempre si ha la segnalazione del fatto che “non si è presentata l’occasione”; nelle attività industriali si segnala l’inidoneità delle modalità del lavoro, senza però corrispettivamente segnalare una opportunità di particolari ausili e/o tecnologie. Una certa delega verso l’operato dei servizi pare emergere come condizione per il buon inserimento del lavoratore svantaggiato; le imprese di minori dimensioni però reclamano soprattutto sgravi economici e, in parte, formazione ad hoc..
- f. Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati presenti nelle imprese, non pare esservi una grande distanza, quanto a modalità della prestazione di lavoro, da quelle degli altri lavoratori: le modalità informali e “on the job” del processo di inserimento, una qualche maggiore attenzione dell’imprenditore (ma un minore contatto nelle fasi successive all’inserimento) al lavoratore svantaggiato, una bassa autonomia sul lavoro (significativamente più bassa che per gli altri lavoratori solo nelle medie aziende terziarie). Anche le modalità contrattuali sono abbastanza simili alla media (solo, nel terziario, pare esservi un maggior ricorso alle forme atipiche come “procedura d’ingresso” nel lavoro subordinato).

2.1 L'individuazione dell'universo delle imprese oggetto di indagine

L'universo di riferimento per l'indagine ha riguardato esclusivamente le imprese con sede legale negli 11 comuni facenti parte del Circondario Empolese. Al terzo trimestre 2002 l'universo di riferimento, secondo i dati Unioncamere, risulta costituito da 16.287 imprese, aventi sede legale nel territorio del Circondario Empolese. I comuni con il maggior numero di sedi d'impresa risultano essere Empoli (27,2%), Fucecchio (12,7%) e Castelfiorentino (10,9%); i macrosettori prevalenti sono, in termini di numerosità imprenditoriale, il commercio (25,1%), le attività manifatturiere (22,2%) e l'agricoltura (15,7%). A partire da questo universo abbiamo selezionato due "sottouniversi", che verranno presi come riferimento per la nostra indagine telefonica: tutte le imprese con 16 o più addetti; tutte le imprese rientranti nella fascia 1 – 15 addetti, appartenenti ai settori calzaturiero, legno e commercio. Le imprese del primo gruppo inizialmente sono risultate essere 542, successivamente ridotte a 459, in quanto sono state tolte 73 imprese fallite e/o liquidate; anche la numerosità delle imprese del secondo gruppo è stata ridotta da 1.859 unità a 1.815, escludendo 7 imprese che hanno cessato l'attività e 37 imprese fallite e/o liquidate.

Approfondiamo il discorso sui due gruppi di imprese oggetto della nostra indagine. Le imprese con 16 o più addetti dal punto di vista dell'articolazione territoriale sono prevalentemente ubicate a Empoli (21,4%), Fucecchio (12,9%), Castelfiorentino (10,5%) e Certaldo (10,5%); in termini settoriali sono prevalenti le attività calzaturiere, con il 20,3% delle imprese, seguite dal commercio (9,6%) e dal settore dell'abbigliamento e delle confezioni (9,2%). Le sedi d'impresa del calzaturiero con più di 16 addetti risultano principalmente localizzate nei comuni di Fucecchio (23,7%) e di Certaldo (18,3%); le imprese operanti nel commercio sono in prevalenza ubicate nei comuni di Empoli (40,9%) e di Castelfiorentino (18,2%), mentre quelle attive nel comparto abbigliamento sono maggiormente localizzate nei comuni di Empoli (42,9%) e di Vinci (14,3%). Da notare che nell'ambito di uno dei settori tipici di specializzazione dell'area, ovvero vetro e ceramica, le imprese aventi questi requisiti dimensionali sono pari al 5,4% e si trovano maggiormente nei comuni di Empoli (40%) e di Montelupo Fiorentino (36%). Dal punto di vista dimensionale, occorre puntualizzare che circa l'89% delle 459 imprese rientrano nella classe 16 – 49 addetti e solo un esiguo 2,1% ha più di 99 addetti; tuttavia questa scarsa percentuale concentra 1.971 dei 14.822 addetti totali, che occupano le imprese appartenenti a queste fasce dimensionali.

Le 1.815 imprese occupanti da 1 a 15 addetti sono così ripartite tra i tre settori prescelti: il 13,4% fa parte del calzaturiero, l'8,6% del legno e il 78% del commercio al dettaglio. Complessivamente occupano 4.015 addetti, così ripartiti tra i tre settori: il 56,5% nel commercio al dettaglio, il 30,7% nel calzaturiero e il 12,7% nel legno. Riguardo all'aspetto territoriale, i comuni

in cui risultano maggiormente presenti sono Empoli (26,1%), Fucecchio (15,9%), Castelfiorentino (11,3%) e Certaldo (10,3%); considerando i settori le imprese del calzaturiero, coerentemente con quelle aventi più di 16 addetti, risultano essenzialmente localizzate nei comuni di Fucecchio (33,7%) e di Certaldo (16,5%); nell'ambito del comparto del legno le sedi d'impresa in maggioranza si trovano nei comuni di Certaldo (19,9%), Empoli (14,7%) e Montespertoli (14,1%); il commercio al dettaglio, in termini di sedi d'impresa, si distribuisce fundamentalmente tra Empoli (31,0%), Fucecchio (13,6%) e Castelfiorentino (12,0%). Se consideriamo gli aspetti dimensionali è opportuno evidenziare una certa polverizzazione imprenditoriale, visto che il 91,7% delle imprese ha tra 1 e 5 addetti e il restante 8,3% occupa 6 o più addetti.

Tabella 2.1 - Sedi d'impresa del Circondario Empolese, valori %; III° trim. 2002

	Capraia e Lim.	Castelf.	Cerreto G.	Certaldo	Empoli	Fucecchio	Gambassi T.	Montaione	Montelupo F.	Montespertoli	Vinci	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	12,2	16,3	24,6	22,5	7,6	9,4	34,8	26,2	6,7	26,7	20,9	15,7
Pesca,piscicoltura e servizi connessi	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Estrazione di minerali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0
Attivita' manifatturiere	28,5	17,9	25,9	20,4	20,1	27,1	21,3	11,3	25,8	21,0	25,7	22,2
Prod.e distrib.energ.elettr.,gas e acqua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Costruzioni	13,9	19,9	11,8	14,0	12,5	10,9	12,1	14,4	15,6	14,5	12,5	13,6
Comm.ingr.e dett-rip.beni pers.e per la casa	28,0	24,2	20,9	21,5	30,0	28,0	14,9	18,0	28,4	19,6	22,2	25,1
Alberghi e ristoranti	1,2	3,1	1,8	2,6	2,8	2,6	3,4	9,3	1,8	3,0	2,0	2,7
Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	2,6	3,1	2,9	4,5	3,9	3,3	2,8	5,1	3,0	2,9	3,0	3,5
Intermediaz.monetaria e finanziaria	2,2	2,1	0,6	2,5	3,0	2,4	1,6	1,3	1,5	1,0	1,8	2,1
Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	6,7	9,1	7,0	8,2	14,4	11,0	6,2	12,1	12,5	7,6	7,7	10,4
Pubbl.amm.e difesa;assic.sociale obbligatoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Istruzione	0,2	0,2	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2
Sanita' e altri servizi sociali	0,0	0,1	0,0	0,2	0,4	0,2	0,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,2
Altri servizi pubblici,sociali e personali	4,5	3,8	4,1	3,3	4,7	4,7	2,8	1,3	4,3	2,9	3,6	4,0
Imprese non classificate	0,0	0,3	0,3	0,1	0,3	0,2	0,0	0,3	0,0	0,4	0,2	0,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricoltura, caccia e silvicoltura	2,0	11,4	11,1	14,4	13,1	7,6	6,8	4,0	2,5	13,4	13,8	100,0
Pesca,piscicoltura e servizi connessi	0,0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Estrazione di minerali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	16,7	33,3	0,0	0,0	100,0
Attivita' manifatturiere	3,3	8,8	8,3	9,2	24,5	15,4	2,9	1,2	6,9	7,4	12,0	100,0
Prod.e distrib.energ.elettr.,gas e acqua	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Costruzioni	2,6	16,0	6,1	10,3	24,9	10,1	2,7	2,5	6,8	8,4	9,5	100,0
Comm.ingr.e dett-rip.beni pers.e per la casa	2,9	10,5	5,9	8,6	32,5	14,1	1,8	1,7	6,7	6,1	9,1	100,0
Alberghi e ristoranti	1,1	12,7	4,8	9,5	28,1	12,0	3,8	8,1	3,8	8,6	7,5	100,0
Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	2,0	9,9	6,0	12,9	30,5	12,1	2,5	3,5	5,1	6,6	8,9	100,0
Intermediaz.monetaria e finanziaria	2,6	10,6	2,0	11,8	37,9	14,4	2,3	1,4	4,3	3,7	8,9	100,0
Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	1,7	9,6	4,8	7,9	37,6	13,3	1,8	2,8	7,1	5,7	7,7	100,0
Pubbl.amm.e difesa;assic.sociale obbligatoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Istruzione	3,4	10,3	0,0	6,9	51,7	3,4	0,0	3,4	3,4	6,9	10,3	100,0
Sanita' e altri servizi sociali	0,0	3,0	0,0	12,1	54,5	15,2	0,0	3,0	0,0	6,1	6,1	100,0
Altri servizi pubblici,sociali e personali	2,9	10,3	7,2	8,2	32,2	14,9	2,2	0,8	6,5	5,7	9,2	100,0
Imprese non classificate	0,0	12,8	10,3	5,1	33,3	12,8	0,0	2,6	0,0	12,8	10,3	100,0
TOTALE	2,6	10,9	7,1	10,0	27,2	12,7	3,1	2,4	5,9	7,9	10,3	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Camera di Commercio di Firenze

Tabella 2.2 – Sedi d’impresa con 16 o più addetti del Circondario Empolese; valori %

Settore	Capraia e Lim.	Castelf.	Cerreto G.	Certaldo	Empoli	Fucecchio	Gambassi T.	Montaione	Montelupo F.	Montespertol.	Vinci	Totale
Agricoltura	7,7	4,2	12,5	4,2	3,1	1,7	3,2	15,4	0	16,2	10,9	5,9
Alimentare	0,0	2,1	0,0	4,2	4,1	0,0	6,5	7,7	2,9	5,4	8,7	3,7
Abbigliamento e confezion	15,4	16,7	6,3	0,0	18,4	1,7	3,2	0,0	5,9	5,4	13,0	9,2
Tessile	0,0	0,0	3,1	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,4	2,2	1,1
Conciario	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	28,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9
Pelletteria	0,0	0,0	6,3	2,1	1,0	3,4	0,0	0,0	0,0	8,1	6,5	2,6
Calzaturiero	23,1	20,8	25,0	35,4	2,0	37,3	41,9	30,8	29,4	5,4	4,3	20,3
Legno	0,0	8,3	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	2,7	0,0	3,1
Carta ed editoria	0,0	0,0	3,1	4,2	1,0	1,7	3,2	0,0	2,9	5,4	10,9	3,1
Plastica, chimica e coke	0,0	0,0	0,0	2,1	1,0	3,4	3,2	0,0	2,9	5,4	13,0	3,1
Vetro e ceramica	0,0	0,0	0,0	2,1	10,2	0,0	3,2	0,0	26,5	10,8	0,0	5,4
Altri minerali non metallif.	0,0	0,0	3,1	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Metalmeccanica	23,1	10,4	9,4	10,4	5,1	5,1	9,7	0,0	0,0	8,1	2,2	6,8
Altri settori manif.	30,8	4,2	9,4	6,3	3,1	0,0	9,7	0,0	0,0	5,4	2,2	4,6
Costruzioni	0,0	6,3	0,0	8,3	8,2	6,8	6,5	15,4	0,0	2,7	4,3	5,7
Commercio	0,0	16,7	12,5	0,0	18,4	1,7	3,2	0,0	14,7	5,4	10,9	9,6
Alberghi e ristoranti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,2
Trasporti	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	5,1	0,0	0,0	2,9	0,0	2,2	1,7
Servizi alle imprese	0,0	6,3	9,4	4,2	13,3	1,7	6,5	23,1	8,8	8,1	6,5	7,8
Servizi alle persone	0,0	2,1	0,0	0,0	5,1	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricoltura	3,7	7,4	14,8	7,4	11,1	3,7	3,7	7,4	0,0	22,2	18,5	100,0
Alimentare	0,0	5,9	0,0	11,8	23,5	0,0	11,8	5,9	5,9	11,8	23,5	100,0
Abbigliamento e confezion	4,8	19,0	4,8	0,0	42,9	2,4	2,4	0,0	4,8	4,8	14,3	100,0
Tessile	0,0	0,0	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	20,0	100,0
Conciario	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	94,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Pelletteria	0,0	0,0	16,7	8,3	8,3	16,7	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0	100,0
Calzaturiero	3,2	10,8	8,6	18,3	2,2	23,7	14,0	4,3	10,8	2,2	2,2	100,0
Legno	0,0	28,6	0,0	57,1	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	7,1	0,0	100,0
Carta ed editoria	0,0	0,0	7,1	14,3	7,1	7,1	7,1	0,0	7,1	14,3	35,7	100,0
Plastica, chimica e coke	0,0	0,0	0,0	7,1	7,1	14,3	7,1	0,0	7,1	14,3	42,9	100,0
Vetro e ceramica	0,0	0,0	0,0	4,0	40,0	0,0	4,0	0,0	36,0	16,0	0,0	100,0
Altri minerali non metallif.	0,0	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Metalmeccanica	9,7	16,1	9,7	16,1	16,1	9,7	9,7	0,0	0,0	9,7	3,2	100,0
Altri settori manif.	19,0	9,5	14,3	14,3	14,3	0,0	14,3	0,0	0,0	9,5	4,8	100,0
Costruzioni	0,0	11,5	0,0	15,4	30,8	15,4	7,7	7,7	0,0	3,8	7,7	100,0
Commercio	0,0	18,2	9,1	0,0	40,9	2,3	2,3	0,0	11,4	4,5	11,4	100,0
Alberghi e ristoranti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Trasporti	0,0	0,0	0,0	0,0	37,5	37,5	0,0	0,0	12,5	0,0	12,5	100,0
Servizi alle imprese	0,0	8,3	8,3	5,6	36,1	2,8	5,6	8,3	8,3	8,3	8,3	100,0
Servizi alle persone	0,0	12,5	0,0	0,0	62,5	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	100,0
Totale	2,8	10,5	7,0	10,5	21,4	12,9	6,8	2,8	7,4	8,1	10,0	100,0

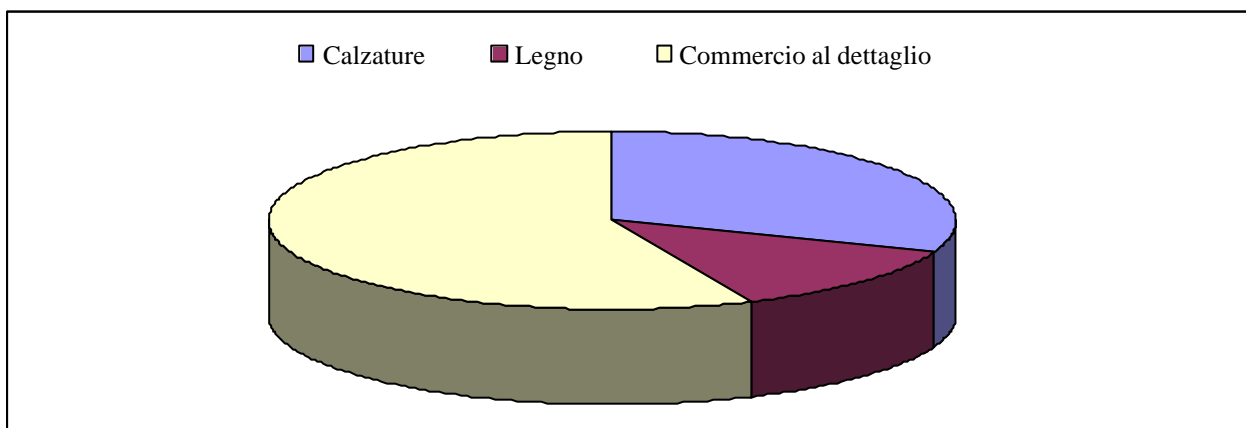
Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Camera di Commercio di Firenze

Tabella 2.3 – Sedi d'impresa con 1 – 15 addetti del Circondario Empolese dei tre settori prescelti; valori %

SETTORE	Capraia e Lim.	Castelf.	Cerreto G.	Certaldo	Empol	Fucecchio	Gambassi T.	Montaione	Montelupo F.	Montespertoli	Vinci	Totale
Calzature	0,0	11,8	20,8	21,4	2,3	28,4	37,5	16,2	14,4	4,5	6,7	13,4
Legno	20,0	7,6	6,4	16,6	4,9	5,2	20,8	5,4	5,8	19,6	8,1	8,6
Commercio al dettaglio	80,0	80,6	72,8	62,0	92,8	66,4	41,7	78,4	79,9	75,9	85,2	78,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Calzature	0,0	10,3	10,7	16,5	4,5	33,7	7,4	2,5	8,2	2,1	4,1	100,0
Legno	5,8	10,3	5,1	19,9	14,7	9,6	6,4	1,3	5,1	14,1	7,7	100,0
Commercio al dettaglio	2,5	12,0	6,4	8,2	31,0	13,6	1,4	2,0	7,8	6,0	9,0	100,0
Totale	2,5	11,6	6,9	10,3	26,1	15,9	2,6	2,0	7,7	6,2	8,2	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Camera di Commercio di Firenze

Grafico 2.1 – Ripartizione % degli addetti, occupati dalle imprese della classe 1 – 15, tra i tre settori oggetto di indagine



Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Camera di Commercio di Firenze

2.2 Le imprese medio – grandi dei macrosettori industria e agricoltura

Tabella di riepilogo dei dati principali

<i>Imprese del macrosettore indagato fascia 16 o più addetti</i>	Sottouniverso di 362 unità
<i>Incidenza intervistate su totale sottouniverso</i>	47,8%
<i>Forme giuridiche</i>	Imprese individuali 8,1%
	Società di persone 32,4%
	Società di capitali 55,5%
	Altre forme 4,1%
<i>Anno di avvio dell'attività</i>	Fino al 1940 2,9%
	1941 – 1960 9,2%
	1961 – 1980 31,8%
	1981 – 2000 50,3%
	Oltre il 2000 1,2%
	Nd 4,6%
<i>Variatione addetti 2000 – 2002</i>	+7%
<i>Ripartizione degli addetti al 31 dicembre 2002</i>	
<i>Imprenditori</i>	5,2%
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	83,7%
<i>Lavoratori atipici</i>	Contratti di formazione e lavoro 1,7%
	Apprendistato 2,9%
	Lavoro interinale 1%
	Dipendenti a tempo determinato 3,6%
	Collaboratori coordinati e continuativi 1,9%
<i>Incidenza dipendenti su addetti</i>	92,9%
<i>Lavoro femminile</i>	Su totale addetti 30,6%
	Su totale dipendenti 31,3%
<i>Soggetti svantaggiati</i>	
<i>Presenza soggetti svantaggiati</i>	Sì, nel 22,5% delle imprese indagate
<i>Categorie</i>	Invalidi 94,5%
	Orfani 5,5%
<i>Tipologie contrattuali di inserimento e di lavoro al 31/12/2002</i>	
<i>Contratti di inserimento</i>	<i>Contratti di lavoro al 31/12/2002</i>
Tempo indeterminato 90,4%	Tempo indeterminato 93,2%
Contratto di formazione e lavoro 1,4%	Contratto di formazione e lavoro 0%
Apprendistato 4,1%	Apprendistato 2,7%
Tempo determinato 2,7%	Tempo determinato 2,7%
Collaborazione coordinata e continuativa 1,4%	Collaborazione coordinata e continuativa 1,4%
<i>Ruoli</i>	Operai generici 72,6%; specializzati 12,3%
	Impiegati 15,1%
<i>Tempo apprendimento mansioni</i>	Alcuni giorni 25,6%; alcune settimane 35,9%; alcuni mesi 38,5%
<i>Modalità di apprendimento (prevalente)</i>	Affiancamento a lavoratore con esperienza 76,9%
<i>Decisioni sulle operazioni di lavoro</i>	Capo reparto 61,5%; imprenditore 23,1%; autonomia 15,4%
<i>Decisioni sull'impiego del tempo di lavoro</i>	Capo reparto 46,2%; imprenditore 10,3%; autonomia 43,6%
<i>Motivazioni assenza soggetti svantaggiati (prevalenti)</i>	Non si è mai presentata l'occasione 42,9%
	Lavoro complesso 37,6%
	Altro 10,5%
<i>Condizioni di eventuale inserimento (prevalenti)</i>	Sgravi economici 17,4%
	Possibilità di formazione adeguata 16,8%
	Disponibilità referente interno 9,9%
	Disponibilità nei servizi sociali di persone esperte 31,7%

Questo modulo della ricerca riguarda le imprese con almeno 15 addetti appartenenti ai settori agricolo e industriale. Si tratta del nucleo portante dell'economia locale, che ha una accentuata specializzazione manifatturiera e che, se vede anche una consistente presenza di imprese minori, ha nelle imprese medio-grandi quelle con capacità trainanti (attraverso l'attivazione di rapporti di subfornitura e decentramento).

2.2.1 Caratteri delle imprese indagate

Le risposte pervenute sin qui sono 192, su di un universo potenziale di circa 360 unità. Le imprese sono presenti in modo equilibrato in tutta l'area del comprensorio, con una prevalenza dei comuni di Fucecchio (33unità, 17,2%), Certaldo (14,1%), Castelfiorentino (9,9%) e Cerreto Guidi (8,9%).

La forma giuridica prevalente è quella di società a responsabilità limitata (42,7%). Insieme alle società per azione (10,9%), oltre la metà delle imprese indagate appartengono così alla categoria delle "società di capitale". Vi sono anche molte imprese appartenenti a forme societarie meno complesse, in particolare snc (21,4%), Sas (10,9%) e perfino imprese individuali (8,3%).

L'anno di fondazione dell'impresa è in pochissimi casi antecedente alla seconda guerra mondiale (5 imprese, 2,5% del totale), segno di una cultura industriale non particolarmente radicata, ma sono abbastanza scarse le realtà di impresa fondate nel decennio 1993-2002 (25, 13%) del totale. Il 1985 è l'anno modale (quello in cui si sono registrate più fondazioni d'impresa) del nostro campione. Il carattere familiare delle imprese esaminate si evince dalla perdurante presenza della famiglia fondatrice nella organizzazione aziendale (81,3% dei casi), che nel 68% dei casi detiene l'intero capitale sociale. Solo l'8,3% delle imprese intervistate fa parte di un gruppo (in questi casi prevalgono le posizioni intermedia e controllata rispetto a quella di controllante).

2.2.2 L'occupazione

La dimensione occupazionale media delle imprese indagate è di circa 30 addetti (28,7). Mediamente 26,5 di questi addetti sono dipendenti, ed altri 2 sono soci, titolari, lavoratori autonomi. Ancora una volta viene confermata la sostanziale dimensione familiare e "piccoloimprenditoriale" anche di questo segmento del sistema produttivo locale.

L'occupazione nelle imprese industriali e agricole medio-grandi è sostanzialmente occupazione a tempo indeterminato (83,9%): le forme di lavoro atipiche, pur presenti, continuano ad essere sensibilmente minoritarie (ma vi è in particolare un 3,6% di dipendenti a tempo

determinato e un 2,7% di apprendisti, oltre a contratti di formazione lavoro e interinali), come anche i parasubordinato (co.co.co., 1,9% del totale) e ai soci e titolari (5,3% del totale).

La grande maggioranza dei ruoli lavorativi nelle imprese sono di tipo operaio (74,1%), con un esiguo 17,3% di figure impiegatizie. Il 5,8% degli addetti sono dirigenti (quasi sempre imprenditori-dirigenti).

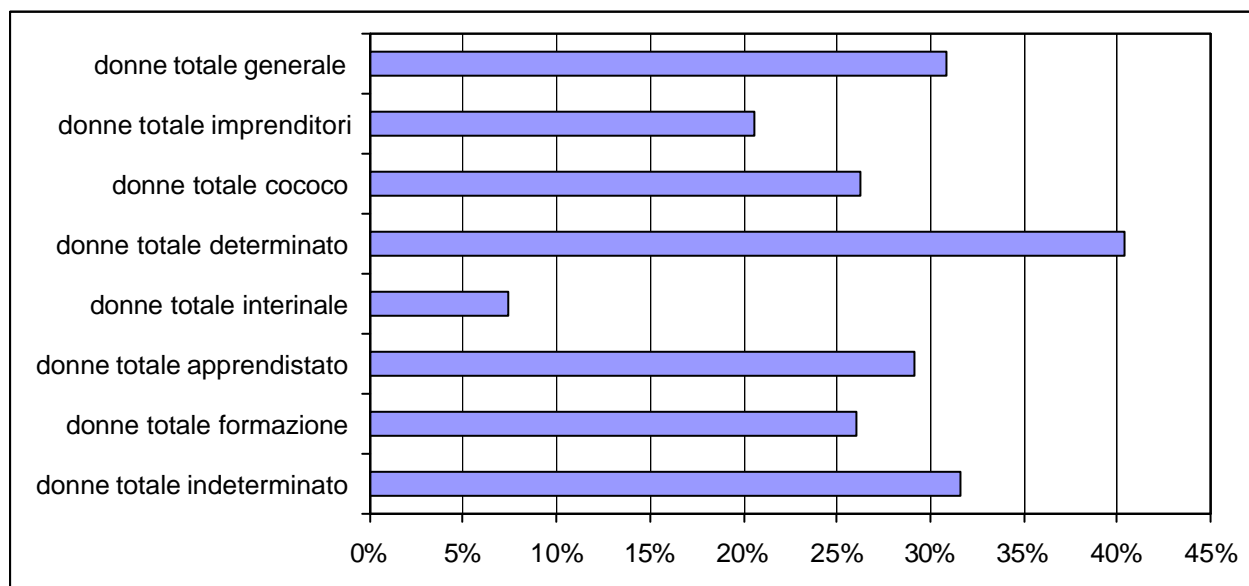
Solo il 2,7% di tutti gli addetti lavorano a part-time.

L'occupazione nelle aziende considerate è cresciuta del 5,5% nel biennio 2000-2002; per quanto riguarda i dipendenti, del 4,3%. L'occupazione femminile è cresciuta in misura anche superiore (11,6%).

2.2.3 L'occupazione femminile

Il 30,9 % degli addetti sono donne, con un leggero incremento (a partire dal 29,2% del 2000) negli ultimi anni. Appare in leggero aumento la quota delle donne nell'occupazione dipendente (dal 30,3% del 2000 al 31,6% del 2002), mentre tende a ridursi nell'occupazione autonoma.

Tabella 2.4 - *Incidenza % degli addetti di sesso femminile sulle modalità contrattuali nelle imprese intervistate*



L'occupazione femminile è maggiore, come quota del totale, in alcune posizioni di lavoro atipico (lavoro a termine, 40,4%), ed è molto bassa nel lavoro interinale (7,4%), oltre che nei ruoli imprenditoriali (20,5%).

Fra gli impiegati il 42,3% sono donne, fra gli apprendisti il 20,6% e fra gli operai il 27,5%; fra i quadri e i dirigenti le donne sono circa il 16-18%.

Fra i part timers, le donne raggiungono l'87,8% del totale.

2.2.4 Presenza di lavoratori svantaggiati

Sono presenti lavoratori svantaggiati nel 21,9% delle imprese. Il dato è rimarchevole in negativo, se si pensa che secondo l'ispirazione (se non la lettera) della L.68 in tutte le imprese con almeno 16 dipendenti dovrebbero esservi lavoratori svantaggiati. E' vero che la nostra base di calcolo sono i 16 addetti e non i 16 dipendenti, e dunque una quota delle imprese considerate non è tenuta all'assunzione di lavoratori svantaggiati, così come la normativa si applica ai nuovi addetti e non a quelli già in forza, ma il risultato è comunque deludente.

Solo l'1,5% dei lavoratori delle imprese considerate appartengono alle categorie svantaggiate, pur intese in senso lato. In quasi tutti i casi (86,7%) si tratta di invalidi e disabili.

Le donne sono solo il 18,5% dei lavoratori svantaggiati presenti (così si può presumere che le donne disabili subiscano una doppia discriminazione).

I lavoratori svantaggiati presenti nelle imprese industriali e agricole sono per quasi l'80% appartenenti alle fasce centrali di età (25-49 anni), con pochissimi cinquantenni (16%) e ancor meno giovanissimi (4,9%). Le tipologie contrattuali di assunzione sono abbastanza simili a quelle medie: in grande prevalenza (93,5%) si tratta di assunzioni a tempo indeterminato, con una piccola quota di apprendisti (3,9%) e di altre forme contrattuali. I part timers svantaggiati sono il 2,5% dei lavoratori disabili presenti.

Il 75,3% dei lavoratori svantaggiati presenti nelle imprese sono operai generici; solo il 13,6% impiegati e un altro 11,1% operai specializzati.

Non sembrano esservi sostanziali mutamenti di inquadramento contrattuale lavorativo all'interno dell'azienda per i lavoratori svantaggiati. Dato che contrasta con questa stabilità è invece il fatto che il 76,2% dei lavoratori svantaggiati assunti avevano precedenti esperienze lavorative. Se consideriamo le mansioni, vi sono stati cambiamenti marginali per il 16,7% e sostanziali per il 4,8%: per tutti gli altri non vi è stata alcuna mobilità delle mansioni.

Solo circa il 10% dei lavoratori disabili presenti nelle imprese manifatturiere sono diplomati e laureati.

2.2.5 Modalità di assunzione

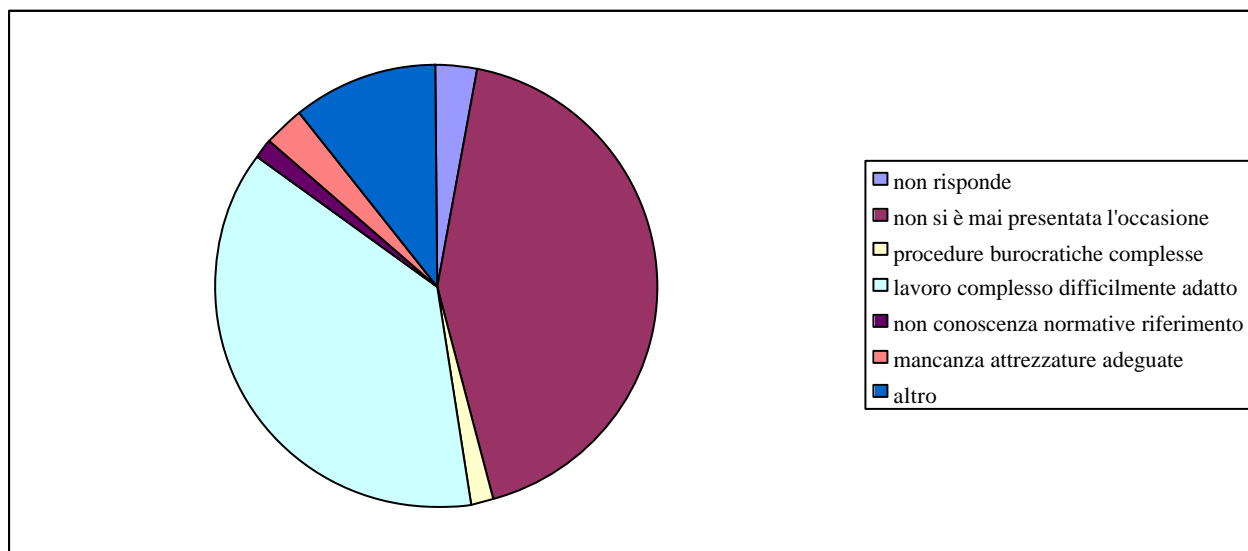
Se consideriamo i lavoratori svantaggiati, le modalità di reclutamento si avvicinano a quelle ordinarie: il 50% del totale dei casi di assunzione passa attraverso selezioni dirette; probabilmente tuttavia il ruolo del collocamento (28,3% dei casi) è più incisivo che per gli altri lavoratori. Vi è un 8,7% di casi in cui l'ASL ha giocato un ruolo importante.

2.2.6 Motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Alle imprese (i quattro quinti) che non rilevano lavoratori svantaggiati fra gli addetti si è posta una domanda sulle motivazioni della non presenza. Circa l'80% delle risposte si divide quasi equamente fra due modalità: "non si è presentata l'occasione" per il 43% e "è un lavoro complesso difficilmente adatto a categorie particolari" (37,6%). Si ha in sostanza l'impressione che l'ingresso di soggetti svantaggiati sia vissuto come un evento anomalo, estraneo alla routine d'impresa, e dunque non considerato seriamente. Poco incisive risulterebbero le motivazioni dell'assenza di attrezzature adatte (3,4%), la non conoscenza delle normative (1,3%), la complessità delle procedure (1,3%).

Le condizioni a cui si potrebbe procedere all'assunzione di manodopera svantaggiata (fatto salvo il fatto che molte aziende sono notevolmente statiche in quanto a movimenti occupazionali), guardano in direzione di soggetti e azioni esterni: disponibilità nei servizi sociali di persone esperte capaci di intervenire nel contesto di impresa (31,1%), sgravi economici (18%), possibilità di avere una formazione adeguata per i lavoratori svantaggiati (16,4%), e solo per il 10,9%, disponibilità di un referente interno all'impresa.

Grafico 2.2 – Motivazioni dell'assenza di lavoratori svantaggiati



2.2.7 Mobilità interna dei lavoratori svantaggiati

Alle imprese che hanno fatto esperienza dell'assunzione di lavoratori svantaggiati abbiamo chiesto alcuni dati che permettono di confrontare le modalità dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati con le modalità di inserimento degli altri lavoratori.

In questo senso risultano tempi leggermente superiori necessari per l'apprendimento delle mansioni in modo corretto (alcuni mesi per gli svantaggiati nel 40,5% delle aziende, per gli altri nel 33,3%, alcune settimane per il 33,3% degli svantaggiati e per il 38,1% degli altri).

La modalità classica di apprendimento delle mansioni in un sistema di piccole imprese a forte contenuto di informalità, l'affiancamento, è prevalente tanto per i lavoratori svantaggiati (81%) che per gli altri (73,8%), mentre è leggermente meno presente la modalità che richiama l'esecuzione di istruzioni da parte dell'imprenditore o del capo (4,8% invece di 9,5%). L'autonomia sul contenuto del lavoro (quali operazioni eseguire) è bassa per gli svantaggiati (14,3% delle imprese) come per gli altri (16,7%), mentre predomina il ruolo del "caporeparto o capo officina" (61,9% per gli svantaggiati, 57,9% per gli altri). L'uso del tempo (le sequenza in cui svolgere le operazioni di lavoro) è invece in maggior misura nelle mani del lavoratore, sia per gli svantaggiati (nel 40,5% delle imprese) che per gli altri (nel 42,9%), segno di una organizzazione del lavoro con non accentuati caratteri fordisti e con un certo grado di artigianalità.

2.3 Le imprese medio – grandi dei macrosettori commercio e terziario

Tabella di riepilogo dei dati principali

Imprese del macrosettore indagato fascia 16 o più addetti	Sottouniverso di 97 unità
Incidenza intervistate su totale sottouniverso	45,4%
Forme giuridiche	Imprese individuali 2,3%
	Società di persone 6,8%
	Società di capitali 86,4%
	Altre forme 4,5%
Anno di avvio dell'attività	Fino al 1940 2,3%
	1941 – 1960 4,6%
	1961 – 1980 27,3%
	1981 – 2000 54,5%
	Oltre il 2000 4,5%
	Nd 6,8%
Variatione addetti 2000 – 2002	+6,9%
Ripartizione degli addetti al 31 dicembre 2002	
Imprenditori	6,6%
Dipendenti a tempo indeterminato	82,9%
Lavoratori atipici	Contratti di formazione e lavoro 2,7%
	Apprendistato 1,1%
	Lavoro interinale 0,7%
	Dipendenti a tempo determinato 5,3%
	Collaboratori coordinati e continuativi 0,7%
Incidenza dipendenti su addetti	93,4%
Lavoro femminile	Su totale addetti 25%
	Su totale dipendenti 26,1%
Soggetti svantaggiati	
Presenza soggetti svantaggiati	Sì, nel 40,9% delle imprese indagate, pari all' 1,4% degli addetti
Categorie	Invalidi 96%
	Soggetti in trattamento psichiatrico 4%
Tipologie contrattuali	
Contratti di inserimento	Contratti di lavoro al 31/12/2002
Tempo indeterminato 73,1%	Tempo indeterminato 95,8%
Tempo determinato 26,9%	Tempo determinato 4,2%
Ruoli	Operai generici 36%; specializzati 4%
	Impiegati 44%; Quadri 4%; Dirigenti 12%
Tempo apprendimento mansioni	Alcuni giorni 16,7%; alcune settimane 44,4%; alcuni mesi 38,9%
Modalità di apprendimento (prevalenti)	Affiancamento a lavoratore con esperienza 77,8%; istruzioni imprenditore 11,1%
Decisioni sulle operazioni di lavoro	Capo reparto 61,1%; imprenditore 27,8%; autonomia 11,1%
Decisioni sull'impiego del tempo di lavoro	Capo reparto 33,3%; imprenditore 33,3%; autonomia 33,3%
Motivazioni assenza soggetti svantaggiati (prevalenti)	Non si è mai presentata l'occasione 53,8%
	Lavoro complesso 23,1%
	Procedure burocratiche complesse 3,8%
Condizioni di eventuale inserimento (prevalenti)	Sgravi economici 27,3%
	Possibilità di formazione adeguata 9,1%
	Disponibilità referente interno 9,1%
	Disponibilità nei servizi sociali di persone esperte 30,3%

Questo modulo della ricerca analizza le imprese con almeno 15 addetti appartenenti ai settori terziari (servizi, commercio, finanza, trasporti). E' una componente importante dell'economia dell'Empolese-Valdelsa, in forte crescita anche se non dominante rispetto all'economia locale.

2.3.1 Caratteri delle imprese indagate

Le risposte pervenute sono 44, su di un universo potenziale di 97 unità. Le imprese sono particolarmente concentrate nel centro empoleso (31,8%), con una certa presenza anche nei comuni di Fucecchio (11,4%) e Castelfiorentino (11,4).

La forma giuridica largamente prevalente è quella della Srl (società a responsabilità limitata), con il 68,2% del totale; vi è anche un 18,2% di società per azione (Spa), mentre sono trascurabili i numeri delle società di persone e imprese individuali (9,1%), a differenza che nei settori produttivi (41,1%).

Le imprese terziarie sono un po' più giovani di quelle industriali: solo il 2,3% risale a date precedenti la seconda guerra mondiale, quelle fondate nell'ultimo decennio (1993-2002) sono il 18,2% del totale, e l'anno modale (in cui si sono nate più imprese) è il 1990 (nell'industria era il 1985). Le imprese terziarie di medio-grandi dimensioni sono a carattere familiare (la famiglia fondatrice è ancora presente nel capitale sociale) nel 61% dei casi, percentuale elevata ma molto inferiore a quanto riscontrabile nell'industria e agricoltura (inoltre, all'interno dei casi terziari, essa detiene la totalità del capitale solo nel 67% dei casi. Le imprese terziarie facenti parte di un gruppo sono il 25% del totale (solo l'8,3% nell'industria e agricoltura), e per quasi due terzi sono imprese controllate da altre (dunque nel terziario vi è un assai minore grado di "endogeneità").

2.3.2 L'occupazione

La dimensione occupazionale media delle imprese indagate è, come per le imprese industriali e agricole, di circa 30 addetti (31,2). Mediamente 29 di questi addetti sono dipendenti, ed altri 1,2 sono soci, titolari, lavoratori autonomi. Se, dunque, la dimensione familiare è rilevante, lo è assai meno che nel caso delle medio-grandi imprese industriali e agricole, che pure hanno una dimensione media del tutto paragonabile.

Nelle imprese terziarie intervistate prevale l'occupazione a tempo indeterminato (82,9%), e vi è una quota di occupazione atipica sostanzialmente superiore al settore industriale, in particolare per quanto riguarda l'occupazione a tempo determinato (5,3%) e i contratti di formazione lavoro (2,7%). I soci e titolari sarebbero invece il 6,6% del totale.

Come è connaturato alle imprese dei settori terziari, la prevalenza dei ruoli operai (56,6% del totale degli addetti) è attenuata rispetto a quelli impiegatizi (36,6%). Gli addetti con ruoli dirigenziali (spesso gli stessi imprenditori) sono il 6,6% del totale. Il totale degli addetti part time (4,2%) è modesto, non molto superiore al corrispondente dato dei part timers delle medio-grandi aziende industriali (2,7%).

Negli ultimi due anni sembra essersi verificata una crescita occupazionale del 6,9%, dunque abbastanza sostenuta, che è anche maggiore se consideriamo i soli dipendenti (+7,8%).

2.3.3 L'occupazione femminile

La quota di occupazione femminile, il 24,9% del totale, è inferiore alla corrispondente quota nei settori industriali-agricoli, fatto abbastanza singolare, dovuto da una parte alla presenza di settori industriali ad alta intensità di manodopera femminile, dall'altra alla non considerazione nel nostro campione della gran parte della grande distribuzione locale (che esiste, ma non è considerata nel campione in quanto parte di imprese localizzate esternamente al comprensorio). Appare in leggera diminuzione la quota delle donne nell'occupazione dipendente (dal 26,1% del 2000 al 22,1% del 2002).

La quota dell'occupazione femminile è leggermente inferiore fra i dipendenti a tempo indeterminato (24,7%), è superiore in alcune forme di lavoro atipico (interinale, 50%, formazione lavoro, 43%, apprendistato, 47%), ma inferiore nelle altre modalità di lavoro atipico (come co.co.co. e lavoro a tempo determinato), oltre che nei ruoli imprenditoriali (21,1%).

La quota occupazionale femminile è superiore fra gli impiegati (il 35,1% del totale) piuttosto che fra gli operai (il 19,7%), e naturalmente fra i dirigenti (15,4%).

L'89,5% dei part timers sono donne.

2.3.4 Presenza di lavoratori svantaggiati

La presenza di lavoratori svantaggiati è maggiore che nel settore industriale-agricolo: riguarda infatti il 40,9% delle imprese contro il 21,9%. Questo dato è certo favorito dalla migliore dinamica occupazionale in generale delle aziende terziarie negli anni recenti.

Soltanto l'1,8% dei lavoratori delle imprese considerate appartengono alle varie tipologie di categorie svantaggiate. In quasi tutti i casi (96%) si tratta di invalidi e disabili (viene segnalato un solo caso di soggetti in trattamento psichiatrico).

Le donne sono solo il 16% dei lavoratori svantaggiati presenti nelle medio-grandi imprese empolesi-valdelsane terziarie.

La grande maggioranza dei lavoratori svantaggiati presenti (76,%) appartiene alle fasce centrali di età (25-49 anni), con pochi cinquantenni (8%) ed una quota pur bassa di lavoratori svantaggiati giovani (16%) deriva da una maggiore dinamica occupazionale dei settori dei servizi rispetto a quelli industriali. Il rapporto di lavoro dei soggetti svantaggiati presenti in queste aziende è nella quasi totalità (96%) a tempo indeterminato; tuttavia se si guarda al momento dell'assunzione, essa è avvenuta a termine nel 25% dei casi (tempo determinato); dunque vi è una presenza di lavoro "flessibile" per gli "svantaggiati" –come modalità di ingresso- notevolmente superiore alla media ed anche al settore industriale. E' poco presente il part time (4,2%).

Il 44% dei lavoratori svantaggiati occupati nelle medio-grandi imprese terziarie sono impiegati, il 36% operai generici e il 4% operai specializzati; vi è anche un significativo 12% di dirigenti. Il carattere relativamente giovane e "in linea" con le trasformazioni del lavoro per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati nei settori terziari è confermato dal dato del titolo di studio, che in circa metà dei casi (48%) è la maturità.

Una grande maggioranza (83,3%) dei lavoratori svantaggiati avevano esperienze lavorative precedenti all'assunzione nel posto attuale; tuttavia, in quasi tutti i casi (88,9%), dopo l'assunzione si è avuta una sostanziale immobilità nelle mansioni svolte (nell'industria vi era un maggior numero dicasi di miglioramento delle mansioni).

2.3.5 Modalità di assunzione

Il ruolo delle istituzioni nel reclutamento dei lavoratori svantaggiati è superiore a quanto registrato nel settore industriale: il "collocamento" ha avuto un ruolo nel 42,1% dei casi, e la selezione diretta riguarda il 42,1% del totale.

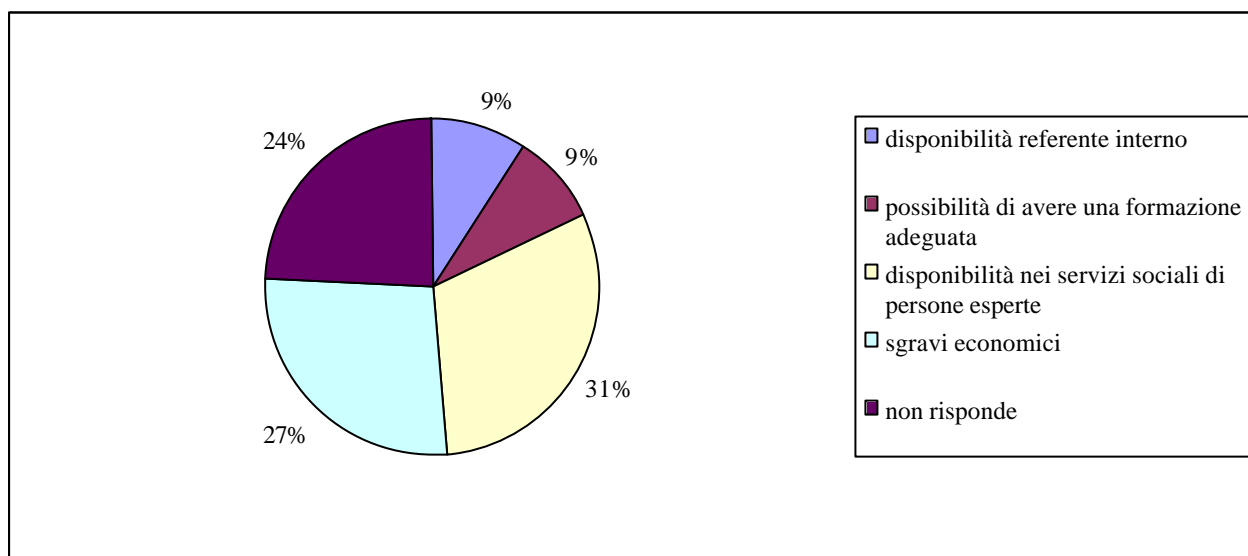
2.3.6 Motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Nel 53,8% delle imprese in cui non sono presenti lavoratori svantaggiati, la motivazione di ciò è fatta principalmente risalire al fatto che "non si è mai presentata l'occasione", mentre nel 23,1% dei casi per il motivo che "è un lavoro complesso difficilmente adatto a categorie particolari" (dato che in realtà sembra contrastare con altre informazioni sul carattere del lavoro in molte di queste imprese).

Le condizioni a cui si potrebbe assumere manodopera svantaggiata, come nel caso della domanda fatta ad aziende industriali-agricole di dimensioni comparabili, consistono nella

disponibilità nei servizi sociali di persone esperte capaci di intervenire nel contesto di impresa (30,3%), e negli sgravi economici (27,3%), mentre l'importanza della disponibilità di interventi formativi adeguati e di disponibilità di referenti interni alle imprese è piuttosto bassa (9,1% nei due casi).

Grafico 2.3 – Condizioni per l'assunzione dei soggetti svantaggiati



2.3.7 Mobilità interna dei lavoratori svantaggiati

Alcuni dati ulteriori, verificati presso le imprese in cui sono presenti lavoratori svantaggiati, consentono di confrontare le modalità dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati con le modalità di inserimento degli altri lavoratori.

Rispetto ai tempi di apprendimento necessari, essi risultano leggermente più brevi per gli svantaggiati che per gli altri, ma sostanzialmente consistenti in alcune settimane (44,4%) o alcuni mesi (38,9%). Nel complesso sono poco incidenti le risposte "alcuni giorni" (16,7%), il che fa pensare ad una maggiore complessità media del lavoro terziario rispetto a quello industriale.

La modalità prevalente di apprendimento delle mansioni per i lavoratori svantaggiati è, come nel caso dell'industria e agricoltura, l'affiancamento ai compagni di lavoro (nel 77,8% dei casi), e, nel 11,1% dei casi, le istruzioni del datore di lavoro o del capo reparto. A differenza che per l'industria emerge qui una consistente differenza con gli altri lavoratori, che nella maggioranza "imparano il mestiere" per affiancamento (66,7%), ma in numero consistente (22,2% delle imprese) attraverso la frequenza di iniziative formative (che pesano solo per il 5,6% delle imprese per quanto riguarda gli svantaggiati). L'autonomia sul contenuto del lavoro (chi decide quali operazioni eseguire) è molto più bassa per gli svantaggiati (11,1% delle imprese) rispetto agli altri lavoratori

(72,2%); per i primi è predominante il ruolo del “caporeparto o capo officina” (61,1%). Le sequenze in cui svolgere le operazioni di lavoro vede una maggiore autonomia dei lavoratori svantaggiati (33,3%) rispetto agli altri (nel 27,7% delle imprese); mentre gli svantaggiati appaiono più frequentemente sottoposti all’imprenditore (33,3%), gli altri lavoratori dipendono maggiormente dal “capo” (nel 44,4% delle imprese in cui vi sono svantaggiati).

Nel complesso sembra quindi che l’inserimento nel terziario sia più facile negli ultimi anni, ma che comporti forse maggiori caratteri di precarietà e minore professionalità, e certamente minore autonomia rispetto all’industria. Esiste nel terziario, tuttavia, anche una fascia, per quanto minoritaria, di lavoratori svantaggiati in buona posizione professionale (dirigenti, diplomati o laureati, con una certa autonomia).

2.4 Analisi delle imprese rientranti nella fascia 1 – 15 addetti e appartenenti ai settori commercio al dettaglio, calzature e legno: una breve premessa

Questa fase della ricerca è focalizzata su un campione di 150 imprese estratto dai settori del commercio al dettaglio, calzaturiero e del legno rispetto ad un universo di riferimento costituito da 1.815 imprese appartenenti ai comparti menzionati e della medesima fascia dimensionale. Sono necessarie tre precisazioni prima di procedere ed addentrarci nell'esposizione dei risultati derivanti dall'analisi dei questionari telefonici. In primo luogo le 150 imprese rappresentano l'8,3% dell'universo di riferimento; la significatività del campione è mirata più a costruire tipologie che a dare risposte quantitativamente significative. Infatti nel nostro caso la finalità è stata quella di avere un campione di controllo, per vedere come si comportano riguardo all'assunzione dei soggetti svantaggiati anche le imprese non rientranti pienamente nella soglia dei 15 dipendenti per il calcolo della quota di riserva per i lavoratori disabili, come stabilito dalla legge 68/1999²⁰, imprese rappresentate da alcune tipologie settoriali particolarmente significative nel contesto locale. In secondo luogo la quantificazione delle imprese per settore ha valenza relativa, in quanto non abbiamo scelto un campione stratificato che sia proporzionale al numero delle aziende presenti in ciascun settore, perché altrimenti avremmo dovuto dare la preminenza a quelle del commercio al dettaglio, visto che sono il 78% del totale. Si tratta di un campione composto da 50 imprese di ciascun settore prescelto, al fine di poter valutare equamente e separatamente, ma non proporzionalmente, in ciascun comparto come le imprese di piccole dimensioni hanno affrontato la questione dell'inserimento lavorativo delle fasce svantaggiate. In terzo luogo le ragioni che ci hanno portato a scegliere questi tre settori sono strettamente dipendenti dall'individuazione delle aree di specializzazione settoriale prevalenti del Circondario Empolese; a fronte di un'accentuata specializzazione manifatturiera dell'area locale abbiamo scelto il calzaturiero e il settore del legno, i quali in base all'elaborazione dei dati censuari del 1996, risultano avere un coefficiente di specializzazione rispettivamente di 3,6 e di 1,9. Come terzo settore al posto di sceglierne un altro manifatturiero, come per esempio quello del vetro²¹, abbiamo optato per un settore rientrante nel terziario ed abbiamo preso in considerazione il commercio al dettaglio, considerato anche che in base ai dati del censimento 1996 gli addetti al commercio, compreso anche l'ingrosso, incidono per il 20% circa sugli addetti totali; si tratta del peso percentuale più elevato tra tutti i settori, nonostante

²⁰ Anche se come sappiamo lo scopo fondamentale di questa indagine è stato quello di analizzare l'inserimento lavorativo di tutte le categorie di soggetti svantaggiati, senza riferirsi solamente ai destinatari della quota di riserva, come novellato dalla legge 68 del 1999; tuttavia è stato necessario prenderla come punto di partenza e di riferimento per la suddivisione delle due fasce dimensionali che sono state intervistate.

²¹ Il quale ha fatto registrare un indice di specializzazione di 5,8 in base ai dati sugli addetti del censimento Istat del 1996.

la specializzazione in tale comparto sia piuttosto debole, visto che l'indice è pari a 0,9. Il commercio al dettaglio in particolare, nell'ambito dei servizi, ha fatto registrare un'incidenza degli addetti del 9% sul totale settori, caratterizzandosi per essere il settore che nell'ambito del terziario mostra una maggior peso, nonostante nell'intervallo temporale 1991 – 1996, sempre secondo i dati censuari Istat, abbia perso il 12,4% degli occupati.

A conclusione si aggiunge anche che nel corso delle interviste a questa fascia dimensionale è emersa una difficoltà da parte degli imprenditori intervistati a percepire il concetto di soggetto svantaggiato, in quanto viene automaticamente ed erroneamente associato a quello di disabile, ovvero solo ad una delle categorie rientranti nella definizione che abbiamo preso come riferimento in virtù dell'art. 4 co. 1, della legge n. 381/1991 sulla cooperazione sociale. Inoltre, senza voler anticipare i risultati dell'indagine possiamo già dire che solo un'impresa, del calzaturiero, sulle 150 intervistate ha inserito in organico un lavoratore svantaggiato; si tratta dello 0,7% delle imprese intervistate, una percentuale esigua, ma che è significativa in quanto ci indica che il fenomeno indagato è pressoché inesistente nelle imprese di questa fascia dimensionale. Vedremo che ciò discende sostanzialmente da ragioni dipendenti dalle caratteristiche dell'assetto imprenditoriale, in quanto si tratta di aziende di dimensioni ridottissime, a gestione familiare e che non si prestano molto per il tipo di attività svolta a recepire in organico soggetti appartenenti alle fasce deboli.

2.5 Le imprese del calzaturiero

Tabella di riepilogo dei dati principali

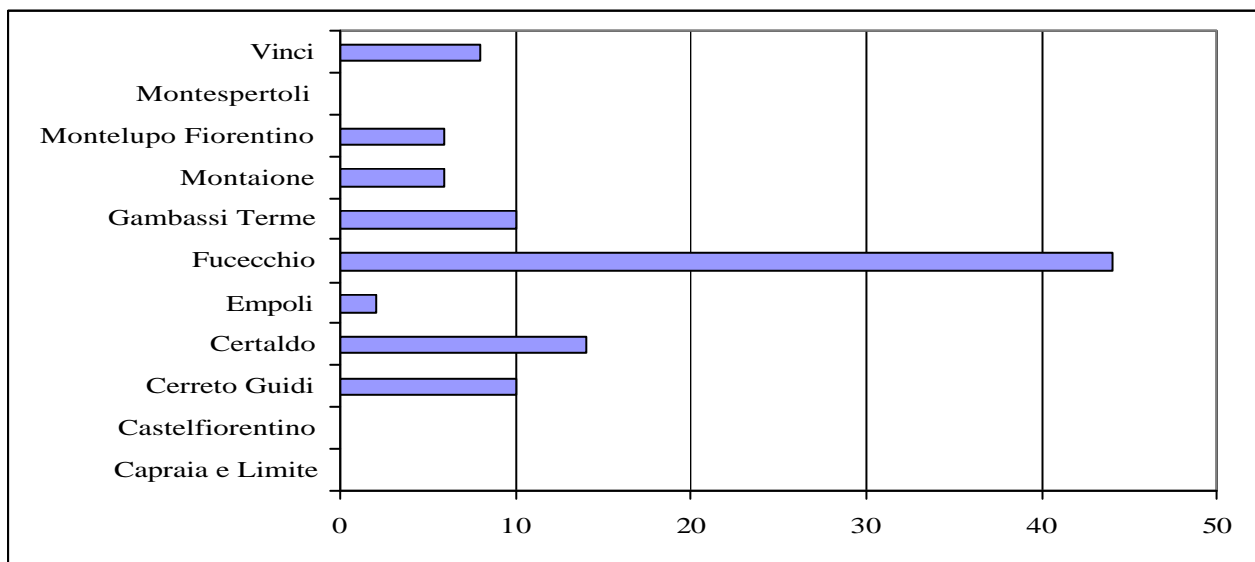
<i>Imprese del settore indagato fascia 1 – 15 addetti</i>	Sottouniverso di 243 unità
<i>Incidenza imprese intervistate su totale sottouniverso</i>	20,6%
<i>Forme giuridiche</i>	Imprese individuali 46%
	Società di persone 42%
	Società di capitali (srl) 12%
<i>Anno di avvio dell'attività</i>	1950-1970 10%
	1971-1980 30%
	1981-2000 56%
	2001 e oltre 2%
	Nd 2%
<i>Variazione addetti 2000 – 2002</i>	-2,4%
<i>Ripartizione degli addetti al 31 dicembre 2002</i>	
<i>Imprenditori</i>	30,7%
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	58,9%
<i>Lavoratori atipici</i>	Apprendistato 3,1%
	Dipendenti a tempo determinato 6,7%
	Collaboratori coordinati e continuativi 0,6%
<i>Incidenza dipendenti su addetti</i>	62,6%
<i>Lavoro femminile</i>	Su totale addetti 47,9%
	Su totale dipendenti 47,1%
<i>Soggetti svantaggiati</i>	
<i>Presenza soggetti svantaggiati</i>	Sì, ma solo in un caso su 50 (2%)
<i>Categoria</i>	Invalidi
<i>Tipologia contrattuale di inserimento e di lavoro</i>	Tempo indeterminato
<i>Ruolo</i>	Operaio
<i>Tempo apprendimento mansioni</i>	Alcuni giorni
<i>Modalità di apprendimento</i>	Affiancamento a lavoratore con esperienza
<i>Decisioni sulle operazioni e impiego tempo di lavoro</i>	Il lavoratore ha una certa autonomia
<i>Motivazioni assenza soggetti svantaggiati</i>	Non si è mai presentata l'occasione 57,1%
	Altro (mancanza di lavoro; ciclo produttivo pericoloso) 24,5%
	Mancanza di adeguate attrezzature 8,2%
	Lavoro complesso 6,1%
	Non conoscenza normative di riferimento 4,1%
<i>Condizioni di eventuale inserimento</i>	Sgravi economici 39,3%
	Possibilità di formazione adeguata 36,1%
	Disponibilità referente interno 18%
	Disponibilità nei servizi sociali di persone esperte 6,6%

2.5.1 Caratteri delle imprese indagate

Nell'ambito della classe 1-15 addetti le imprese del settore calzaturiero aventi sede nel Circondario Empolese sono complessivamente 243, pari al 13,4% dell'universo di riferimento, quelle intervistate sono il 20,6% delle 243 aziende operanti nel calzaturiero individuate. La ripartizione territoriale del campione ricalca quella dell'universo perché le imprese indagate evidenziano un'alta concentrazione nel comune di Fucecchio (44%), con una buona presenza anche nei comuni di Certaldo (14%), Cerreto Guidi (10%) e Gambassi Terme (10%).

Riguardo alla forma giuridica risulta un certo bilanciamento tra imprese individuali (46%) e società di persone (42%), mentre il 12% sono società a responsabilità limitata. Nel complesso la preponderanza di strutture imprenditoriali aventi o la natura giuridica di impresa individuale o rientranti nella categoria delle società di persone, anche se il 12% con forma giuridica di SRL non è trascurabile, indicano sempre la necessità di adottare forme giuridiche in funzione di una minore complessità gestionale scaturente da una dimensione imprenditoriale media piuttosto ridotta; vedremo più avanti come al 31 dicembre 2002 la dimensione media rilevata risulta di 3,26 addetti, quindi nell'ambito della categoria delle microimprese. Tuttavia dobbiamo considerare il fatto che le imprese del calzaturiero di questa classe dimensionale, si caratterizzano per avere una minor incidenza di ditte individuali rispetto agli altri due settori scelti, come del resto risulta se andiamo a considerare l'universo di riferimento²². Essendo il calzaturiero un settore che nel Circondario Empolese si è sviluppato soprattutto nel secondo dopoguerra²³, ben si comprende la ragione per cui nessuna delle imprese indagate ha iniziato l'attività in data precedente al 1950, inoltre se consideriamo che il grosso delle frequenze si concentra nella fascia 1981 – 2000 (56% dei casi), il 10% tra il 1950 e il 1970 e il 30% tra il 1971 e il 1980, risultano quindi aziende avviate in tempi piuttosto recenti.

Grafico 2.4 – *Distribuzione territoriale delle imprese intervistate del calzaturiero; valori %*



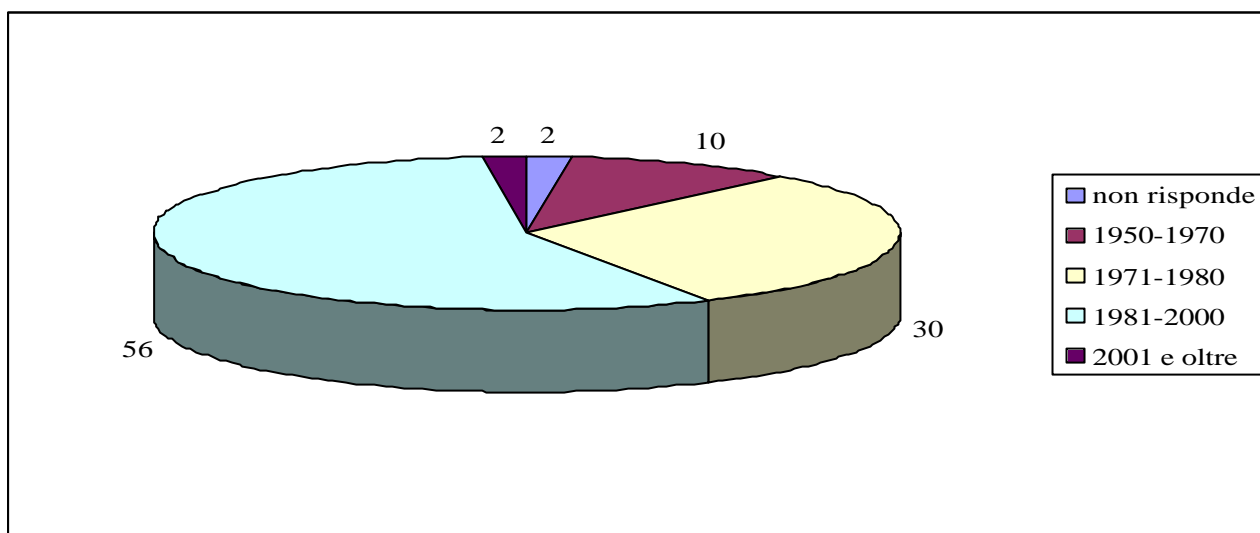
Si registra una presenza di un modello imprenditoriale di tipo familiare; ciò vale soprattutto dal punto di vista dell'assetto proprietario, se consideriamo che la famiglia fondatrice è presente

²² In base ai dati di fonte Camera di Commercio delle 243 imprese del settore commercio il 49% circa sono ditte individuali e il 37,4% società di persone.

²³ Cfr. IRPET, *Il mosaico territoriale dello sviluppo socio – economico della Toscana*, a cura di Bacci L., Firenze 2001.

nell'organizzazione aziendale nel 94% dei casi e che nel 100% delle situazioni detiene l'intero capitale sociale, tuttavia nel 49% circa delle imprese censite la famiglia partecipa attivamente alla gestione aziendale, quindi in poco più della metà dei casi non vi è una corrispondenza tra gestione e proprietà del capitale. Quasi nessuna delle imprese appartiene ad un gruppo (98%).

Grafico 2.5 – Distribuzione % delle imprese intervistate del calzaturiero per anno di avvio dell'attività



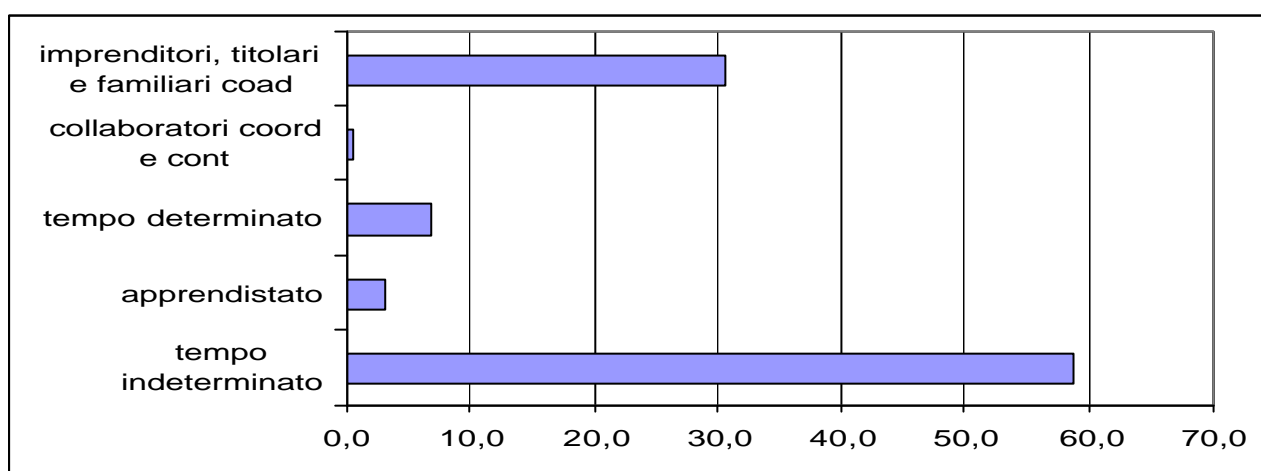
2.5.2 L'occupazione

Il campione studiato, al 31 dicembre 2002 risulta occupare, nel complesso, 163 addetti, caratterizzandosi per una dimensione occupazionale media di circa 3 addetti per impresa (3,26); il 62,6% degli addetti sono dipendenti, pari ad una media di 2,04 per impresa. Le 50 aziende del calzaturiero censite sono le uniche dei tre settori indagati che nel corso del triennio 2000 –2002 hanno fatto registrare una perdita di addetti (-2,4%)²⁴. La maggiore incidenza dei dipendenti, rispetto a quanto rilevato per le imprese degli altri settori è possibile vederla anche dal fatto che sono in media 2,24 per impresa, mentre gli imprenditori e i familiari coadiuvanti coincidono mediamente con l'unità. Possiamo dire, con le dovute cautele, che si tratta di imprese leggermente poco più strutturate di quelle degli altri due settori rientranti in questa fascia dimensionale, in cui esiste sempre la figura dell'imprenditore – proprietario accentratore, ma è presente in maniera più diffusa.

²⁴ Da segnalare che il rapporto congiunturale sull'artigianato nel Circondario Empolese di marzo 2003 evidenzia un miglioramento dei principali indicatori congiunturali, fatta eccezione del saldo occupazionale, che mostra una diminuzione del 7,07% nel corso del secondo semestre 2002, anche se ciò riflette, come viene spiegato nel rapporto, "una situazione aziendale molto particolare"; cfr. CNA Firenze, *Osservatorio congiunturale artigianato piccola e media impresa. Circondario di Empoli XVIII° rapporto*, a cura di Roberto Aiazzi, Firenze marzo 2003.

Quindi prevale l'occupazione con caratteristiche di lavoro dipendente, considerando che il 68,7% degli addetti sono lavoratori subordinati, il 30,7% sono imprenditori e familiari coadiuvanti, mentre quasi impercettibile è la presenza dei lavoratori parasubordinati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (0,6%); comprendendo anche questi ultimi i lavoratori atipici sono il 10,4% del totale addetti così ripartiti: 3,1% apprendisti, 6,7% a tempo determinato e 0,6% collaboratori. Come è caratteristico delle piccole imprese industriali, con riferimento alla posizione professionale si registra una prevalenza di ruoli operai che sono 92,7%. Il dato sui lavoratori a tempo parziale non è molto incisivo, in quanto sono il 6,7% del totale addetti.

Grafico 2.6 – *Distribuzione % degli addetti alle imprese del calzaturiero per tipologia contrattuale*

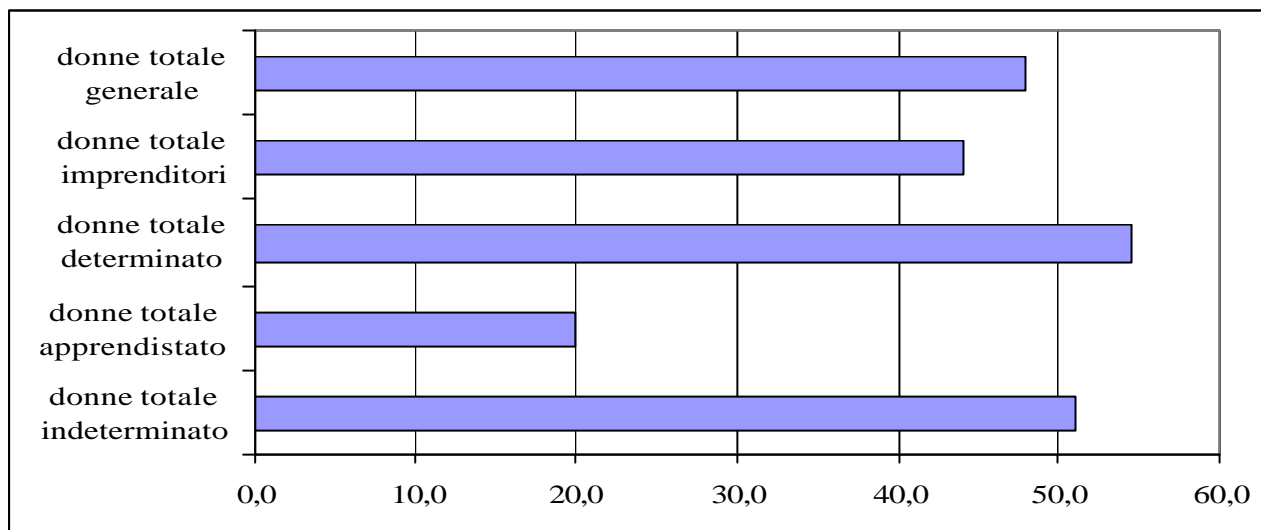


2.5.3 L'occupazione femminile

La quota occupazionale cui si attesta il genere femminile è corrispondente al 48% circa degli addetti totali, con una media di 1,5 donne per impresa e una diminuzione ad un ritmo più sostenuto di quella degli addetti totali nel corso del triennio di riferimento (-3,7%); riguardo all'occupazione dipendente le donne nel 2002 pesano per il 47,1% sul totale, con una diminuzione del 2,04% rispetto al 2000. Osservando la suddivisione tra le varie modalità contrattuali, sul totale occupazione femminile, si registra un peso preponderante dei contratti a tempo indeterminato (62,8%), seguono quindi le imprenditrici (28,2%) e le lavoratrici con tipologie contrattuali atipiche (9%). Nell'ambito del totale dipendenti a tempo indeterminato le donne risultano essere la maggioranza (51%), così come analoga considerazione vale per il tempo determinato (54,5%), mentre in minoranza sono i dipendenti di sesso femminile con contratto di apprendistato (20%); riguardo al tempo parziale, il 90,9% degli occupati sono di sesso femminile. Nell'ambito dell'occupazione a tempo parziale le donne sono il 77,8% del totale. Il peso della quota femminile nei ruoli imprenditoriali è inferiore alla metà, ma di un certo rilievo (44%). Il 92,4% delle

lavoratrici di sesso femminile svolge mansioni di tipo operaio; considerando i totali il genere femminile prevale nei ruoli impiegatizi, in quanto fra gli impiegati le donne sono il 75% e fra gli operai il 53%.

Grafico 2.7 – Incidenza % degli addetti di sesso femminile sulle modalità contrattuali nelle imprese intervistate



2.5.4 Presenza, motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Come già abbiamo accennato nella premessa tra le imprese aventi da 1 a 15 addetti, operanti nel calzaturiero, è stato rilevato un unico caso, tra tutte le 150 indagate dei tre settori prescelti e appartenenti alla fascia dimensionale prima precisata, di presenza di lavoratore svantaggiato. In ogni modo procediamo con ordine e vediamo perché nella quasi totalità delle piccole imprese delle calzature indagate non vi è la presenza di soggetti svantaggiati (98%). Occorre precisare, come per gli altri casi, che nessuna delle piccole imprese intervistate di questo settore ha 15 o più dipendenti come stabilisce la legge 68 quale limite minimo per il calcolo della quota di riserva. Circa la non presenza di soggetti svantaggiati prevale la modalità “non si è mai presentata l'occasione” (57,1%), seguita dalla voce altro (24,5%) e dalla “mancanza di adeguate attrezzature” (8,2%). La categoria altro fondamentale fa riferimento a due ordini di motivazioni: mancanza di lavoro, intesa come riduzione degli ordini da parte dei committenti²⁵; ciclo produttivo complesso e pericoloso, che mal si presta all'inserimento in organico di un soggetto svantaggiato. Tali risposte da un lato denotano

²⁵ Si tratta di una motivazione plausibile, in quanto se consideriamo che la maggior parte delle imprese intervistate sono terzisti di fase, come tomaifici o suolifici o aggiuntieri, ben si comprende che sono i primi a risentire di questo momento di difficoltà congiunturale che ha colpito il sistema moda e in particolare il calzaturiero; cfr. CNA Firenze, *op. cit.*, 2003.

una certa mancanza di interesse e dall'altro una sostanziale difficoltà a percepire in maniera non estranea all'attività svolta l'eventuale inserimento di un personale appartenente alle fasce svantaggiate. Tuttavia bisogna considerare che anche le piccole dimensioni e le difficoltà congiunturali, che spesso attraversano queste imprese, legate all'andamento del sistema moda, sono ostacoli di importanza non secondaria all'assunzione di manodopera svantaggiata.

Riguardo alle condizioni a cui gli imprenditori intervistati sarebbero disposti a ricorrere all'assunzione di lavoratori svantaggiati le risposte si dividono quasi equamente tra due modalità: sgravi economici (39,3%) e la possibilità di avere una formazione adeguata per i soggetti svantaggiati (36,1%); non è comunque da trascurare il fatto che per il 18% degli intervistati sarebbe necessario un referente interno. Quindi gli imprenditori richiedono, come del resto anche per gli altri due settori, sia l'intervento di soggetti esterni, facendo riferimento principale all'ente pubblico, sia la possibilità di avere un'organizzazione interna più strutturata con un referente in grado di seguire gli inserimenti di personale svantaggiato.

Grafico 2.8 – *Motivazioni per la mancata assunzione dei soggetti svantaggiati*

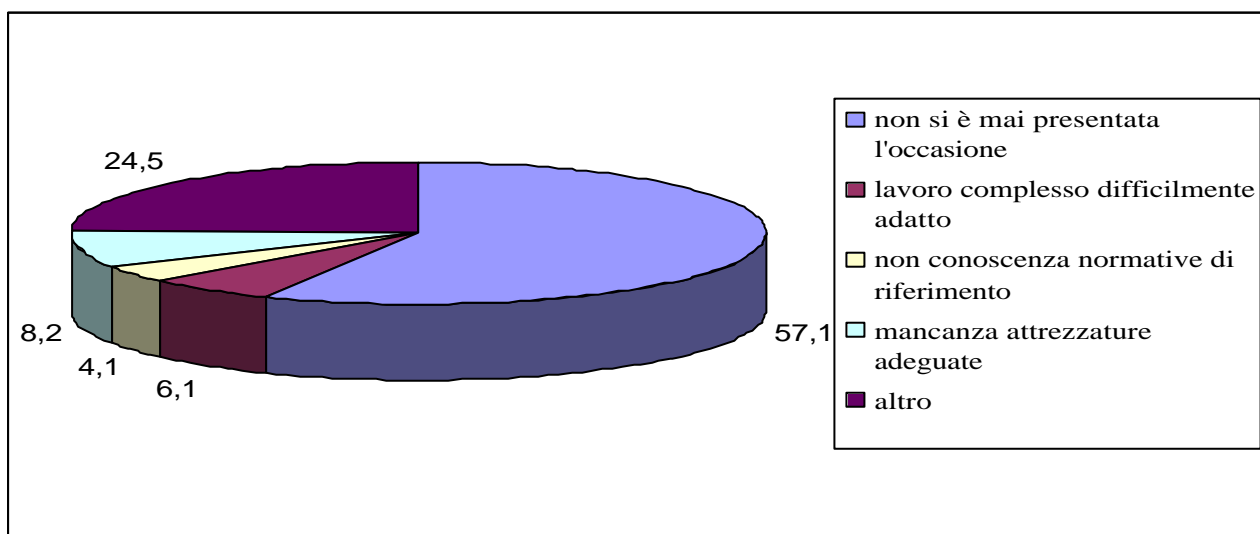
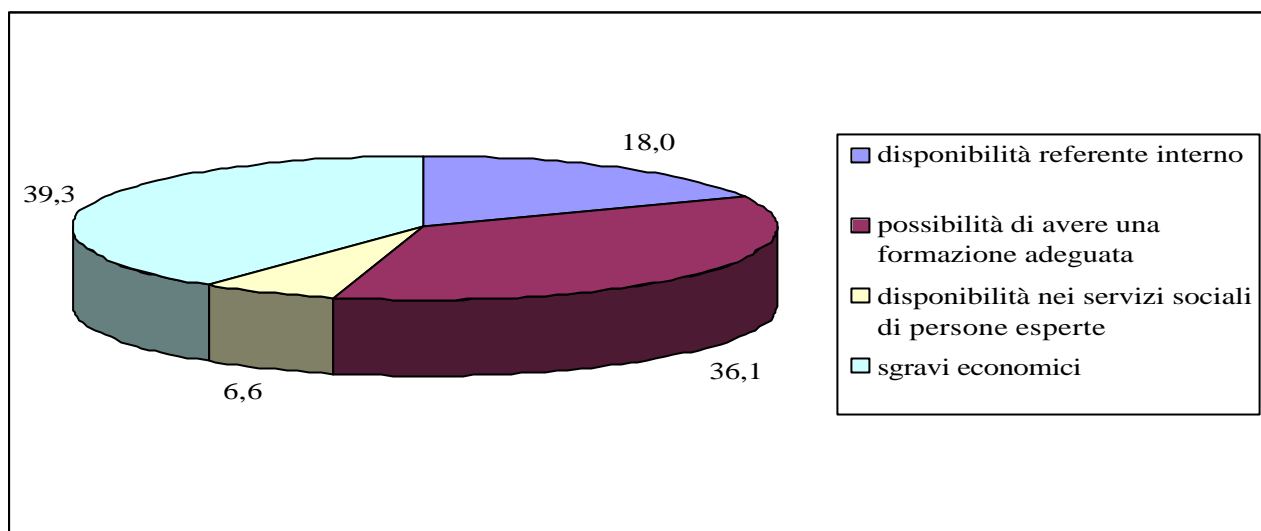


Grafico 2.9 – Condizioni per l'assunzione dei soggetti svantaggiati



2.5.5 La presenza di lavoratori svantaggiati

Si è visto che in un solo caso (2%) è stato assunto un soggetto appartenente alle fasce svantaggiate, si tratta di un invalido, immediatamente inserito in organico con contratto a tempo indeterminato, con mansioni da operaio generico e che aveva già precedenti esperienze lavorative.

L'impresa che ha preso in carico l'assunzione e l'inserimento dell'unico lavoratore svantaggiato ha come forma giuridica quella di società in accomandita semplice, è di dimensioni molto ridotte (3 addetti), interamente a gestione familiare ed opera, nell'ambito della filiera del calzaturiero, come produttore di tomaie.

Il lavoratore è stato assunto tramite la rete informale delle conoscenze dell'imprenditore, come spesso è tipico per le imprese di questa classe dimensionale. Confrontando le modalità di inserimento del lavoratore svantaggiato individuato, con quelle relative agli lavoratori emerge che: riguardo ai tempi di apprendimento non c'è nessuna differenza tra il lavoratore svantaggiato e gli altri, in quanto il tempo per l'apprendimento delle mansioni in modo corretto è sempre di alcuni giorni; la modalità di apprendimento delle mansioni, come per gli altri lavoratori, avviene per affiancamento, come normale per le imprese di piccole dimensioni, essendo caratterizzate da un alto livello di informalità interna; da rilevare che per quanto riguarda le decisioni sulle operazioni da eseguire e l'impiego del tempo di lavoro al lavoratore svantaggiato viene data una certa autonomia, mentre per gli altri lavoratori è necessaria la supervisione del capo reparto.

2.6 Le imprese del settore del legno

Tabella di riepilogo dei dati principali

<i>Imprese del settore indagato fascia 1 – 15 addetti</i>	Sottouniverso di 156 unità
<i>Incidenza intervistate su totale sottouniverso</i>	32,1%
<i>Forme giuridiche</i>	Imprese individuali 58%
	Società di persone 40%
	Società di capitali (srl) 2%
<i>Anno di avvio dell'attività</i>	1930 – 1950 4%
	1951 – 1970 14%
	1971 – 1980 20%
	1981 – 1999 54%
	Nd 8%
<i>Variatione addetti 2000 – 2002</i>	+2,4%
<i>Ripartizione degli addetti al 31 dicembre 2002</i>	
<i>Imprenditori</i>	66,4%
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	29,6%
<i>Lavoratori atipici</i>	Contratto di formazione e lavoro 0,8%
	Apprendistato 0,8%
	Dipendenti a tempo determinato 2,4%
<i>Incidenza dipendenti su addetti</i>	31,2%
<i>Lavoro femminile</i>	Su totale addetti 13,6%
	Su totale dipendenti 10,3%
<i>Soggetti svantaggiati</i>	
<i>Presenza soggetti svantaggiati</i>	No, in nessun caso
<i>Motivazioni assenza soggetti svantaggiati</i>	Non si è mai presentata l'occasione 62%
	Lavoro complesso 22%
	Altro (pericolosità delle mansioni) 14%
	Mancanza di attrezzature adeguate 2%
<i>Condizioni di eventuale inserimento</i>	Possibilità di formazione adeguata 35,8%
	Sgravi economici 26,4%
	Disponibilità referente interno 13,2%
	Non risponde 20,8%
	Disponibilità nei servizi sociali di persone esperte 3,8%

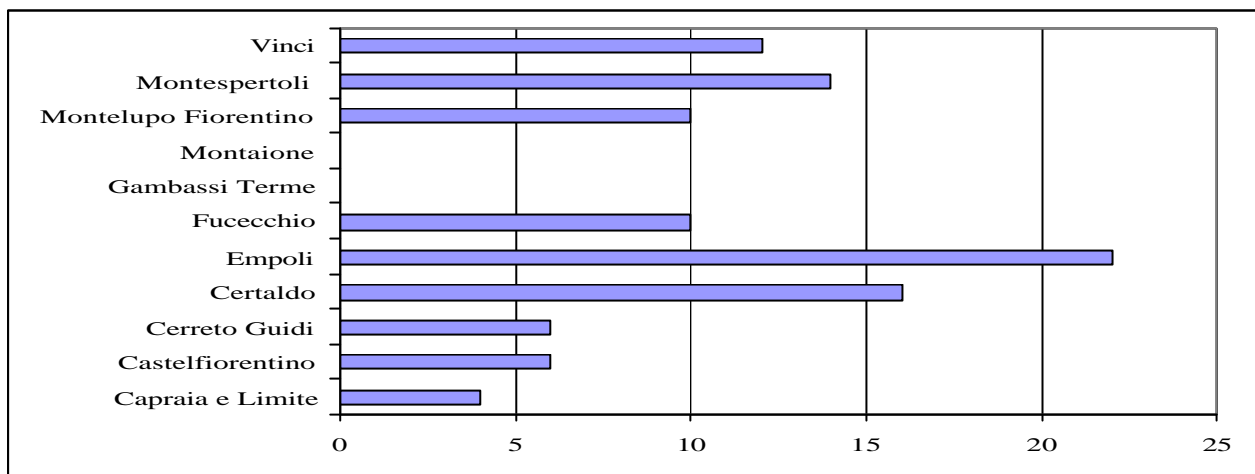
2.6.1 Caratteri delle imprese indagate

Le imprese facenti del comparto del legno ed appartenenti alla fascia dimensionale studiata, con sede nel Circondario Empolese, sono 156 unità (l'8,6% dell'universo di riferimento), le 50 imprese indagate rappresentano il 32,1% delle 156 rientranti nel settore oggetto di studio. A livello territoriale risulta una distribuzione bilanciata delle imprese del campione tra i comuni del Circondario Empolese, con la preminenza di Empoli (22%), Certaldo (16%) e Montespertoli (14%).

La maggior parte delle imprese indagate, come di norma risulta in questa classe dimensionale, hanno natura giuridica individuale (58%), anche se non è di secondaria importanza il fatto che il 40% sono società di persone, ma solo uno scarso 2% sono società a responsabilità limitata; in ogni caso si tratta sempre, come per gli altri due settori, di imprese caratterizzate da una ridotta complessità gestionale e organizzativa e che quindi necessitano di forme giuridiche più

semplici e meno complesse. L'anno di avvio dell'attività per poco più della metà delle imprese è piuttosto recente e si concentra nella fascia 1981 – 1999 (54%), nessuna di quelle censite è stata fondata dopo il 1999, una sola impresa ha iniziato l'attività nel 1930 e un buon 34% nel periodo 1951 – 1980.

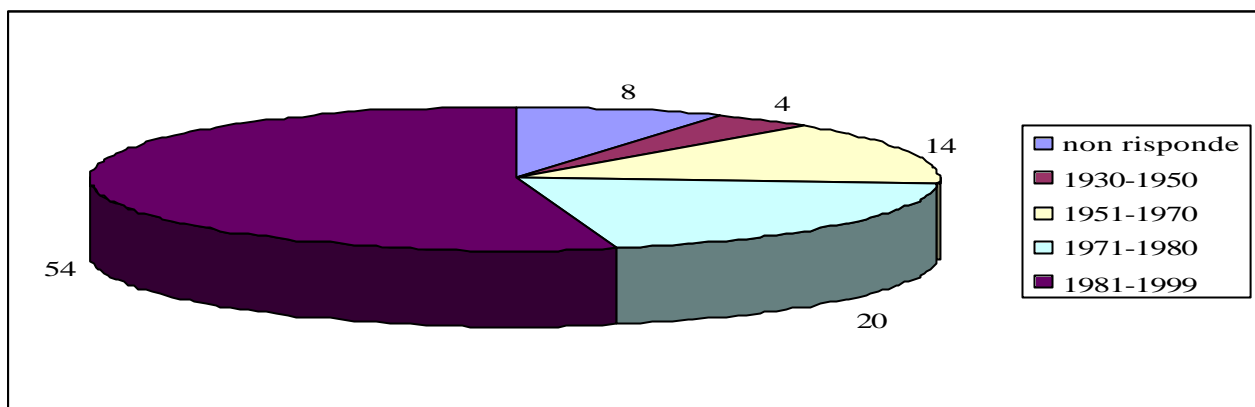
Grafico 2.10 – *Distribuzione territoriale delle imprese intervistate del settore legno; valori %*



Il modello imprenditoriale è a carattere familiare e legato anche ad una certa tradizione come testimonia il fatto che la famiglia fondatrice è sempre presente in azienda nel 92% dei casi e che in quasi tutte le situazioni in cui è rilevabile tale presenza, la famiglia controlla l'intero capitale sociale (97,8% dei casi) e partecipa alla gestione dell'attività (95,7%). Si verifica un alto livello di correlazione tra gestione e proprietà del capitale, andando così a configurare una schiacciante presenza di imprese con vertice imprenditoriale proprietario. Nessuna delle imprese rientra nell'ambito della sfera di influenza di un gruppo²⁶.

²⁶ Questa affermazione è derivata dalla percentuale di imprese, ovvero l'82% (41 su 50), che hanno risposto alla domanda relativa, in quanto le restanti non hanno saputo fornire alcuna risposta.

Grafico 2.11 – Distribuzione % delle imprese intervistate del commercio al dettaglio per anno di avvio dell'attività

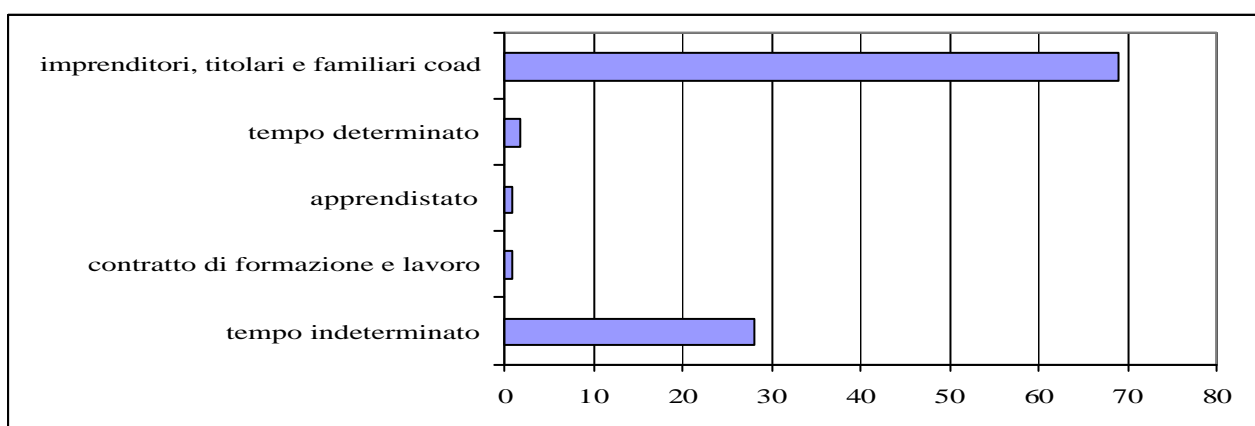


2.6.2 L'occupazione

Le imprese censite al 2002 occupano 125 addetti, per una dimensione media di 2,5 addetti per impresa ed un tasso di crescita medio del 2,4% nel triennio 2000 – 2002. I dipendenti sono il 31,2% del totale addetti, pari a una media di 0,78 per impresa; ciò è connesso con il carattere familiare delle imprese e con la prevalenza della forma giuridica di impresa individuale, che vanno a connotare un'occupazione di tipo prevalentemente autonomo (68,8%). Da notare che tra l'occupazione dipendente e quella autonoma nel corso del triennio di riferimento si registrano dinamiche contrapposte, in quanto i dipendenti diminuiscono del 2,5% e gli autonomi del 4,9%.

I contratti di lavoro a tempo indeterminato incidono per il 28% sul totale, mentre piuttosto scarso è il grado di ricorso alle modalità contrattuali atipiche, le quali pesano il 3,2%; queste ultime si dividono tra contratto di formazione e lavoro (0,8%), apprendistato (0,8%) e tempo determinato (1,6%). Riguardo ai ruoli lavorativi, la grande maggioranza sono di tipo operaio (90,4%), con uno scarso peso (9,6%) delle figure impiegatizie.

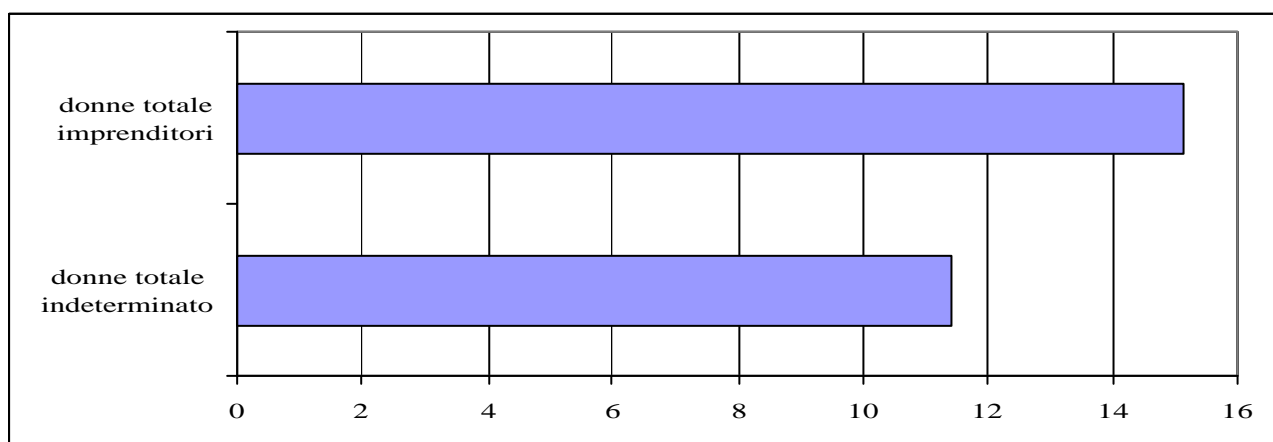
Grafico 2.12 – Distribuzione % degli addetti alle imprese del settore legno per tipologia contrattuale



2.6.3 L'occupazione femminile

Le imprese intervistate del settore legno, rispetto a quelle degli altri due comparti si caratterizzano per una scarsa incidenza del lavoro femminile, a causa forse anche della maggiore pericolosità delle mansioni in funzione del ciclo produttivo. Nel 2002 le lavoratrici sono risultate essere il 13,6% degli addetti totali, con una media di neanche una donna per impresa (0,3); tuttavia nell'arco temporale 2000 – 2002 vi è stato un consistente aumento degli occupati di sesso femminile, pari al 41,6%, che ha portato anche ad un incremento della quota sul totale addetti passata dal 9,8% del 2000 al 13,6% del 2002. Considerando l'occupazione dipendente le donne nel 2002 pesano per il 10,3% sul totale dipendenti, minore rispetto all'incidenza sugli addetti totali e rimanendo pressoché stabili rispetto al 2000. La ripartizione degli addetti di sesso femminile per tipologia contrattuale si divide esclusivamente fra due modalità: imprenditrici e coadiuvanti familiari (76,5%) e contratti a tempo indeterminato (23,5%); riferendosi all'incidenza del genere femminile sull'occupazione totale si ha che l'11,4% dei dipendenti a tempo indeterminato sono donne, mentre leggermente superiore, rispetto al dato sull'occupazione dipendente, è la quota delle donne sul totale imprenditori (15,1%). Per le donne prevalgono i ruoli impiegatizi dal momento che in tali attività sono impiegate il 52,9% delle lavoratrici, mentre il restante 47,1% svolge ruoli di tipo operaio; rispetto al totale impiegati le donne rappresentano una netta maggioranza, pari al 75%, mentre fra gli operai sono il 7,1%.

Grafico 2.13 – *Incidenza % degli addetti di sesso femminile sulle modalità contrattuali nelle imprese intervistate*



2.6.4 Presenza, motivazioni dell'assenza e condizioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Nessuna delle 50 imprese intervistate, del settore legno e con un numero di addetti compreso tra 1 e 15, ha dichiarato la presenza di lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate; certo se consideriamo che la base di calcolo minima stabilita dalla legge 68/1999 sono i 15 dipendenti, nessuna impresa del settore legno, tra quelle censite, la raggiunge e pertanto non è tenuta all'assunzione di lavoratori disabili. Per quanto riguarda le motivazioni dell'assenza dei lavoratori svantaggiati, la maggior parte delle imprese intervistate (62%) ha indicato la "mancanza di occasioni", il 22% ha dichiarato che il lavoro è complesso e si adatta male alle caratteristiche di un soggetto svantaggiato e il 14% ha segnalato altre motivazioni. Si precisa che la voce altre motivazioni, fondamentalmente è una sottocategoria di quella riguardante la complessità del lavoro svolto, in quanto nella maggior parte dei casi fa riferimento alla elevata pericolosità di determinate mansioni che difficilmente possono essere svolte da un soggetto svantaggiato senza rischi per la sua incolumità fisica, secondo gli imprenditori intervistati. Possiamo dire che le risposte fornite oltre a mostrare una certa mancanza di interesse nei confronti dell'assunzione di lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate, a meno che non vi sia "un obbligo" stabilito per legge, evidenziano anche una certa difficoltà a percepire, in senso ampio, il concetto di "persona svantaggiata", in quanto nella maggior parte dei casi lo ricollegano a quello di disabilità motoria o psichica; infatti un detenuto ammesso a misure alternative alla detenzione, una madre sola o un minore in situazioni di difficoltà familiare possono essere adatti a svolgere anche mansioni complesse, se adeguatamente preparati.

Le condizioni in base alle quali le piccole imprese del settore legno sarebbero disposte ad assumere i soggetti svantaggiati riguardano principalmente: la possibilità di avere una formazione adeguata per i lavoratori svantaggiati (35,8%), il poter beneficiare di sgravi economici (26,4%) e la disponibilità di un referente interno all'impresa (13,2%). Questo tipo di risposte denotano da un lato la necessità di intervento da parte soggetti esterni, principalmente enti pubblici, e dall'altro una struttura dimensionale molto ristretta, che limita dal punto di vista organizzativo l'eventuale inserimento di un soggetto svantaggiato.

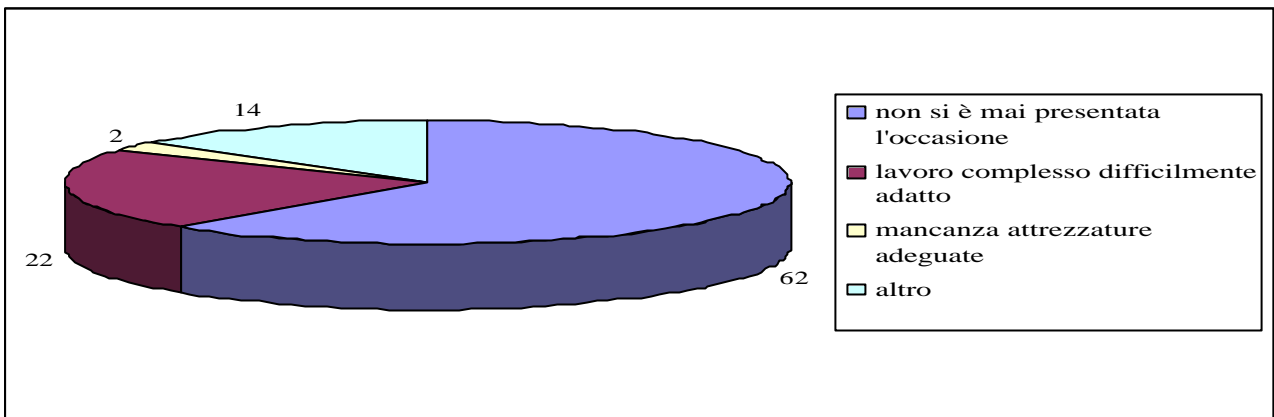
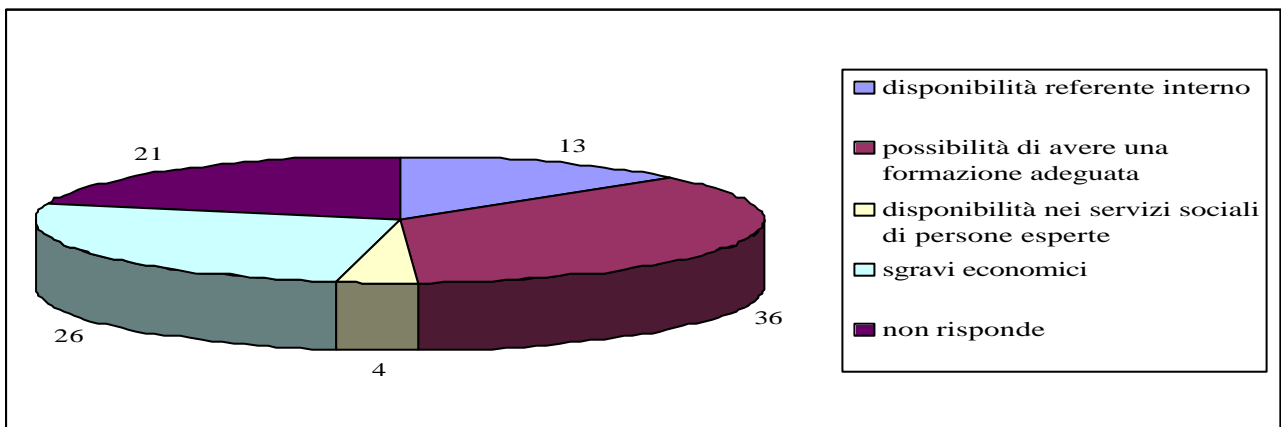


Grafico 2.14 – Motivazioni per la mancata assunzione dei soggetti svantaggiati

Grafico 2.15 – Condizioni per l'assunzione dei soggetti svantaggiati



2.7 Le imprese del commercio al dettaglio

Tabella di riepilogo dei dati principali

<i>Imprese del settore indagato fascia 1 – 15 addetti</i>	Sottouniverso di 1.416 unità
<i>Incidenza intervistate su totale sottouniverso</i>	3,5%
<i>Forme giuridiche</i>	Imprese individuali 84%
	Società di persone 14%
	Società di capitali (srl) 2%
<i>Anno di avvio dell'attività</i>	Prima del 1950 2%
	1950 – 1970 20%
	1971 – 1980 16%
	1981 – 2000 56%
	2001 e oltre 6%
<i>Variazione addetti 2000 – 2002</i>	+6,1%
<i>Ripartizione degli addetti al 31 dicembre 2002</i>	
<i>Imprenditori</i>	70,2%
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	25%
<i>Lavoratori atipici</i>	Apprendistato 1,9%
	Dipendenti a tempo determinato 1%
	Collaboratori coordinati e continuativi 1,9%
<i>Incidenza dipendenti su addetti</i>	27,9%
<i>Lavoro femminile</i>	Su totale addetti 47,1%
	Su totale dipendenti 55,2%
<i>Soggetti svantaggiati</i>	
<i>Presenza soggetti svantaggiati</i>	No, in nessun caso
<i>Motivazioni assenza soggetti svantaggiati</i>	Non si è mai presentata l'occasione 92%
	Lavoro complesso 6%
	Altro 2%
<i>Condizioni di eventuale inserimento</i>	Sgravi economici 46,3%
	Possibilità di formazione adeguata 31,3%
	Disponibilità referente interno 16,4%
	Disponibilità nei servizi sociali di persone esperte 6%

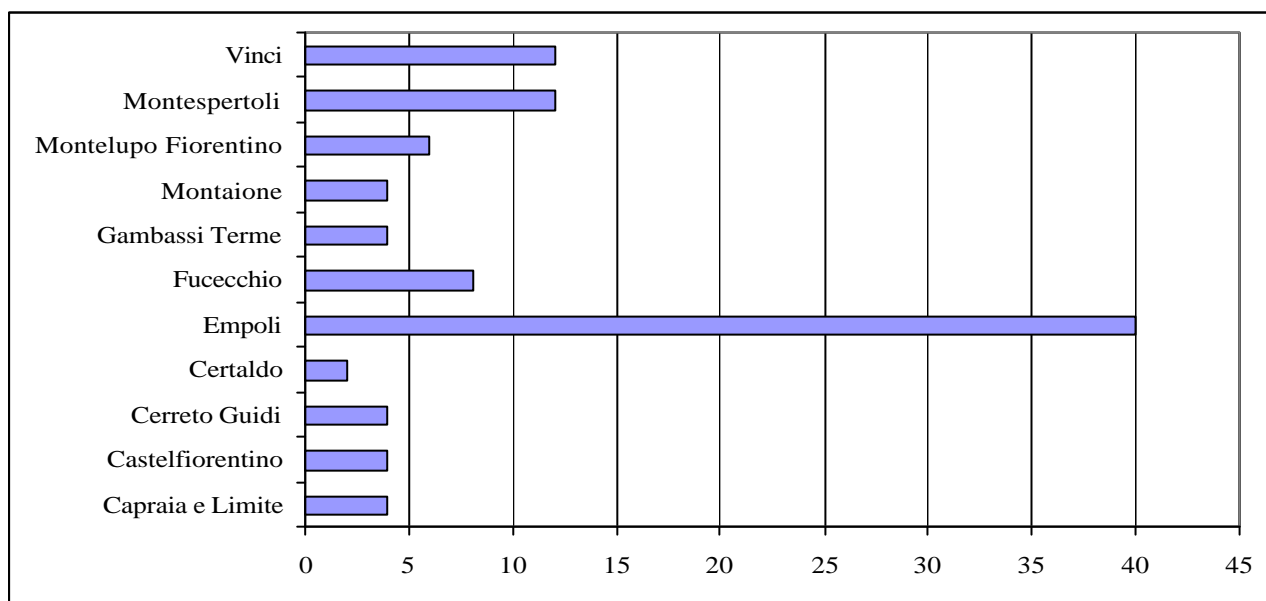
2.7.1 Caratteri delle imprese indagate

Considerato che il totale delle imprese appartenenti al commercio al dettaglio della classe 1-15 addetti sono 1.416 unità (il 78% dell'universo di riferimento), le 50 imprese indagate rappresentano il 3,5% di questo "sottouniverso" che è stato selezionato. La distribuzione territoriale mostra una netta prevalenza del comune di Empoli con il 40% delle imprese intervistate (20 unità), seguito da Montespertoli (12%) e da Vinci (12%); tra gli altri comuni del Circondario la ripartizione percentuale è piuttosto equilibrata senza enormi differenze, visto che varia tra un minimo del 2%, per Certaldo e un massimo dell'8% per Fucecchio.

Il tessuto imprenditoriale indagato è composto fundamentalmente da imprese che hanno natura giuridica individuale, che sono l'84%, mentre le società di persone sono il 14% e solo un esiguo 2% rientra nelle società di capitali, avendo in quest'ultimo caso la forma giuridica della

società a responsabilità limitata. Si ha una prevalenza di aziende appartenenti a forme giuridiche meno complesse e che si adattano meglio ad una minore dimensione imprenditoriale, visto che l'84% delle unità intervistate sono imprese individuali, come è tipico all'interno questa classe dimensionale. Riguardo all'anno di avvio dell'attività, le imprese avviate negli ultimi venti anni sono il 62%, mentre quelle che hanno iniziato l'attività precedentemente al 1960 sono il 10% ed addirittura nessuna delle imprese intervistate è stata avviata prima del 1940.

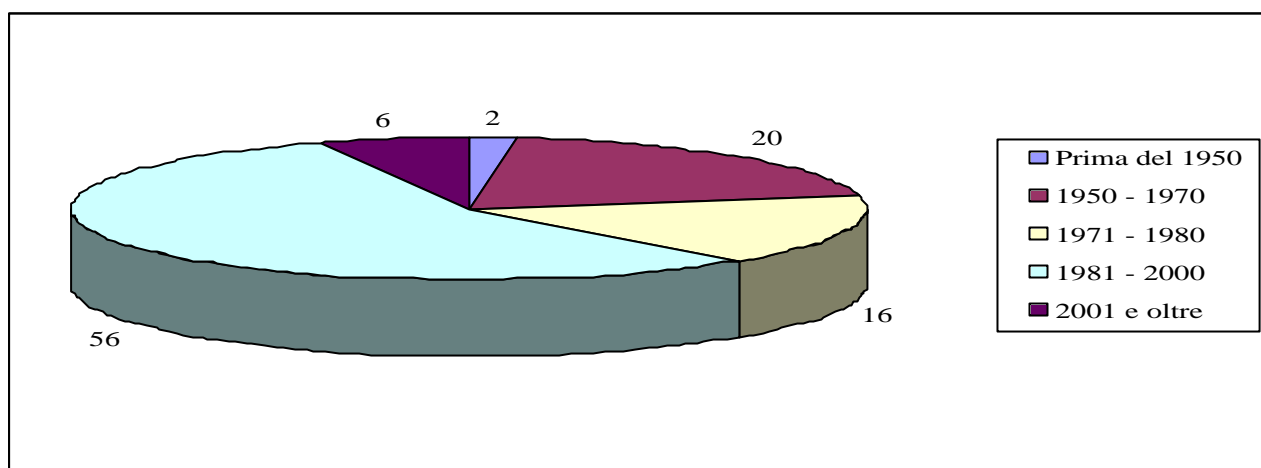
Grafico 2.16 – *Distribuzione territoriale delle imprese intervistate del commercio al dettaglio; valori %*



In termini di assetto imprenditoriale si presentano come imprese a forte caratterizzazione familiare, piuttosto “polverizzate” dal punto di vista dimensionale, in cui la famiglia proprietaria esercita un ruolo gestionale fondamentale. Infatti in 46 unità (92%) è ancora presente nell'organizzazione aziendale la famiglia fondatrice che detiene, in ciascuna azienda, l'intero capitale sociale e nella quasi totalità partecipa anche attivamente alla gestione (95,7%); nessuna delle imprese fa parte di un gruppo²⁷. Inoltre si parla di “polverizzazione” imprenditoriale in considerazione del fatto che, per il 2002, è stata rilevata una dimensione occupazionale media di 2,08 addetti per impresa.

²⁷ Questa affermazione è derivata dalla percentuale di imprese, ovvero l'84% (42 su 50), che hanno risposto alla domanda relativa, in quanto le restanti si sono astenute dal fornire risposte.

Grafico 2.17 – Distribuzione % delle imprese intervistate del commercio al dettaglio per anno di avvio dell'attività

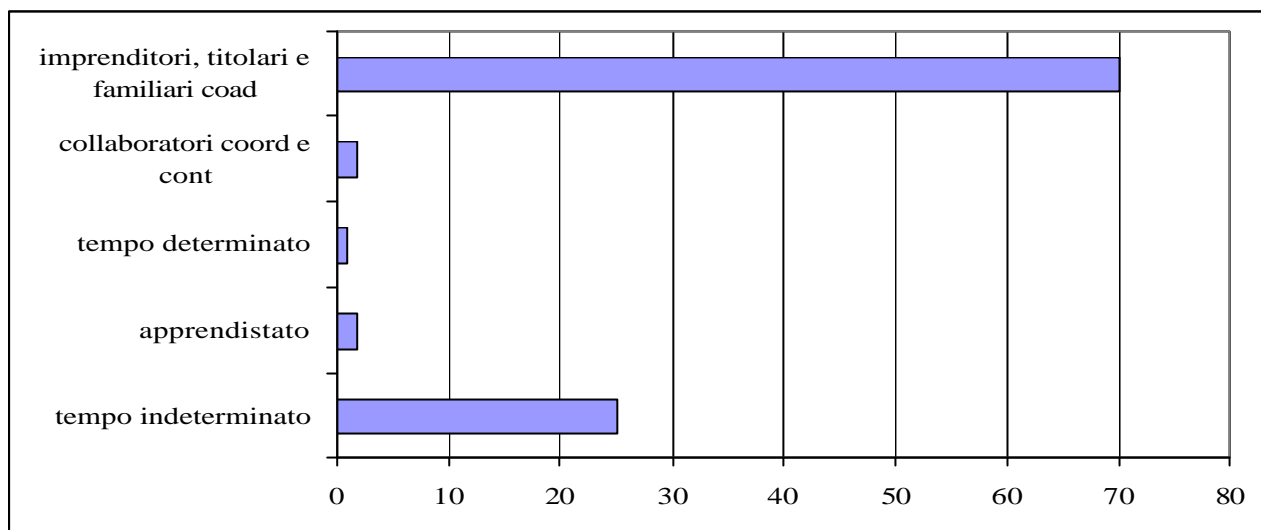


2.7.2 L'occupazione

Al 2002 sono stati rilevati complessivamente 104 addetti per una dimensione media di 2,08 addetti per impresa; nel corso del periodo 2000 –2002 gli addetti complessivi sono cresciuti del 6,12%. I dipendenti sono 29 dei 104 addetti complessivi e ciò è corrispondente ad una media di 0,58 per impresa. Ciò ovviamente è insito nel fatto che le imprese censite sono quasi tutte a gestione familiare, aventi prevalentemente natura giuridica individuale; infatti si ha una considerevole e pressoché schiacciante presenza di imprenditori e familiari coadiuvanti, che sono in media 1,46 per impresa.

L'occupazione è dunque di tipo fondamentalmente autonomo, in stretta connessione con quanto si è precedentemente riportato, considerando che il 70,2% degli addetti sono imprenditori e familiari coadiuvanti, il 25% sono dipendenti a tempo indeterminato, mentre piuttosto esigua è la presenza dei lavoratori atipici; in particolare gli apprendisti sono l'1,9%, i dipendenti a tempo determinato l'1% e i collaboratori coordinati e continuativi l'1,9%. I lavoratori *part – time* sono l'8,7% di tutti gli addetti.

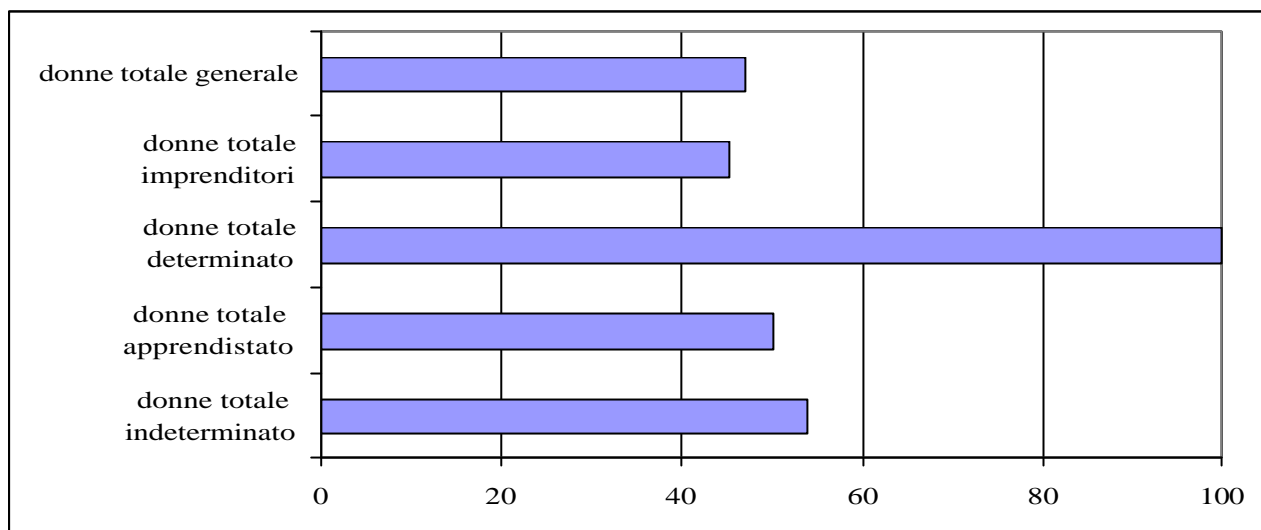
Grafico 2.18 – *Distribuzione % degli addetti alle imprese del commercio al dettaglio per tipologia contrattuale*



2.7.3 L'occupazione femminile

Complessivamente il peso del genere femminile è pari al 47,1% degli addetti totali, con una media di una donna circa per impresa e un aumento nel corso del triennio di riferimento del 13,9%; riguardo all'occupazione dipendente le donne nel 2002 pesano per il 55,2% sul totale dipendenti, con un aumento del peso di 3,3 punti percentuali. La ripartizione tra le diverse tipologie contrattuali mostra come sul totale occupazione femminile, vi sia sempre la prevalenza delle lavoratrici autonome (67,3%); considerando l'incidenza del genere femminile sull'occupazione totale si ha che più del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato sono donne, l'unico dipendente a tempo determinato censito è di sesso femminile e la metà dei dipendenti con contratto di apprendistato è di sesso femminile. Nell'ambito dell'occupazione a tempo parziale le donne sono il 77,8% del totale. Minore è l'incidenza delle donne sul totale imprenditori (45,2%). L'81,3% dei dipendenti di sesso femminile svolge mansioni di tipo operaio; fra gli impiegati le donne sono il 60% e fra gli operai il 68,4%.

Grafico 2.19 – *Incidenza % degli addetti di sesso femminile sulle modalità contrattuali nelle imprese intervistate*



2.7.4 Presenza, motivazioni dell’assenza e condizioni per l’assunzione di lavoratori svantaggiati

Nelle imprese di questa classe dimensionale del commercio al dettaglio non sono presenti soggetti svantaggiati; si potrebbe dire che si tratta di un risultato scontato dal momento che nessuna delle imprese intervistate di questo settore rientra nella soglia dei 15 dipendenti, come stabilisce la legge 68/1999 quale criterio di base. La motivazione principale, adottata dal 92% delle aziende intervistate riguarda la “mancanza di occasioni” per l’assunzione dei soggetti appartenenti a queste categorie; il 6% ha indicato che si tratta di un lavoro eccessivamente complesso e difficilmente adatto e un esiguo 2% altre motivazioni. La risposta prevalente esprime una sostanziale mancanza di interesse nei confronti dell’assunzione di lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate.

La risposta alla domanda sui presupposti per l’assunzione può aiutare a capire meglio quella fornita alla precedente. In particolare le condizioni in base alle quali le piccole imprese del commercio al dettaglio sarebbero disposte ad assumere i soggetti svantaggiati riguardano principalmente: la possibilità di beneficiare di sgravi economici (46,3%), il poter accedere ad una formazione adeguata per i lavoratori svantaggiati (31,3%) e la disponibilità di un referente interno all’impresa (16,4%). Le prime due risposte in tal caso esprimono una certa richiesta di intervento nei confronti delle strutture esterne, in funzione anche di una maggiore sensibilizzazione nei confronti del mondo imprenditoriale che potrebbe provenire proprio da queste ultime; l’eventuale necessità di un referente interno si ricollega al carattere dimensionale piuttosto ridotto di queste

imprese ed alle conseguenti difficoltà organizzative che avrebbero nel seguire un lavoratore svantaggiato in base all'attuale configurazione dimensionale.

Grafico 2.20 – Motivazioni per la mancata assunzione dei soggetti svantaggiati

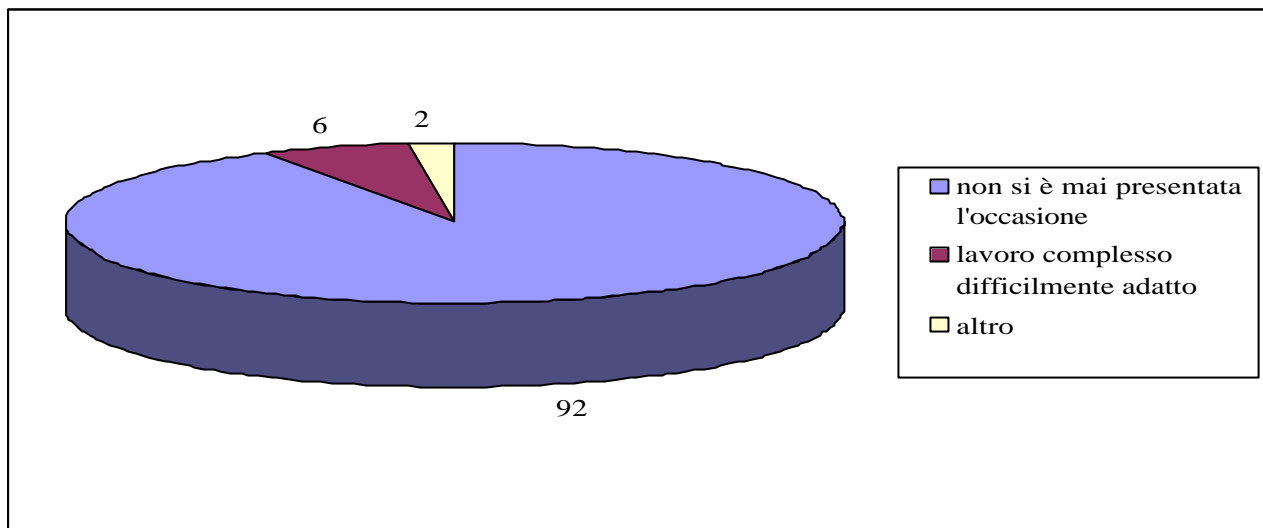
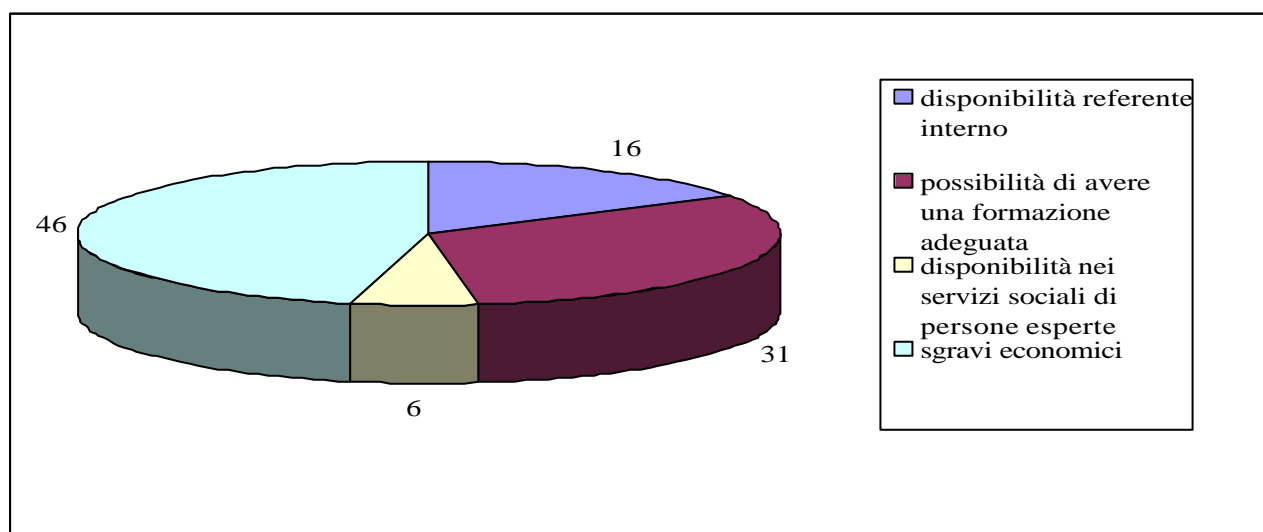


Grafico 2.21 – Condizioni per l'assunzione dei soggetti svantaggiati



9) Può ripartire gli addetti per posizione professionale e sesso al 31/12/2002:

	Addetti al 31/12/2002	Di cui donne
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati		
Operai		
Apprendisti		
Totale addetti		

10) Quanti sono i dipendenti *part – time*? _____; di cui donne: _____

PARTE II: situazione occupazionale dei soggetti svantaggiati

- 1) Sono presenti, al 31/12/2002, in azienda lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate*?: Sì No
 → Se risponde no passare alle domande 2 e 3 e concludere il questionario.
 → Se risponde sì passare alla domanda 4 e proseguire
 *La legge 381/1991 all'art. 4 definisce persone svantaggiate: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex – degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione. Inoltre noi abbiamo considerato anche gli ex detenuti e le madri sole con figli minori a carico.
- 2) Se ha risposto no, può indicare perché non sono presenti lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate, riferendosi alle motivazioni di seguito riportate (1 sola risposta):
- Non si è mai presentata l'occasione
- Procedure burocratiche complesse
- Lavoro complesso difficilmente adatto e adattabile alle caratteristiche di questi soggetti
- Non c'è conoscenza sulle normative di riferimento
- Mancanza di adeguate attrezzature per consentire il lavoro a questi soggetti
- Altro (specificare _____)
- 3) Se ha risposto no, può indicarci a quali condizioni sarebbe disposto ad assumere soggetti appartenenti alle fasce svantaggiate (max 2 risposte):
- La disponibilità di un referente interno incaricato di seguire il soggetto
- La possibilità di avere una formazione adeguata
- La disponibilità nei servizi sociali di persone esperte in grado di aiutare l'impresa e il soggetto svantaggiato ad affrontare i problemi che possono presentarsi
- Sgravi economici che compensino la minore produttività
- 4) Può precisare quali sono le categorie svantaggiate presenti, specificandone il numero di soggetti presenti per ogni categoria ed anche il sesso

	Numero al 31/12/2002	Di cui donne
Invalidi fisici, psichici e sensoriali		
Ex degenti di istituti psichiatrici		
Soggetti in trattamento psichiatrico		
Ex tossicodipendenti		
Ex alcolisti		
Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare		
Condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione		
Madri sole con figli minori a carico		
Ex detenuti		
Altro (specificare)		
Totale		

5) Può suddividere queste categorie di lavoratori per classe di età

	Presenze al 31/12/2002
Fino a 24	
25 – 49	
50 e oltre	
Totale	

- 6) Con quale tipologia contrattuale sono stati assunti i lavoratori appartenenti alle fasce svantaggiate presenti al 31/12/2002?

	Tempo pieno		Part - time		Totale	
	Tot.	Di cui donne	Tot.	Di cui donne	Tot.	Di cui donne
Tempo indeterminato						
Contratto di formaz. e lavoro						
Apprendistato						
Lavoro interinale						
Tempo determinato						
Collaborazione coordinata e cont.						
Totale						

- 7) Con quale tipo di contratto lavorano, al 31/12/2002, i soggetti assunti con i contratti indicati nella risposta alla precedente domanda?

	Tempo pieno		Part - time	
	Tot.	Di cui donne	Tot.	Di cui donne
Tempo indeterminato				
Contratto di formaz. e lavoro				
Apprendistato				
Lavoro interinale				
Tempo determinato				
Collaborazione coordinata e cont.				
Totale				

- 8) Può ripartire questi lavoratori per titolo di studio, al 31/12/2002?

	Totale
Diploma di scuola superiore (V° anno)	
Laurea e titoli universitari	
Altro	
Totale	

- 9) I suddetti lavoratori avevano già precedenti esperienze lavorative, prima di essere assunti dalla sua azienda?
 Sì No

- 10) Dal momento dell'assunzione ad ora, i lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate hanno avuto cambiamenti di mansione (1 risposta)?

- No
 Sì, marginali (in meglio)
 (in peggio)
 Sì sostanziali (in meglio)
 (in peggio)

11) Quale è la posizione professionale attuale di questi lavoratori?

	<i>Totale</i>	<i>Di cui donne</i>
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati		
Operai generici		
Operai specializzati		
Apprendisti		
Totale addetti		

12) Quali sono state le modalità di reclutamento che ha utilizzato per assumere questi lavoratori (max 3 risposte)?

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| selezione diretta | <input type="checkbox"/> | inserzioni sui giornali | <input type="checkbox"/> |
| collocamento obbligatorio/servizi per l'impiego | <input type="checkbox"/> | selezione tramite consulenti | <input type="checkbox"/> |
| altro (specificare _____) | <input type="checkbox"/> | segnalazione di associazioni di categoria | <input type="checkbox"/> |
| segnalazione da parte di ASL (servizi sociali) | <input type="checkbox"/> | agenzie interinali | <input type="checkbox"/> |
| cooperative sociali | <input type="checkbox"/> | segnalazione | <input type="checkbox"/> |

PARTE III: Caratteristiche del lavoro svolto nell'impresa (in media) dai lavoratori svantaggiati e dagli altri

1) Tempo necessario ad apprendere correttamente il lavoro in modo produttivo per l'impresa (1 risposta per colonna)

	Lavoratori svantaggiati	Altri
Alcuni giorni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcune settimane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcuni mesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2) Rispetto alle mansioni attuali, come imparano la loro corretta esecuzione (1 risposta per colonna)?

	Lavoratori svantaggiati	Altri
Per affiancamento ad un compagno di lavoro incaricato di insegnare le mansioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osservando i compagni di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sulla base di semplici istruzioni dell'imprenditore o del capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frequentando un corso di formazione professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (specificare _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) Rispetto alle operazioni che devono essere compiute sul lavoro, dato un certo obiettivo del lavoro, chi decide quali eseguire (1 risposta per colonna)?

	Lavoratori svantaggiati	Altri
Imprenditore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capo Reparto o capo officina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il lavoratore ha una certa autonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) Rispetto all'impiego del tempo di lavoro (ordine nel quale deve eseguire certe operazioni e tempo necessario), chi decide come utilizzarlo (1 risposta per colonna)?

	Lavoratori svantaggiati	Altri
Imprenditore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capo Reparto o capo officina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho una certa autonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 L'indagine qualitativa presso le aziende sull'inserimento dei soggetti appartenenti alle fasce svantaggiate

Premessa

L'indagine qualitativa costituisce il completamento di quella telefonica, avente un preponderante carattere quantitativo; le risultanze di quest'ultima sono servite ad avere uno sfondo per valutare come le imprese hanno affrontato la questione dell'inserimento lavorativo di soggetti appartenenti alle fasce svantaggiate. In questa seconda fase, avente l'impronta qualitativa, sono state intervistate 20 imprese, scelte in base ai seguenti criteri: presenza di soggetti svantaggiati; soglia dimensionale minima pari ad almeno 16 addetti; segnalazioni di testimoni privilegiati (Associazioni, Agenzia Sviluppo EV). Le 20 imprese rientrano nei seguenti settori: alimentare (1), riciclaggio ambientale (1), intermediazione monetaria (1), calzaturiero (1), chimica (1), commercio (4), concerta (3), editoria (1), legno (2), metalmeccanico (1), servizi alle imprese (3), vetro (1). Le 20 imprese risultano localizzate nei seguenti comuni del Circondario Empolese – Valdelsa: Empoli (9), Fucecchio (5), Certaldo (3), Castelfiorentino (1), Montelupo (1) e Vinci (1).

Tutte le imprese intervistate hanno dichiarato la presenza di soggetti svantaggiati nei loro organici, fatta eccezione per una del settore legno, ma che in passato ha usufruito di questa categoria di lavoratori. Nel prosieguo di trattazione non è nostro intento solo mostrare casi di successo o situazioni in cui l'inserimento ha generato limitazioni e problemi, ma anche cercare di inferire quali sono i limiti ad una eventuale espansione delle opportunità di inserimento di coloro che versano in una condizione di svantaggio sociale, così come identificato dalla legge 381/1991²⁸.

Occorre inoltre precisare che i soggetti svantaggiati rilevati presso le aziende intervistate sono quelli che i datori di lavoro debbono avere alle dipendenze in base all'obbligo previsto dalla legge 68/1999 (tab. 2) e quindi non rappresentano l'intero insieme dei soggetti svantaggiati così individuati dalla legge 381/1991 sulla cooperazione sociale all'articolo 4; in un solo caso, per un'azienda operante nel settore chimico abbiamo rilevato la presenza di un ex tossicodipendente. Non rientrano negli obblighi predisposti dalla legge le seguenti categorie: ex tossicodipendenti; ex alcolisti; minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare; condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione; ex detenuti; madri sole con figli minori a carico (non rientranti nella definizione della legge 381).

²⁸ La nostra indagine peraltro ha cercato di individuare anche altre categorie di persone svantaggiate sul piano lavorativo, al di là delle categorie giuridicamente riconosciute dalla legge 381: abbiamo così posto una domanda alle imprese relativa anche alla presenza di donne sole con figli; non abbiamo però sostanzialmente ottenuto risposte, per una condizione o di non conoscenza di queste situazioni o di volontà di rispetto della privacy. E' dunque opportuno probabilmente differenziare gli strumenti di analisi, se si vuole andare oltre il quadro di più tradizionale normazione.

Oltre alle imprese abbiamo anche intervistato 6 testimoni privilegiati, costituiti da 3 enti pubblici, una associazione imprenditoriale territoriale, un consorzio di cooperative sociali che si occupa ormai da molti anni di inserimento di soggetti svantaggiati ed una associazione impegnata nelle tematiche dell'inserimento socio-lavorativo, sia per vedere il livello di inserimento in tale strutture delle categorie svantaggiate e sia per avere un loro parere, in qualità di testimoni privilegiati, circa l'inserimento lavorativo di questa tipologia di lavoratori nel territorio del Circondario Empolese. I tre enti pubblici intervistati sono i seguenti: Direzione Generale INPS di Firenze; Comune di Empoli; SERT di Empoli.

Tabella 3.1 – Le aziende intervistate

Numero impresa e settore	Comune	Soggetti svantaggiati e ruolo
1 – Alimentare (produzione uva e vino)	Certaldo	2 disabili impegnati in lavori agricoli
2 – Altre industrie manifatt. (recupero materiali riciclabili)	Empoli	4 disabili (con handicap fisico); sono diventati tali a causa di un incidente sul lavoro
3 – Calzaturiero	Certaldo	1 disabile (con handicap psichico) lavora all'aggiuntatrice (cuciture delle tomaie)
4 – Chimica (colorificio per la ceramica)	Vinci	3 soggetti svantaggiati (2 disabili e 1 ex tossicodipendente), di cui 2 sono addetti alle pulizie e 1 alla mensa
5 – Commercio (autoveicoli)	Empoli	1 disabile addetto ad attività amministrative
6 – Commercio	Empoli	1 disabile, responsabile area commerciale
7 – Commercio (autoveicoli)	Empoli	1 disabile, che lavora come operaio in officina
8 – Commercio (materiali edili)	Vinci	1 disabile, addetto al centralino
9 – Conceria	Fucecchio	6 disabili, principalmente lavorano come operai; 1 è diventato responsabile del reparto chimico
10 – Conceria	Fucecchio	1 disabile, che lavora come operaio specializzato
11 – Conceria	Fucecchio	1 disabile, lavora in magazzino
12 – Editoria	Empoli	3 disabili, di cui 1 lavora in ufficio e 2 in magazzino
13 – Intermediazione monetaria	Castelfiorentino	5 disabili (con handicap fisico); svolgono mansioni impiegate a vari livelli, fino ad arrivare a livelli elevati (funzionari)
14 – Legno	Fucecchio	Attualmente non sono presenti lavoratori svantaggiati; tuttavia in passato sono stati presenti
15 – Legno	Certaldo	1 disabile (con handicap fisico), che lavora in magazzino
16 – Metalmeccanico (lavorazione lamiere)	Fucecchio	2 disabili, uno in magazzino ed uno in ufficio; sono diventati tali a causa di un incidente sul lavoro
17 – Servizi alle imprese (vigilanza)	Empoli	2 disabili che si occupano di vigilanza
18 – Servizi alle imprese (informatica)	Empoli	3 disabili, di cui 1 al centralino, 1 nell'area commerciale e 1 in amministrazione
19 – Servizi alle imprese (consulenza aziendale)	Empoli	2 disabili che svolgono mansioni d'ufficio
20 – Vetro	Empoli	4 disabili impiegati in mansioni di carattere manuale

Tabella 3.2 – Individuazione delle categorie destinatarie della quota di riserva in base alla legge 68/1999

Categorie	% di disabilità	Modalità di accertamento delle condizioni di disabilità	Iscrizione agli elenchi dei servizi provinciali
<p>Disabili con più di 15 anni ed in età di lavoro che si iscrivono agli elenchi del collocamento mirato. Possono essere</p> <ul style="list-style-type: none"> . disabili fisici, psichici, sensoriali o con handicap intellettuale . persone non vedenti . persone sordomute . invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio (minorazioni e dalla prima all'ottava categoria - DPR 915/78) 	> 45%	L'accertamento è effettuato dalle Commissioni di cui all'art 4 della legge 104/1992	Da effettuarsi a seguito dell'accertamento. Possono, comunque, essere effettuate iscrizioni con riserva di successivo accertamento
Invalidi del lavoro con più di 15 anni ed in età di lavoro che si iscrivono agli elenchi del collocamento mirato.	> 33%	L'accertamento è effettuato dalle Commissioni di cui all'art 4 della legge 104/1992. L'invalidità del lavoro è accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti	Da effettuarsi a seguito dell'accertamento. Possono, comunque, essere effettuate iscrizioni con riserva di successivo accertamento
Disabili con più di 15 anni ed in età di lavoro già iscritti alle liste della L. 482/68	> 45%	L'accertamento della permanenza dello stato invalidante è effettuato dalle Commissioni di cui all'art 4 della legge 104/1992.	L'iscrizione è già avvenuta. Occorre effettuare le visite di accertamento
Invalidi del lavoro con più di 15 anni ed in età di lavoro già iscritti agli elenchi del collocamento mirato.	> 33%	L'accertamento della permanenza dello stato invalidante è effettuato dalle Commissioni di cui all'art 4 della legge 104/1992. Resta fermo che l'invalidità del lavoro è accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti.	L'iscrizione è già avvenuta. Occorre effettuare le visite di accertamento
<p>Fino all'adozione di una specifica disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> . orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, . coniugi superstiti e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n.763. 	Non sussiste	Non va effettuata	Già effettuata o da effettuarsi fino all'adozione di specifiche discipline

Fonte: Agenzia Emilia Romagna Lavoro

3.1 Problematiche riguardanti il potenziale ampliamento del bacino dei soggetti svantaggiati da parte del mondo imprenditoriale empolese

Nel complesso non abbiamo rinvenuto una piena ed aperta disponibilità ad aumentare il numero di soggetti svantaggiati oltre gli obblighi imposti dalla legge. Con ciò non si vuole certo dire che gli imprenditori neghino le esigenze di carattere sociale, ma, come molti di loro hanno sottolineato, vi è una certa difficoltà ad inserire gli svantaggiati soprattutto in funzione di quelle che sono le caratteristiche del ciclo produttivo connesso all'attività *core* delle imprese. Non vi sono neanche situazioni esenti da difficoltà di inserimento in ambienti di *back office* o soprattutto di *front office* in cui vi è il contatto con il pubblico e quindi si tende a dare un'immagine dell'impresa conforme alle presunte aspettative del mercato e dei consumatori. Tutto ciò è legato, a nostro parere, anche ad una difficoltà a percepire in modo chiaro le categorie svantaggiate, in quanto viene esercitata un'automatica associazione con situazioni di disabilità fisica e psichica, in connessione di quelli che sono gli obblighi espressi dalla legge 68/1999²⁹.

Inoltre sono emerse, in molti casi, anche difficoltà di dialogo con gli enti pubblici e i servizi sociali preposti agli inserimenti; di solito sono gli stessi imprenditori che si informano³⁰ sul collocamento dei disabili, ma in alcuni casi è stato evidenziato o un disinteresse da parte degli enti esterni a seguire l'inserimento del soggetto svantaggiato nei suoi aspetti sostanziali, oppure una difficoltà da parte degli organismi pubblici a comprendere le reali esigenze produttive ed economiche. Comunque ciò non implica una totale chiusura nei rapporti con gli enti che operano nel sociale, in quanto la volontà di collaborazione da parte del mondo datoriale esiste, ma ciò che viene richiesto dagli imprenditori è che tali enti mostrino un atteggiamento maggiormente proattivo e collaborativo, senza che si vengano a creare situazioni potenzialmente conflittuali. Cerchiamo di capire come si arriva a queste deduzioni, che sono ben lungi dal rappresentare conclusioni, ma vogliono rappresentare un contributo alla individuazione delle condizioni per arrivare a realizzare un clima più costruttivo; a tal fine ricostruiremo i vari passaggi secondo i seguenti due punti: rapporto tra requisiti generali per essere impiegati nell'impresa e l'idoneità dei soggetti svantaggiati a svolgere determinati ruoli; condizioni che consentono l'impiego di soggetti svantaggiati.

²⁹ Si veda in tal senso anche quanto è emerso dall'indagine quantitativa presso le imprese.

³⁰ Magari attraverso la "mediazione" di commercialisti o consulenti del lavoro.

3.1.1 Rapporto tra requisiti generali per essere impiegati nell'impresa e l'idoneità dei soggetti svantaggiati a svolgere determinati ruoli

Alle imprese indagate abbiamo chiesto quali caratteristiche generali dovrebbe avere un soggetto per poter essere assunto ed essere quindi inserito nella struttura organizzativa, indipendentemente da una situazione di svantaggio sociale; ciò è servito a poter capire fino a che punto l'attività aziendale può essere adatta all'inserimento di un soggetto svantaggiato. In generale gli imprenditori ci hanno indicato una serie di qualità che possono essere ricondotte alle seguenti caratteristiche: serietà; disponibilità e voglia di lavorare; buone capacità di apprendimento; precisione e attenzione; conoscenza del settore di attività e degli strumenti di lavoro ad esso peculiari oppure anche mancanza di esperienza, ma buona predisposizione ad imparare e a conoscere i vari aspetti del "mestiere". Naturalmente si tratta di caratteristiche variabili e modificabili secondo le tipologie di lavoro e di contesto settoriale.

Le caratteristiche sopra elencate sono infatti generali e possono benissimo adattarsi a qualunque tipo di lavoratore, inclusi dunque gli svantaggiati. Solitamente è il tipo di disabilità o di "svantaggio" che connota un soggetto che a sua volta va a determinare il suo ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale. Per esempio un disabile che non ha capacità di deambulazione non potrà essere impiegato in lavori di fatica (come caricare un bottale con pelli grezze in una conceria) o altamente pericolosi (come l'utilizzo delle presse); tuttavia ciò non vuol dire che non possa essere utilmente inserito ad esempio nell'attività amministrativa, o anche nel vertice aziendale. In ogni caso è innegabile il fatto che per gli imprenditori intervistati vi è una certa difficoltà a trovare la giusta collocazione lavorativa per questi soggetti; questo aspetto rappresenta un punto critico che è emerso in molte interviste. Almeno, si presume che ciò sia difficile e, nella situazione di emergenza permanente che spesso vivono le aziende, si preferisce, finché è possibile, rimuovere il problema evitando l'inserimento di soggetti svantaggiati.

Nelle imprese operanti nei servizi che sono state intervistate (attive nei settori commercio, consulenza aziendale e credito), abbiamo rilevato un elevato grado di apertura all'introduzione di ulteriori soggetti svantaggiati, considerando soprattutto quelli con disabilità fisica. Non trattandosi di lavori prettamente manuali, ma di concetto, che richiedono "energie mentali", non sono stati evidenziati particolari ostacoli se un soggetto si rivela un lavoratore affidabile; alcuni imprenditori hanno anche evidenziato che l'assunzione di categorie svantaggiate costituisce un "dovere sociale". In queste aziende l'impiego dei lavoratori svantaggiati copre tutte le attività che vanno dalle pulizie fino ad arrivare a compiti amministrativi di alta responsabilità; in mezzo a questi due estremi troviamo addetti alla segreteria, centralinisti, e impiegati amministrativi. In tal senso vi sono numerosi esempi, ma quelli più significativi sono i due seguenti: un primo caso è quello di un'azienda commerciale che ha come responsabile commerciale un soggetto diabetico, diventato un membro insostituibile dell'organizzazione; un altro è rappresentato da un istituto di credito che impiega diversi soggetti svantaggiati con mansioni impiegate, tra i quali vi sono anche funzionari. È anche vero che in alcuni ambiti del terziario avanzato come l'intermediazione finanziaria è stata mostrata una certa diffidenza nei confronti dell'eventuale inserimento di ex tossicodipendenti o ex

detenuti, dal momento che in questa attività è fondamentale l'affidabilità del dipendente; quindi ecco che può sussistere una certa diffidenza nell'eventuale assunzione di soggetti che hanno avuto problemi giudiziari, che non va confusa con il pregiudizio rilevato per altri casi studiati. Da segnalare che in un unico caso, tra le imprese operanti nel terziario, sono state riscontrate difficoltà ad inserire lavoratori disabili per attività legate al *front office* ed alla ricezione dei clienti, perché non considerati adatti a rappresentare l'immagine e il marchio dell'azienda. Una problematica analoga è stata riscontrata anche con un'azienda manifatturiera, in cui al soggetto svantaggiato è stato assegnato un compito nell'ufficio amministrativo di "retrovia", ma non di contatto con il pubblico.

Ben diversa ci è apparsa la situazione, rispetto al terziario, per le aziende industriali, in quanto molti imprenditori hanno sollevato notevoli difficoltà di impiego, soprattutto nell'ambito delle fasi produttive vere e proprie in cui vengono utilizzati macchinari pericolosi che richiedono un certo livello di attenzione e una piena capacità motoria. In queste aziende, soprattutto in quelle del settore metalmeccanico, c'è una certa limitazione nell'utilizzo dei soggetti appartenenti alle categorie svantaggiate, i quali di solito si occupano di lavori "semplici" e a bassa qualifica come i servizi di mensa o di pulizia, o le attività di magazzino. Fermarsi a questi lavori è un po' riduttivo, perché non sono solo questi quelli che possono meglio adattarsi alle categorie in questione, come alcuni intervistati hanno evidenziato, ma anche mansioni relative ai lavori d'ufficio, in particolare segretariato o archiviazione, possono essere svolti anche da persone con handicap seri. In ogni caso è doveroso segnalare alcuni casi di successo relativi all'inserimento anche nel ciclo produttivo *core*: in una conceria di Fucecchio abbiamo trovato un invalido che ricopre la posizione professionale di operaio altamente qualificato, addetto alla macchina tamponatrice; in un'altra conceria, sempre di Fucecchio, sono stati inseriti 5 invalidi che operano, con successo, come operai specializzati nel ciclo conciario e uno di loro è diventato responsabile del reparto chimico. Si tratta di situazioni in cui il grado di disabilità non è elevato, ma in ogni caso sono esempi importanti che evidenziano come possa essere scorretto tentare di effettuare alcune generalizzazioni riguardo alla tendenza a relegare questi lavoratori a compiti di basso profilo e con quasi totale assenza di responsabilità.

In un solo caso abbiamo rilevato l'assenza di soggetti svantaggiati, anche se in passato erano stati impiegati nell'impresa e l'assenza di intenzione ad assumerli in futuro. La mancanza di volontà ad inserirne di ulteriori in questo caso sembra essere legata a due fattori: le caratteristiche del processo produttivo, perché trattandosi di impresa industriale vengono utilizzati macchinari pericolosi, che mal si prestano ad essere impiegati da lavoratori disabili e non c'è necessità di utilizzare questi lavoratori nell'area amministrativa; la mancanza di una certa sensibilità mostrata dall'imprenditore intervistato nei confronti delle problematiche di disagio sociale tanto da considerarle "un problema" per l'azienda. Ovviamente questo rappresenta un caso estremo che rimane isolato, nell'ambito del nostro giro di interviste, tuttavia ci porta a riflettere sul fatto che ciò se da un lato può dipendere dalla visuale limitata e dalla scarsa sensibilità dell'imprenditore, dall'altro può essere anche legato ad una mancanza di sensibilizzazione da parte delle istituzioni e di quanti operano nel sociale nei confronti di chi gestisce attività imprenditoriali. Quindi sembra che, in questi casi, esista una

sorta di problema comunicativo tra il mondo imprenditoriale e quello dell'assistenza sociale legato alla necessità di trovare un linguaggio comune, che si informi ad un'unità di intenti e di procedure.

3.1.2 Condizioni che consentono l'impiego di soggetti svantaggiati

Non è facile individuare con chiarezza le condizioni che determinano l'inserimento di lavoratori svantaggiati, proprio per i motivi esposti al punto precedente; infatti spesso viene fatto riferimento quasi esclusivamente all'handicap fisico e difficilmente vengono immaginati perfettamente inseriti all'interno dell'organizzazione aziendale. Inoltre, riguardo a categorie come gli ex tossicodipendenti o gli ex carcerati, in alcuni casi la questione non si pone neanche, dal momento che vengono percepiti come "problemi" tout court. In riferimento agli ex carcerati le notevoli difficoltà di inserimento sono emerse anche dall'intervista fatta alla sezione di Montelupo Fiorentino del CSSA; è stato evidenziato come il peso della condanna influisce notevolmente sul pregiudizio e sul timore degli imprenditori ad assumere questa categoria di svantaggiati. Tuttavia sono stati sottolineati casi di successo soprattutto nell'ambito dell'artigianato e dell'edilizia, perché vi sono maggiori possibilità di lavoro autonomo; anche se vi sono situazioni di lavoro dipendente in cui l'inserimento ha avuto un ottimo esito.

È stato anche evidenziato come, nell'inserimento dei lavoratori svantaggiati, non vi siano problemi di sostegni o di incentivi economici, ma piuttosto è necessario, a monte, attestare la serietà, le referenze e l'affidabilità di questi soggetti; molti non ritengono che i tutor appositamente formati o rimborsi di quote del costo del lavoro e altri incentivi possano rappresentare la giusta soluzione. Non c'è molto interesse verso i tutor od eventuali operatori dei servizi sociali che seguano il soggetto e insegnino il lavoro all'interno dell'azienda, perché vengono considerati delle perdite di tempo, sia per l'azienda che per il lavoratore, dal momento che si ritiene sia sufficiente quanto impartito dal personale interno; inoltre l'adozione di soggetti specifici che vanno ad affiancare il lavoratore svantaggiato potrebbe limitare le sue possibilità di socializzazione con gli altri colleghi di lavoro. I tutor interni sono anche giudicati come troppo costosi, perché trattandosi prevalentemente di piccole imprese non possono tenere personale specifico su un incarico del genere, in quanto viene considerato non produttivo. Da un certo punto di vista ciò contrasta singolarmente con una realtà sostanziale in cui l'inserimento lavorativo è fatto (per tutti i lavoratori) attraverso una attività di "affiancamento", che certo assorbe qualche dispendio di tempo da parte dei lavoratori interni più esperti, che ricoprono un ruolo informale di tutor³¹.

Tra l'adozione di rimborsi/finanziamenti o l'impiego di tutor/operatori dei servizi sociali non è stata espressa una particolare preferenza, in quanto in certe situazioni può essere preferibile personale di sostegno in altre l'incentivo economico; dipende dal tipo di disagio che caratterizza il lavoratore. In particolare il tutor o l'operatore dei servizi sociali sono considerati appropriati nei casi più gravi e difficili. Il rimborso di quote

³¹ Lavorare sull'avvicinamento di queste figure, l'operatore esperto che insegna il mestiere, e il tutor anche esterno che segue gli aspetti dell'inserimento lavorativo a partire dalle problematiche personali del soggetto, potrebbe essere un metodo interessante per arrivare ad una metodica di inserimento condivisa dalle parti coinvolte (servizi pubblici, aziende, lavoratori svantaggiati).

del costo del lavoro o eventuali agevolazioni sono considerati utili nella misura in cui l'impiego di un lavoratore svantaggiato determina costi elevati, senza che vi sia un ritorno commisurato a ciò; in particolare è stato evidenziato che il rimborso di quote di costo del lavoro ha maggior senso per compensare la mancanza di un tutor o di un operatore dei servizi sociali e rimborsare il tempo profuso dai lavoratori interni per insegnare il lavoro ai soggetti svantaggiati. È anche vero che alcuni imprenditori non hanno considerato il rimborso del costo del lavoro una soluzione appropriata, dal momento che sarebbe giudicato scorretto e limitante, per l'inserimento, ritenere che un soggetto con un handicap qualsiasi possa rendere meno di un normodotato. Le agevolazioni vengono considerate maggiormente utili nelle aziende in cui vi sia la mancanza o l'inadeguatezza delle strutture per l'accoglienza dei disabili; ecco che allora sarebbero ben accolti gli incentivi per rendere maggiormente idonea la struttura. È stata rilevata l'esistenza di un limite, rappresentato dal fatto che ben difficilmente potrà essere possibile adattare i macchinari usati in produzione alle esigenze di un lavoratore disabile.

Diverso l'approccio mostrato dai testimoni privilegiati intervistati, alcuni dei quali hanno sottolineato l'importanza di un tutor interno e di un operatore dei servizi sociali, i quali sono ritenuti necessari per agevolare l'inserimento e per ridurre il rischio di isolamento all'interno dell'organizzazione aziendale. Queste figure sono rilevanti per aiutare il lavoratore svantaggiato a stare insieme ai colleghi di lavoro e a rispettare le regole lavorative al fine di ridurre la probabilità che si verifichino situazioni fallimentari che rendono difficile l'inserimento. Occorre segnalare tuttavia che, secondo il parere del SERT, al tutor è preferibile un operatore dei servizi, che sia in grado di monitorare la capacità lavorativa e il rispetto del programma riabilitativo del soggetto.

In generale, se parliamo di ciclo produttivo in senso stretto, in alcuni settori ben si comprende che può aver poco senso parlare di condizioni atte a migliorare l'inserimento in quanto può essere molto difficile collocare un disabile fisico o psichico, soprattutto per mansioni che richiedono un elevato livello di attenzione in funzione della pericolosità del macchinario o delle sostanze utilizzate. Tuttavia se consideriamo attività comuni a tutte le aziende come i compiti d'ufficio o lo svolgere la mansione di portiere o centralinista, resta difficile ritenere che non siano lavori adatti ad un disabile fisico, con difficoltà di deambulazione, oppure ad un diabetico volendo fare alcuni esempi. Ci rendiamo anche conto del fatto che per alcuni lavori i disabili con problematiche di carattere psichico possano non essere adatti, oppure vi possono essere difficoltà ad inserire un ex detenuto all'interno di un'impresa che opera nell'intermediazione finanziaria; comunque ciò non giustifica una certa tendenza a generalizzare mostrata dal ceto imprenditoriale empoiese in questa seconda tornata di interviste. Certo non si vuole neanche esprimere un giudizio genericamente negativo sulla propensione delle imprese all'inserimento di categorie di lavoratori svantaggiati all'interno delle organizzazioni aziendali, perché in quasi tutti i casi studiati è stato osservato un forte orientamento a ricercare la soluzione lavorativa "giusta", in funzione delle possibilità e delle capacità del lavoratore svantaggiato. Un segnale positivo verso il miglioramento delle condizioni di inserimento è rappresentato dalla futura apertura, da parte dell'Associazione Industriali, di uno sportello di consulenza nei

confronti delle imprese e dei soggetti svantaggiati, al fine di risolvere i problemi legati all'inserimento lavorativo.

3.2 La presenza dei lavoratori svantaggiati: alcune considerazioni

Nelle imprese intervistate sono per lo più presenti, o lo sono stati in passato, lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate, in numero ridotto, più o meno coincidente con i minimi legislativamente consentiti. Le valutazioni degli intervistati si riferiscono per lo più a queste esperienze dirette, e in genere non c'è una grande capacità di generalizzazione in materia.

Ciò emerge, ad esempio, nella valutazione sulle attività per le quali sono idonei i lavoratori svantaggiati: domanda volutamente ambigua e mirata a misurare l'estensione degli stereotipi in merito al lavoro dei soggetti svantaggiati; una parte dei rispondenti risponde, ragionevolmente, "dipende": dai lavori, dalle caratteristiche personali, dalle imprese ("i ruoli devono essere rapportati alle capacità e alle potenzialità delle persone"). Forse la maggioranza però ha opinioni nette quanto unilaterali ("pulizie e mensa") e a volte contraddittorie: in base all'esperienza passata (o ai pregiudizi stratificati nel tempo) si valutano di volta in volta "inadatti" ai lavoratori svantaggiati lavori molto differenti, che comportano fatica fisica, oppure che comportano ripetitività e precisione, o che richiedono un rapporto diretto con il pubblico, o che necessitano di una certa reputazione pubblica, caratteristiche tutte assai diverse fra loro. Come si formano queste valutazioni contraddittorie? Prima di avviare la risposta a questo interrogativo, scorriamo brevemente le descrizioni dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate fatte dai nostri interlocutori.

Molti sono lavoratori che hanno raggiunto la condizione di invalidità all'interno dell'azienda, per incidenti sul lavoro o anche per altri motivi (spesso, incidenti stradali):

"abbiamo due soggetti svantaggiati. Uno ha un gradi di invalidità del 75% e uno del 60%. Uno sta in ufficio e uno in magazzino. Entrambi erano già qui, gli è successo un incidente sul lavoro. Sono assunti a tempo indeterminato... Quello che sta in ufficio fa le telefonate mentre l'altro sta a guardare gli operai e controllare che preparino la roba." (azienda meccanica di 18 addetti)

"Abbiamo avuto un ragazzo che è entrato qui che aveva un tumore ai testicoli. Poi si è dovuto operare ed è stato tutto un susseguirsi di problemi con lui... Il ruolo che svolgeva questa persona era fondamentale e quindi c'è stato un impegno di tutti per sostituirla." (scatolificio, 23 addetti)

"ne abbiamo uno che è il nostro responsabile commerciale ed è diabetico. E' stato assunto da circa otto anni, era una persona che aveva esperienza nel settore... valuta tutti gli affiliati, gira l'Italia, una persona a cui è stata data piena autonomia" (commercio all'ingrosso, 35 addetti)

un ragazzo di 24 anni, epilettico. Lavora in magazzino. Lo possiamo tenere soltanto in magazzino. Lo abbiamo assunto perché eravamo obbligati. E' stato assunto a lavoro interinale, inizialmente. Poi a tempo indeterminato.... Quando è entrato qui sembrava praticamente un ragazzo normale. Poi ha avuto un incidente con il motorino ed è stato diverso tempo alla mutua. Quando è tornato era molto più agitato. E' un ragazzo aggressivo non è un problema solo degli attacchi, caratterialmente la malattia lo rende sempre più alterato... abbiamo richiesto una nuova visita alla Asl... e lo hanno fatto di nuovo abile al lavoro. Ma non hanno fatto un sopralluogo qui nell'azienda per rendersi conto cosa facciamo qui e a che tipo di lavoro lo stanno rendendo abile. A nostro avviso è un lavoro pericoloso per lui e difficile per gli altri che gli stanno incontro. Gli avevamo fatto la proposta di un part time ... ma lui non vuole, gli piace stare qui ma crea un sacco di problemi. A volte gli altri operai gli vociano addosso..." (conceria, 29 addetti)

"ne abbiamo uno se svolge la mansione di ricevitore. E' colui che riceve i clienti per l'officina, che prende le macchine e le porta in officina. ... Questo ragazzo va benissimo per un ruolo che è abbastanza importante... all'inizio è entrato per fare altre cose, c'era un altro ricevitore. Poi c'è stato un cambio..." (commercio auto, 25 addetti)

"Abbiamo un invalido, era in mobilità. E' entrato in contatto tramite persone che conoscevamo. Aveva già la professione. Si è presentato direttamente lui. Gli abbiamo fatto un periodo di prova e poi lo abbiamo assunto a tempo indeterminato. E' addetto a una macchina grossa, una tamponatrice che ha dei rulli con una tinta che viene fissata alla pelle. Ci vuole un operaio qualificato per mandare questa macchina e lui aveva questa qualifica." (conceria, 57 addetti)

"Ne abbiamo sei. Abbiamo invalidi. Escluso uno, che è un po' più grave, gli altri svolgono normalmente il proprio lavoro... tutto sommato qualcuno è anche meglio di quelli che consideriamo normodotati. ... Addirittura uno ... ha raggiunto il grado di responsabilità nel reparto chimico. SI è formato sul campo, è diventato uno degli elementi fondamentali. Ha problemi a una gamba, cammina con difficoltà ma non ha altri problemi. Uno di loro ha problemi però fino a cinque anni fa era pienamente utilizzabile. Oggi con l'avvento di alcune macchine che hanno sostituito il lavoro elementare è una figura che trova difficile collocazione. C'erano state mandate dall'ispettorato altre figure ma hanno tutte rifiutato" (conceria, 140 addetti)

"Abbiamo quattro persone che stanno facendo le pulizie, due sono lavoratori svantaggiati e due no, però per noi diventano svantaggiati perché hanno una serie di limitazioni che ci creano un sacco di problemi" (Colorificio, 600 addetti)

Normalmente sono addetti ai servizi più semplici: alla mensa, alle pulizie. Avevamo lavorazioni che prima erano pesanti e adesso non lo sono più, ma comunque il lavoratore svantaggiato deve fare altri tipi di lavori perché lavorando a ciclo continuo comunque si possono creare problemi" (Colorificio, 600 addetti)

"Abbiamo ex tossicodipendenti che però sono venuti al nostro interno e dopo hanno avuto il problema della droga. Alcuni hanno potuto usufruire della legge che gli permette di tenere il posto di lavoro, ma a dir la verità con una persona noi lo avevamo già fatto prima" (colorificio, 600 addetti)

C'è stato solo un caso nel 1984 di un lavoratore svantaggiato che è venuto e ha creato un sacco di storie perché non ci voleva stare. Ho avuto l'impressione che volesse andare a fare un altro tipo di lavoro perché era un idraulico.

Per il resto la maggior soddisfazione per me è stata quella di assumere una persona che abbiamo ancora alle nostre dipendenze e che non potevamo inserire in produzione; il suo handicap è che ha le mani e le braccia più corte quindi con una forza più contenuta. Quando si presentò non avevamo niente per lui ma gli dicemmo che appena avessimo avuto l'opportunità di qualche cosa di diverso lo avremmo chiamato. A distanza di qualche mese l'opportunità c'è stata, ne abbiamo riparlato, è venuto all'interno ed è uno di quelli che ci fa le pulizie e che viaggia con la spazzatrice. Da quel punto di vista si è potuto inserire una persona in una posizione idonea. E ci sono tanti altri casi. (colorificio, 600 addetti)

"Ne abbiamo uno per azienda. Fanno la stessa attività degli altri. Hanno un handicap fisico. Non ci sono mansioni particolari riservate... lavorano tranquillamente con gli altri, non si sono mai lamentati di niente... Potendo scegliere, scegliamo una persona che si adatta meglio a questo ambiente, che può contribuire con la volontà, con serietà, con varie caratteristiche." (Informatica, 78 addetti)

"Ne abbiamo uno ed è addetto al centralino. E' un bravissimo ragazzo, è da diversi anni che è qui... necessitavamo l'assunzione di una persona, si domandò e tramite l'ufficio del lavoro è entrato. E' assunto a tempo indeterminato. Ha fatto uno o due corsi di formazione per telefonista, a Milano. Aveva un'attività commerciale in proprio che dopo ha chiuso." (commercio all'ingrosso, 45 addetti)

“Ci sono tre lavoratori svantaggiati, di cui due a tempo pieno. ... Una lavora in ufficio, mentre le altre due in magazzino. Il lavoro di ufficio è simile a quello degli altri impiegati. Lavorava già presso di noi, per cui nel momento in cui ha avuto problemi di salute è rimasto nello stesso posto... è abbastanza bravo con il computer e si è ritagliato una sua nicchia, ed è molto affidabile ... ; la persona che ha problemi fisici (in seguito a un incidente) lavora nel magazzino, chiaramente non è impiegabile per lavori faticosi, è stata assunta semplicemente perché aveva fatto richiesta di lavoro presso di noi e nel momento in cui si è liberato un posto è stata assunta normalmente, non perché vincolati dalla legge. La persona con handicap psichico ha delle limitazioni, ha delle ricadute di natura fisiologica, si stanca facilmente, per questo lavora solo per mezza giornata.” (Tipografia)

“nell’impresa vi sono lavoratori svantaggiati. Hanno tutti un handicap fisico. Comunque lavoravano nell’impresa prima di avere l’incidente e vi sono rimasti” (recupero materiali)

“vi è un lavoratore svantaggiato, presenta un handicap fisico e lavora come aiuto magazziniere; alcune volte svolge anche piccoli lavori, non molto pesanti. Lavorava già nella ditta e quando ha cominciato ad avere problemi di salute ha seguito la prassi per l’invalidità, e di conseguenza è rimasto ricoprendo il posto della persona che la legge ci richiedeva (cornici)

“I lavoratori svantaggiati presenti nell’azienda (hanno tutti un disagio fisico) sono tre: lavorano uno al centralino, uno al commerciale e un altro nel settore amministrativo. Inoltre, mi sono trovata nella situazione di dover richiedere anche dei tecnici in quanto una delle nostre società aveva l’obbligo di assumere un invalido. A tal proposito, la Provincia non ha risposto –poiché nelle liste provinciali non vi sono tecnici- così come quando ho chiesto un programmatore mi hanno mandato persone che sapevano appena accendere il computer, di conseguenza c’è stata una bella selezione. Per quanto riguarda l’amministrazione o il centralino la cosa è più fattibile in quanto la formazione la facciamo noi, mentre per le aziende che hanno bisogno di una professionalità più specifica diventa un problema; infatti se una società ha bisogno di sistemisti bisogna dare dei sistemisti così nel caso di altre figure professionali.

Questi lavoratori svantaggiati lavorano, attualmente, tutti a tempo indeterminato; vi erano due mobilità che ora sono stati trasformati a tempo indeterminato. Il terzo lavoratore è stato assunto sin dall’inizio a tempo indeterminato – in quanto lavorava già presso un’altra azienda, aveva già esperienza professionale, era già qualificato per cui è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato. Per la struttura non sono considerati invalidi; inoltre, all’apparenza, queste persone non mostrano di avere nessun problema solo che sono stati assunti come invalidi. In sostanza non ho esperienze di casi gravi, ad esempio di persone su una carrozzina. A volte sono capitati invalidi che non erano in grado nemmeno di stare al centralino (ad esempio se sordomuti); tuttavia, tutto dipende dall’invalidità che hanno, poi noi troviamo il posto adatto a loro.” (informatica, 500 addetti)

“Sono presenti tra il nostro personale cinque persone portatori di handicap (hanno tutti handicap fisico) ricoprono mansioni diverse – comunque tutte di carattere impiegatizio dal più basso livello fino ad arrivare a livelli abbastanza alti (quasi dirigenti). Sono stati assunti direttamente tramite colloquio.” (banca)

“Nella nostra azienda c’è una sola persona assunta come “lavoratore svantaggiato” (ha un handicap psichico); lavora all’aggiuntatrice –in particolare fa le cuciture delle tomaie oppure aggiusta i modelli del campionario. È stata assunta da noi con un contratto part-time e aveva già esperienza di lavoro: infatti, questa signora, prima lavorava a domicilio e aveva avuto anche un lavoro occasionale.

Da noi è giunta perché proposta dal Comune e dai servizi sociali. Il lavoro -qui da noi- è stato di suo gradimento per cui è stata assunta a tempo indeterminato; il part-time è rimasto date le sue condizioni psicofisiche (ha un’alta percentuale di invalidità). Non lavora lungo la catena di montaggio ma da sola, di conseguenza, anche se ha dei tempi abbastanza lenti riesce a fare bene il suo lavoro. Altri posti, nella nostra azienda, sarebbero impensabili.” (calzaturificio)

“All’interno del nostro organico c’è una persona che è stata assunta come lavoratore svantaggiato e lavora nella nostra sede operativa di Firenze. Ha avuto un’assunzione diretta nel 2002, ha un contratto a tempo indeterminato di settimo livello. Lavora a tempo pieno.” (concessionaria auto)

“Abbiamo assunto due persone che hanno delle problematiche (hanno dei problemi fisici); entrambe svolgono la mansione di guardia giurata. Siccome hanno dei problemi a svolgere le normali mansioni di guardia giurata, sono stati adibiti al servizio di vigilanza nelle banche.

Sono state reclutate attingendo dalle domande che erano state fatte qui da noi, però è stato fatto loro un contratto –come per legge- come lavoratori svantaggiati.

Anche per loro, all’inizio, è stato fatto un contratto per un anno, poi trasformato a tempo indeterminato. Inizialmente, lavoravano sempre in coppia, quindi accompagnati da altre guardie più esperte, ma ciò avviene normalmente da noi.” (servizi di vigilanza)

“Qui da noi c’è una persona che è stata assunta come persona svantaggiata; lavora nell’azienda agricola. Ha un contratto a tempo determinato però rinnovabile di anno in anno- quindi in un certo senso a tempo indeterminato; è giunto qui da noi perché proposto dai servizi sociali e anche perché è figlio di un nostro dipendente.

Ultimamente è stato assunto un altro ragazzo, per tre mesi, che ha problemi di udito però riesce a fare il suo lavoro; successivamente, se vi sarà bisogno, potrà essere prorogato il contratto di lavoro.” (produzione vinicola)

“Ci sono persone nell’azienda che sono stati assunti come lavoratori disagiati; alcune lavoravano già nell’azienda e vi sono rimasti anche dopo che è subentrato il disagio, altri invece sono stati segnalati dai servizi. Hanno problematiche sia fisiche che psichiche, una persona addirittura ha dei problemi alle mani.

Lavorano con contratti a tempo indeterminato; le mansioni sono quelle tipiche della vetreria ed essendo in gran parte un lavoro manuale, ognuno fa quello dove riesce meglio.

Ci deve essere l’inserimento lavorativo ma è necessario che a monte ci sia una selezione nel senso che i servizi devono stabilire il tipo di lavoro che una persona con handicap riesce a fare. E’ importante che la persona svantaggiata faccia una cosa che sia in grado di farlo, non ha importanza che il suo rendimento sia parziale. Il tornaconto più importante è che la persona svantaggiata riesca ad essere soddisfatta del lavoro che svolge tale da trasmettere anche agli altri la sua soddisfazione -sia lavoratori che datori di lavoro.” (vetro)

“Vennero qualche anno fa dicendo che bisognava prenderne uno per forza e noi gli abbiamo comunicato il nome.” (azienda meccanica di 18 addetti)

“In passato c’erano dei posti di lavoro che non richiedevano nessuna particolare attitudine, però molte di queste funzioni sono sparite perché le fanno tutte le macchine” (conceria, 140 addetti)

Un testo di economia³² definisce come discriminazione sul lavoro la preferenza avversa a certe categorie di persone indipendentemente dalle loro potenzialità lavorative; questo testo fa risalire all’esistenza, vera o anche solo presunta, di correlazioni fra l’efficienza produttiva e l’appartenenza ad un gruppo, l’esistenza di pregiudizi che ostacolano l’ingresso di determinate categorie (ad esempio etniche o di genere) in determinati lavori. Se vi sono costi di selezione della manodopera di accertamento e verifica delle competenze, delle professionalità e delle attitudini, e di solito ci sono, diventa razionale per la singola impresa restringere la scelta dei potenziali candidati all’impiego a coloro che non fanno parte delle categorie di cui si suppone l’inadeguatezza. Questo comportamento è peraltro irrazionale dal punto di vista macro o collettivo, perché si crea una sottoutilizzazione di talenti, competenze e professionalità che non vengono neanche esplorati, ed addirittura le categorie discriminate finiscono, irrazionalmente, per conformarsi effettivamente all’immagine che si ha di loro (non avendo occasione di “fare esperienza nel campo in cui sono discriminate). Sempre secondo questi autori ciò motiva peraltro la razionalità economica di “azioni positive”, per rendere effettive delle competenze latenti all’interno della popolazione discriminata:

³² Milgrom, Roberts, *Economia, organizzazione e management*, Il Mulino, Bologna, pp. 506-509.

da questo punto di vista anche l'esistenza di una legislazione vincolistica verso l'uso di determinate categorie può essere razionale, così come l'effettuazione di campagne informative.

Non è neanche esclusa, almeno in una delle interviste effettuate, una valutazione simile, sulla necessità di imporre "obblighi sociali" attraverso la legislazione sui lavoratori svantaggiati, che è giusto ci siano e che non potrebbero avere altra forma che di vincolo per la singola impresa – che, su altra base, non avrebbe alcun incentivo a muoversi realmente.³³

Se trasponiamo questa tematica nella nostra analisi, abbiamo qualche strumento per comprendere meglio il comportamento delle imprese, che ci appare spesso altrimenti un po' troppo sommario.

³³ "E' più importante, una considerazione morale, cioè creare degli obblighi. E' di interesse di tutti che una società vada avanti bene. Come c'è l'obbligo che uno che ha ridotte attività funzionali debba essere assunto quando si supera i 15 addetti, stessa cosa andrebbe fatta introducendo, per legge, degli obblighi per cui un'azienda quando ha un certo numero di dipendenti deve avere questo o quello....a seconda di quello che la società ha bisogno."

Appendice al capitolo 3: la traccia d'intervista utilizzata per l'indagine qualitativa

- *Azienda*
- *Tipo di prodotto o servizio*
- *Punti di forza sul mercato (motivi della competitività)*
- *Fattori che determinano il reclutamento e la mobilità dei dipendenti; modalità di assunzione, passaggio dal lavoro flessibile al lavoro stabile, possibilità di progressione di carriera nell'impresa*
- *Cosa serve per essere impiegabili nell'impresa*
- *Presenza o assenza di lavoratori svantaggiati. In caso di presenza: quanti sono e a quali mansioni sono stati adibiti i lavoratori svantaggiati? Con quale modalità di reclutamento sono stati assunti? Con quale modalità contrattuale lavorano? In caso di assenza: per quale motivo non avete assunto lavoratori svantaggiati? C'è l'intenzione di assumerli in futuro? Se sì a quali condizioni?*
- *Ci sono ruoli per i quali lavoratori svantaggiati potrebbero essere idonei*
- *Ci sono ruoli per i quali lavoratori svantaggiati potrebbero essere idonei a certe condizioni? Quali condizioni? Ad esempio: tutor aziendali formati e rimborsati in parte da strutture pubbliche; disponibilità di operatori dei servizi sociali a farsi garanti e a seguire personalmente l'inserimento lavorativo per un certo tempo; rimborsi di quote del costo del lavoro del lavoratore svantaggiato; finanziamenti per rendere idonee le strutture, il macchinario, le tecnologie. Oppure quali altre misure?*
- *Quali fattori ostacolano l'ingresso e la mobilità socio-professionale interna (da mansione a mansione) ed esterna (da una impresa all'altra) per i lavoratori svantaggiati. Alcuni possibili modi per ridurre o contrastare tali fattori.*
- *Casi di successo di inserimento di persone svantaggiate: in quali circostanze sono avvenuti; quali impatti e/o modifiche sull'organizzazione aziendale; come innescare meccanismi di apprendimento all'interno delle organizzazioni aziendali (indicazioni sulle buone pratiche estensibili ad altri casi aziendali).*
- *Quali rapporti con i servizi pubblici:*
 - a. *sociali e socio-sanitari*
 - b. *all'impiego.*

Conclusioni

Un elemento che condiziona ampiamente le possibilità di inserimento di lavoratori svantaggiati è la presenza e la crescente attivazione di cicli produttivi integrati e continui – richiedono risorse di lavoro sempre più specifiche e adattate; non a caso diversi dei lavoratori svantaggiati presenti nelle aziende intervistate lavorano in nicchie particolari dell'organizzazione aziendale, “laterali” o comunque non del tutto connesse con il flusso centrale dell'attività dell'impresa. Da un certo punto di vista si potrebbe dire che nella misura in cui arriva (in ritardo) l'organizzazione scientifica del lavoro (il taylorismo) si restringe il campo di attività potenziale di diverse categorie di attivi: certo i disabili in generale, i lavoratori svantaggiati per primi, ma anche, per esempio, i lavoratori più anziani.

Questo solleva un problema più generale ed interessante: chi sono gli “inidonei”? Anche all'interno della nostra indagine, cercando nelle pieghe delle risposte ottenute, emergono alcuni elementi problematici più generali: per alcuni lavori, si nota, inidonee sono le donne (“Man mano che vanno in pensione non ci sono più donne che vogliono fare questo lavoro. Il luogo dove devono lavorare non è proprio da donne. Bisogna avere stivali, grembiuloni, si deve utilizzare acidi.”) per altri sono inidonei gli italiani in generale (il lavoro nelle concerie, almeno le fasi “umide”, sempre più spesso). Estremizzando ma non troppo potremmo ricordare che il tipo di lavoro centrale nelle imprese esaminate, quello operaio o manuale, è sempre più ritenuto poco adeguato dall'offerta di lavoro. Potremmo allora affermare che sono in generale le modalità con cui l'innovazione tecnologica è introdotta nelle imprese, le modella e le riorganizza, che determinano un restringimento degli “idonei”. La traduzione del concetto di qualità in standardizzazione e “normalizzazione” delle merci (beni e servizi) offerti può implicare, in un certo senso, una parallela “normalizzazione” dei lavoratori e delle loro caratteristiche, escludendone quelle più “devianti”; tuttavia questa tendenza, ampiamente presente, non è l'unica, se consideriamo la necessità per le imprese di incorporare crescenti elementi di complessità, di esplorare nicchie di mercato particolari, di ottimizzare le risorse umane e materiali a disposizione in una maniera specifica rispetto ai concorrenti, tutti fattori che possono portare a valorizzare in certa misura anche l'eterogeneità delle risorse di lavoro a disposizione, e la personalizzazione delle modalità di inserimento.

Come è stato detto da uno dei nostri testimoni privilegiati “L'assunzione ideale è continuare a puntare all'inserimento mirato. Che sia disabile, che sia tossicodipendente, l'inserimento va a buon fine se è fatto su misura di quella persona.” Questa è una problematica centrale, ovviamente, nell'inserimento dei soggetti svantaggiati, ma ha una valenza assolutamente generale: tutte le politiche del lavoro oggi richiedono un approccio di questo tipo, e il raggiungimento degli obiettivi

europei in termini di tassi di occupazione più elevati sulla popolazione in età da lavoro è esso stesso assolutamente chimerico se non ci si pone in questa ottica.

Allora il problema del lavoro dei soggetti svantaggiati diviene una sorta di cartina di tornasole delle criticità insite nel mercato del lavoro (il mismatching, cioè cattivo o mancato incontro, fra domanda e offerta di lavoro) e nell'organizzazione aziendale (la necessità di sollecitare insieme le capacità critiche e di iniziative dei lavoratori e la loro adattabilità all'inserimento in un contesto che è stato costruito a partire da esigenze di ottimizzazione tecnologico-economica ma non del lavoro ambiente. E' la difficoltà di quella che è stata chiamata³⁴ l' "autonomazione" (autonomia+automazione) dei lavoratori. In questo emerge anche una caratteristica delle imprese locali, ma forse toscane o italiane in generale, di scarsa abitudine all'ottica strategica nell'impostazione generale del comportamento aziendale e della gestione delle risorse umane in particolare. Emerge dalle risposte l'enorme pressione che viene esercitata, sulle imprese, dal contesto concorrenziale, e la continua ricerca di una semplificazione dei problemi che si presentano all'impresa. Se questo è il contesto, si capisce come le imprese non siano felici di affrontare nuovi problemi, come quelli posti dall'inserimento dei lavoratori svantaggiati (come i problemi di continuità del ciclo produttivo che pone una persona meno rapida o meno precisa sulla linea di produzione). E' però vero che è proprio la capacità di esercitarsi ad affrontare nuovi problemi che può costituire un vantaggio competitivo: d'altronde l'adattamento della struttura produttiva e organizzativa alle potenzialità delle risorse umane disponibili è (e sarà sempre di più in una situazione di scarsità di offerta di lavoro) un mezzo per esplorare nuove soluzioni organizzative e tecnologiche: ciò però richiede una capacità di distacco dalla routine e di affrontare la dimensione strategica della vita aziendale che è un problema serio per la nostra microimpresa (che, forse, non è in grado di affrontare da sola). Come è stato notato da uno specialista della formazione francese, Bertand Schwartz³⁵, una efficace strategia della qualità richiede comunque la collaborazione dei lavoratori nel rintracciare e portare alla luce le criticità del ciclo produttivo, e questo stesso può essere un modo di formare lavoratori altrimenti a rischio di esclusione, e insieme di ripensare la struttura organizzativa, elemento quest'ultimo comunque continuamente necessario all'interno di una strategia della qualità. L'ascolto dei lavoratori è allora un mezzo per evidenziare le strozzature e rafforzare le prospettive professionali e di qualificazione dei lavoratori. Se questo quadro di insieme non esiste, è inevitabile che l'inserimento di soggetti svantaggiati rimanga confinato a nicchie interne all'impresa, che non danno prospettive di mobilità interna e che confermano le imprese nei loro pregiudizi avversi ai lavoratori svantaggiati.

³⁴ B. Coriat, *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi nel modello giapponese*, Dedalo, Bari, 1991.

³⁵ B. Schwartz, *Modernizzare senza escludere*, Anicia, Roma, 1995.

