



INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE NELLE AZIENDE DI SERVIZI PUBBLICI LOCALI IN TOSCANA



Confservizi Cispel Toscana

INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE NELLE AZIENDE DI SERVIZI PUBBLICI LOCALI IN TOSCANA

Hanno curato la realizzazione dell'indagine:

Confservizi Cispel Toscana

IRES Toscana

L'indagine è pubblicata sul sito:

www.confservitoscana.it

Progetto grafico:

PetriBros

. NET n. 57/2014

Aut. N. 4472 del 6.4.1995 del Tribunale di Firenze

Periodico di Confservizi Cispel Toscana

Via G. Paisiello 8 – 50144 Firenze

Tel. 055 211342 fax 055 282182

www.confservitoscana.it – segreteria@confservitoscana.it

Presentazione

In questo volume presentiamo i risultati dell'indagine che Confservizi Cispel Toscana ha condotto nel 2013, in collaborazione con IRES Toscana, sulle dimensioni e le caratteristiche dell'occupazione nelle aziende che gestiscono i servizi pubblici locali di igiene ambientale, del trasporto pubblico locale, dell'energia e delle risorse idriche.

Il contesto in cui i risultati di questa indagine vanno letti è alquanto complesso.

L'Italia non è ancora uscita dalla grave crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008 che ha gradualmente impoverito il nostro tessuto imprenditoriale, e ha avuto evidenti ripercussioni negative sul mercato del lavoro, portando il tasso di disoccupazione a livelli allarmanti.

Nonostante alcuni segnali di ottimismo la situazione sia dal punto di vista occupazionale che sociale rimane grave.

Questi anni di crisi sono stati caratterizzati anche dal continuo succedersi di provvedimenti legislativi tesi a riformare il mercato del lavoro italiano e a favorire il rilancio dell'occupazione.

E' da poco stato approvato definitivamente dal Senato il *Jobs Act*, la legge delega che contiene le linee guida che il Governo dovrà seguire per riformare completamente le regole del lavoro. L'approvazione della Riforma quindi avvia una rapida stagione di decreti attuativi, definendo così il "nuovo perimetro delle politiche attive sul lavoro" e avviando una vera e propria rivoluzione attesa da anni, capace di modificare sostanzialmente il mercato del lavoro.

Nel quadro sin qui delineato non va dimenticato che quello di cui ci occupiamo è un settore particolare. I Servizi Pubblici Locali gestiscono risorse fondamentali per i cittadini e al contempo rappresentano un pezzo importante dell'economia del Paese.

Sappiamo che a livello nazionale il comparto dei Servizi Pubblici Locali oggi rappresenta il 2,3% del nostro PIL, ha un fatturato di 37 miliardi e occupa circa 180 mila addetti.

Nonostante la crisi quindi è uno dei pochi settori in cui si registra una crescita del

fatturato e degli investimenti e una certa stabilità dell'occupazione.

Si tratta quindi di un settore che ha grandi potenzialità economiche ed occupazionali, indubbiamente strategico per lo sviluppo economico e il benessere delle comunità locali.

I risultati emersi dall'indagine che abbiamo condotto in Toscana non fanno altro che confermare questi dati.

Ci dicono in primo luogo che in Toscana le aziende di igiene ambientale, del trasporto pubblico locale, dell'energia e delle risorse idriche, in questi anni tanto difficili, hanno visto crescere i livelli occupazionali e anche il numero di rapporti di lavoro stabili.

Molti altri sono i dati raccolti che chiariscono anche quale sia la qualità dell'occupazione nel settore delle *utilities* preso in esame.

Si tratta, quindi, di un ulteriore e importante tassello che ben si inserisce nella riflessione collettiva, alla quale sono chiamati politici, operatori del settore, sindacati, accademici, sui possibili scenari futuri e sulle sfide che ci stanno attendendo.

Ai fini del confronto rileviamo nel nostro settore l'esigenza di una maggiore programmazione, di regole proprie che ne valorizzino la specificità ed anche di adeguati strumenti contrattuali e lavoristici.

La riforma dei servizi pubblici locali che è stata portata avanti fino ad ora è, infatti, carente e pericolosa, in quanto esprime tagli trasversali ed una prospettiva che si appaga di una finalità meramente ragionieristica, incapace di traghettare questo settore verso il futuro.

Servono invece non solo regole nuove, volte ad eliminare le disfunzioni del sistema, ma anche una nuova angolazione visuale che porti al centro del progetto lo sviluppo ed il benessere delle comunità locali.

Il nostro intento, con questo documento, è quello di offrire alle Istituzioni chiamate a definire le linee di programmazione e di indirizzo per questi importanti settori, uno strumento di conoscenza e di lettura di un mondo complesso e ricco come quello dei Servizi Pubblici Locali.

Sarà inoltre interessante verificare tra qualche tempo, avendo come punto di partenza i dati presentati in questo volume, come le dinamiche occupazionali cambieranno a seguito delle importanti modifiche normative che si stanno compiendo.

Alfredo De Girolamo
Presidente Confservizi Cispel Toscana

Indice

1. Il campione di indagine	7
2. Andamento dell'occupazione	8
3. Composizione della forza lavoro	9
3.1. Composizione per qualifica	9
3.2. Composizione per genere	11
3.3. Gli occupati stranieri	13
3.4. Le tipologie contrattuali	13
3.5. I lavoratori part-time	15
4. I flussi in entrata	18
5. I flussi in uscita	18
5.1. Cessazioni per causale	19
6. Trasformazioni in contratto a tempo indeterminato	20
7. Ammortizzatori sociali	21
8. Retribuzione	21
9. Previdenza	22
10. Competenze e formazione	22
11. Considerazioni finali	24
Appendice: Panoramica sulle aziende che hanno partecipato all'indagine	27

1. Il campione di indagine

Alla presente indagine hanno partecipato 38 imprese associate a Confservizi Cispel Toscana, che operano nei seguenti settori: servizio idrico, produzione e distribuzione di energia, gestione della raccolta e del ciclo dei rifiuti urbani e trasporto pubblico locale (TPL).

Nel dettaglio sono state intervistate:

- **8 aziende appartenenti al settore Idrico:** Acque S.p.A., Acquedotto del Fiora S.p.A., G.A.I.A. S.p.A., G.E.A.L. S.p.A.; Nuove Acque S.p.A., ASA Azienda Servizi Ambientali Integrati S.p.A., Publiacqua S.p.A., G.I.D.A. S.p.A.
- **15 aziende appartenenti al settore Rifiuti:** A.I.S.A. S.p.A., A.A.M.P.S. S.p.A., ASIU S.p.A., A.S.M.I.U.-Azienda Speciale Municipalizzata Igiene Urbana, Centro Servizi Ambiente S.p.A., Centro Servizi Ambiente Impianti S.p.A., COSECA S.p.A., Geofor S.p.A., Publiambiente S.p.A., Quadrifoglio S.p.A., Revet S.p.A., Siena Ambiente S.p.A., Sistema Ambiente S.p.A., ASM Ambiente Servizi Mobilità S.p.A., C.E.R.M.E.C. S.p.A.
- **10 aziende appartenenti al settore Energia:** GESAM S.p.A., Toscana Energia S.p.A., PubliEs S.r.l., ESTRA S.p.A., Solgenera S.r.l., Estra Energie S.r.l., Estra Elettricità S.p.A., Estra Divisioni Reti e Gas S.r.l., Estra Divisione GPL, Estra Clima S.r.l.
- **5 aziende appartenenti al settore del Trasporto Pubblico Locale:** BUSITALIA SITA Nord S.r.l., CAP società cooperativa, Copit S.p.A., CTT NORD S.r.l., Tiemme S.p.A.

Per una breve descrizione delle aziende si rinvia all'Appendice del presente lavoro.

Si tratta di un campione di imprese significativo che occupa, con riferimento all'anno 2012, un totale di 11.534 addetti, e che corrisponde a circa l'1,05% del totale dell'occupazione dipendente della Toscana.

Come evidenziato nella Tabella 1, il settore tra quelli analizzati che presenta il maggior numero di dipendenti è quello del TPL (35%), seguito dai Rifiuti (33%), dall'Idrico (23%) e dall'Energia (9%).

Alle imprese è stato distribuito un questionario con cui è stato in particolare chiesto di individuare il numero di addetti, la composizione per tipologia contrattuale e per categoria (operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Sono stati chiesti i flussi in entrata e i flussi in uscita, distinguendoli per causa (scadenza contratto, dimissioni, licenziamento individuale, pensionamento, altro) e per tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, somministrazione, a progetto).

Sono stati raccolti i dati riferiti all'anno 2012 e quelli riferiti al 2009 per confrontarli

e valutare la reazione dei settori considerati in Toscana alla crisi economica ed occupazionale che, iniziata nel 2008, non è ancora terminata.

E' bene precisare che per alcune aziende non è stato possibile analizzare e comparare i dati del 2009 per le difficoltà nella raccolta dovute agli importanti processi di trasformazione societaria che le hanno negli ultimi anni riguardate.

Si fa in particolare riferimento ai processi di aggregazioni che hanno interessato alcune aziende per lo più, ma non solo, appartenenti al settore trasporto pubblico locale e dei rifiuti.

In ogni caso la verifica dell'andamento dei dati raccolti nel periodo 2009-2012 è stata possibile per la maggior parte delle imprese, che occupano un numero di addetti pari al 75% del totale di quelle oggetto di indagine.

Alcuni dati dell'indagine sono stati confrontati con quelli regionali, indicati dall'IRPET nel *Rapporto sul Mercato del Lavoro 2012* e nazionali reperiti dalle indagini condotte dall'ISTAT e da EUROSTAT per una migliore contestualizzazione degli stessi.

Tab. 1 - Campione di imprese intervistate

	n. aziende	n. addetti	%
Idrico	8	2.685	23%
Rifiuti	15	3.805	33%
Energia	10	1.040	9%
TPL	5	4.004	35%
Totale	38	11.534	100%

2. Andamento dell'occupazione

Per quanto riguarda la dinamica occupazionale complessiva dei settori considerati, sembrerebbe che nel periodo che va dal 2009 al 2012 vi sia stata una crescita dell'occupazione (+2,6%), trainata soprattutto dai settori dei rifiuti (+7%) e dell'idrico (+0,7%).

Per i settori dell'energia e del trasporto pubblico locale si deve evidenziare che i dati del 2009, come già rilevato nel precedente paragrafo, si riferiscono solo a una parte delle aziende che hanno collaborato all'indagine.

La comparazione dei dati assoluti in ogni caso anche per questi due settori rileva una certa stabilità dei livelli occupazionali.

Questi dati sono estremamente positivi se confrontati con quelli relativi alla dinamica occupazionale a livello nazionale, in cui si è registrato nell'anno 2012 una flessione dei livelli di occupazione pari a -2,2% rispetto all'anno 2009.

Il dato del +2,6% è estremamente positivo anche se confrontato con quello registrato complessivamente in Toscana in cui si osserva, in termini tendenziali, sempre nel periodo tra il 2009 e il 2012, una sostanziale stabilità dell'occupazione (+0,3%).

Viene così confermato che il settore delle *public utilities*, insieme a pochi altri comparti economici (ad esempio quello dei servizi di informazione e quello dei servizi avanzati

alle imprese), è stato in grado di resistere alla crisi economica e di mantenere costanti se non in crescita i livelli di occupazione.

I dati sin qui evidenziati devono essere letti anche alla luce di un'ulteriore considerazione che riguarda il settore delle *utilities* in generale. I settori che abbiamo preso in considerazione si caratterizzano infatti anche per gli ingenti investimenti che sono stati sostenuti negli ultimi anni, che hanno riflessi positivi anche nel mercato in generale. E' infatti importante considerare, oltre al positivo dato dell'occupazione diretta sopra commentato, anche l'occupazione indiretta che il comparto è in grado di alimentare.

Le imprese dei settori in esame infatti devono ricorrere a prodotti e servizi intermedi in modo massiccio (ad es. per attrezzature o servizi ingegneristici, servizi in outsourcing ecc.), generando un'ulteriore domanda e creando così occupazione e valore aggiunto anche in altri rami dell'economia.

3. Composizione della forza lavoro

Dopo aver verificato il campione d'indagine, una prima analisi è stata volta a verificare la composizione della forza lavoro impiegata dalle aziende associate che hanno collaborato all'indagine in particolare per qualifica, genere e tipologia contrattuale.

3.1. COMPOSIZIONE PER QUALIFICA

Per quanto riguarda la composizione delle forza lavoro per qualifica, emerge una complessiva prevalenza operaia, che si riscontra in tutti i settori analizzati, e che è del resto tipica delle *utilities*. Si tratta comunque, è bene rilevarlo, di una componente operaia per la maggior parte altamente qualificata, in quanto impegnata nei diversi settori considerati nello svolgimento di attività che richiedono un'alta professionalità.

Gli operai nel 2012 rappresentavano il 66,9% della forza lavoro.

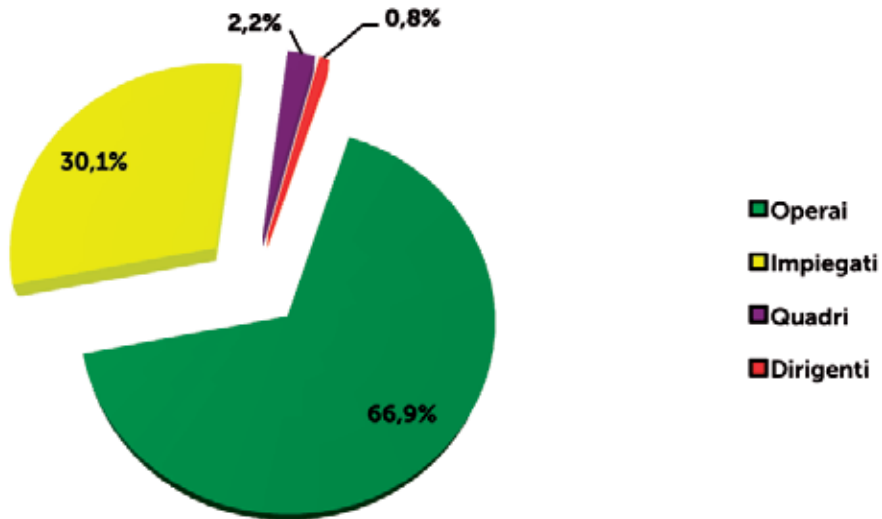
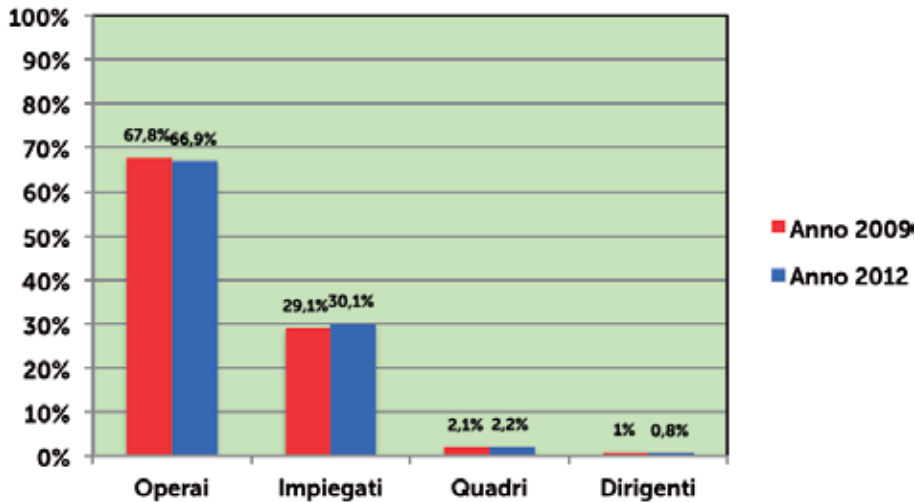
Gli impiegati rappresentavano il 30,1%, mentre i quadri il 2,2% e i dirigenti appena lo 0,8%.

Si segnala che il settore dell'idrico è quello in cui si rileva la minor distanza tra la componente operaia (48,5%) e impiegatizia (47,3%), mentre il settore in cui la componente impiegatizia è più numerosa è quello dell'energia (56,9%).

Confrontando tali dati con quelli del 2009, si rileva che nel triennio considerato la complessiva prevalenza operaia dell'occupazione nel settore delle *utilities* in Toscana è rimasta quasi intatta.

Il ridimensionamento di questa componente infatti è minimo, passando dal 67,8% nel 2009 al 66,9%, nel 2012 a vantaggio di quella impiegatizia (dal 29,1% al 30,1%).

Si registra un certo ridimensionamento del peso occupazionale dei dirigenti, passati dall'1% all'0,8% dell'occupazione totale, con una dinamica complessiva del -11%, dovuto molto probabilmente proprio ai processi di aggregazione delle aziende che se da un lato non ha comportato ingenti "risparmi" occupazionali, ha però comportato un ridimensionamento delle figure di vertice.

Fig. 1 - Ripartizione forza lavoro per qualifica - anno 2012**Fig. 2- Ripartizione forza lavoro per qualifica-confronto 2009-2012**

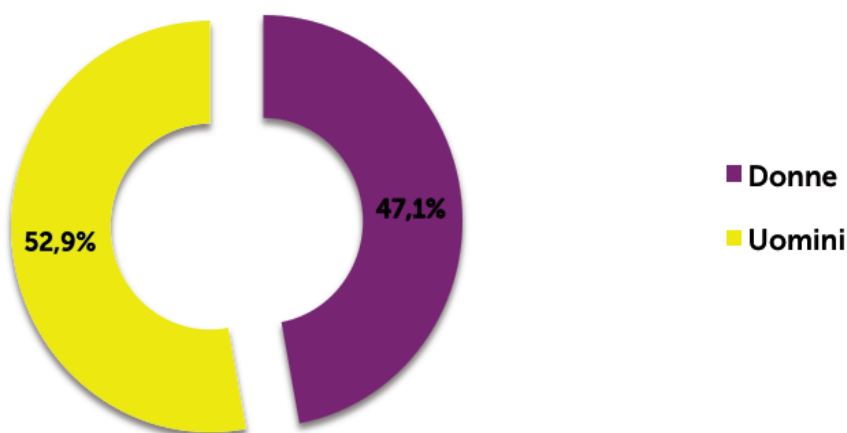
3.2. COMPOSIZIONE PER GENERE

Tra gli addetti dei settori di *utilities* analizzati la componente maschile è decisamente prevalente (80,7% del totale al 2012); l'esigua componente femminile, pari al 19,3% del totale, è ben al di sotto del tasso registrato a livello nazionale, pari nel 2012, secondo i dati ISTAT, al 47,1%, contro un 58,6% della media Ue27 (59,8% Ue15). Netta è anche la distanza rispetto al tasso del 43,7% registrato a livello regionale.

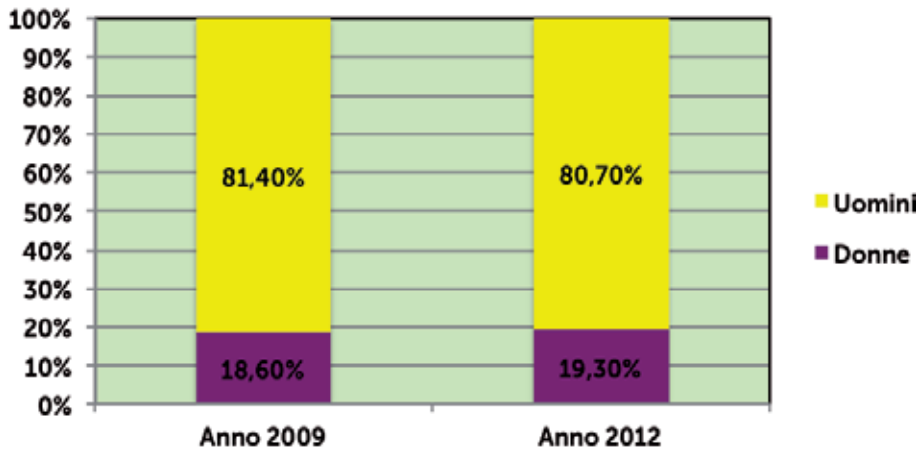
Fig. 3- Ripartizione per genere - Anno 2012



Fig. 4- Ripartizione per genere - Italia - Anno 2012
Fonte: Istat



Tuttavia si deve evidenziare un incremento se pur lieve della compagine femminile: dal 18,6% nel 2009 al 19,3% nel 2012.

Fig. 5- Ripartizione per genere - confronto 2009-2012

Con riferimento ai singoli settori la minor presenza femminile si registra in quello dei Trasporti (7,3%), mentre nel settore dei Rifiuti e dell'Idrico si registrano le percentuali più alte (22,4% e 22,3%).

Tab. 2 – Quota femminile forza lavoro per settore - 2012

Settore	%
Idrico	22,3%
Rifiuti	22,4%
Energia	18,6%
TPL	7,3%

Il minor tasso di presenza femminile si registra tra i dirigenti. Appena l'8,2% del totale dei dirigenti è donna, anche se in netta crescita rispetto al 2009, in cui il tasso era pari a 6,1%.

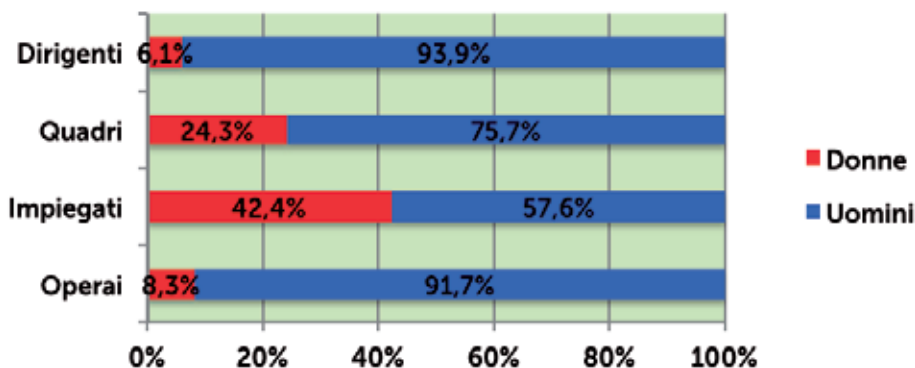
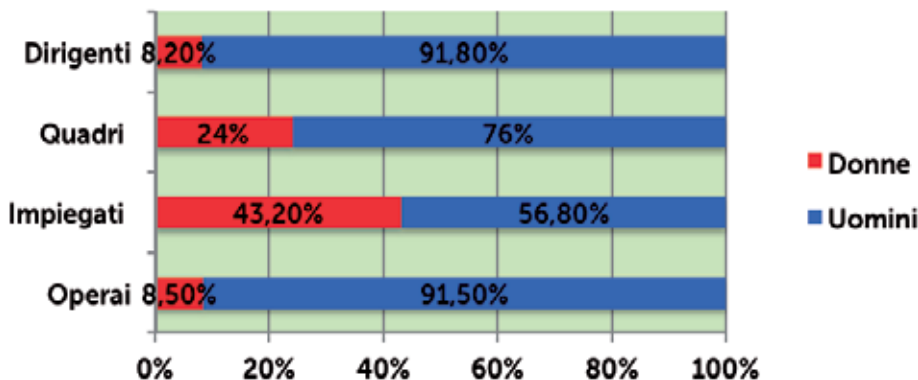
Anche nella categoria operaia le donne sono in netta minoranza, rappresentando l'8,5% del totale. Le donne quadro invece sono pari al 24%.

La categoria in cui la componente femminile è più numerosa è quella impiegatizia (43,2%).

Non si può però mancare di evidenziare che le prestazioni richieste nei settori considerati richiedono una specializzazione tecnica o comunque una qualifica professionale ancora ad appannaggio quasi esclusivo del genere maschile.

Tab. 3- Ripartizione per genere e qualifica-2012

	% Donne	% Uomini
Operai	8,5%	91,5%
Impiegati	43,2%	56,8%
Quadri	24%	76%
Dirigenti	8,2%	91,8%
Totale	100%	100%

Fig. 6- Ripartizione per genere e qualifica - Anno 2009**Fig. 7- Ripartizione per genere e qualifica - Anno 2012**

3.3. GLI OCCUPATI STRANIERI

Nei settori di *utilities* considerati le forze di lavoro straniere rappresentano appena, senza alcuna differenza tra il 2009 e il 2012, lo 0,2%.

Si tratta di una percentuale decisamente più bassa rispetto a quella registrata a livello regionale, dove tra il 2008 e il 2012 si è verificato perfino un aumento dell'incidenza degli occupati stranieri tra gli occupati toscani, passata dal 9,2% al 12,3%. A livello nazionale gli stranieri rappresentano il 10,2% degli occupati totali.

3.4. LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

La composizione dell'occupazione per tipologia contrattuale delle aziende esaminate vede una netta predominanza dell'occupazione a tempo indeterminato (95,5%).

Il contratto a tempo determinato, pur utilizzato residualmente in assoluto, risulta essere tra quelle a termine la forma di rapporto di lavoro più utilizzata dalle aziende, con un'incidenza pari all'1,7% sul totale dei dipendenti. Mentre a livello nazionale il ricorso al contratto a tempo determinato è decisamente più frequente (13,4%).

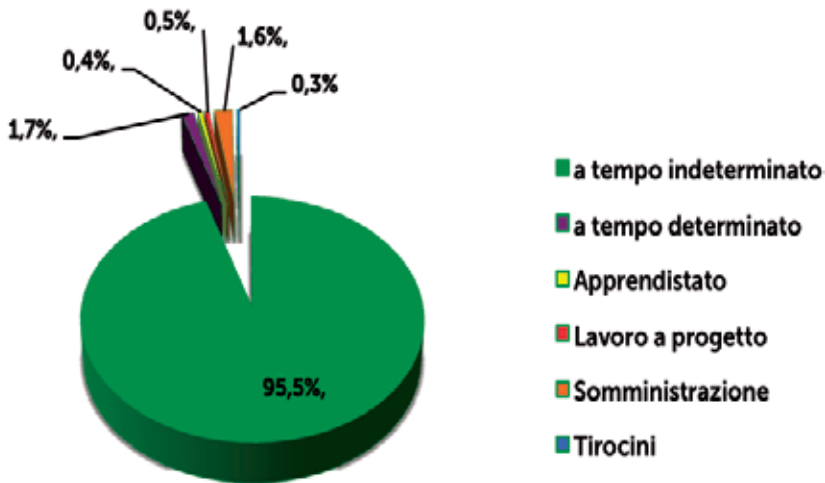
Interessante notare che la tipologia contrattuale dell'apprendistato rappresenta una piccola quota del totale dei contratti (0,4%), mentre la tipologia contrattuale

dell'inserimento è irrilevante.

Tab. 4 – Distribuzione addetti per tipologia contrattuale-2012

Forma Contrattuale	n. dipendenti	%
Indeterminato	11.285	95,5%
Determinato	205	1,7%
Inserimento	1	0,0%
Apprendistato	45	0,4%
Lavoro a progetto	55	0,5%
Somministrazione	194	1,6%
Tirocini	32	0,3%
Altro	4	0,0%
Totale	11.821	100,0%

Fig. 8- Distribuzione addetti per tipologia contrattuale-2012



La tendenza al lavoro a tempo indeterminato si è sostanzialmente rafforzata negli anni della crisi: si è infatti passati dal 92,2% del 2009 a un valore al di sopra del 95% nel 2012.

Dal confronto con il 2009 emerge una crescita anche dell'utilizzo del lavoro in somministrazione (dall'0,8% al 2%), e una netta diminuzione del contratto di lavoro a tempo determinato (dal 3,5% all'1,4%) e del contratto a progetto (dal 2% all'0,5%)¹. Quest'ultimo dato probabilmente è dovuto all'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 (c.d. "Riforma Fornero"), tesa a limitare tra l'altro anche l'uso del contratto progetto.

¹ Le leggere differenze nei valori percentuali del 2012 che si rilevano nelle tabelle concernenti l'articolazione per forma contrattuale, sono dovute al diverso campione preso a riferimento: nella Tabella 4 – Distribuzione addetti per tipologia contrattuale-anno 2012 sono incluse tutte le aziende oggetto di indagine, nella Tabella 5– Distribuzione addetti per tipologia contrattuale–confronto 2009-2012 sono contemplate le aziende per le quali è stato possibile reperire i dati sia del 2009 che del 2012.

Tab. 5– Distribuzione addetti per tipologia contrattuale–confronto 2009-2012

% su totale addetti	2009	2012	Variazione %
Indeterminato	92,2%	95,2%	+3,0%
Determinato	3,5%	1,4%	-2,1%
Inserimento	0,1%	0,0%	-0,1%
Apprendistato	1,1%	0,5%	-0,6%
Lavoro a progetto	2,0%	0,5%	-1,5%
Somministrazione	0,8%	2,0%	+1,2%
Tirocini	0,2%	0,3%	+0,1%
Altro	0,1%	0,0%	-0,1%
Totale	100%	100,0%	0%

Tra i diversi settori in relazione distribuzione degli addetti per tipologia contrattuale non si rivengono differenze sostanziali.

3.5. I LAVORATORI PART-TIME

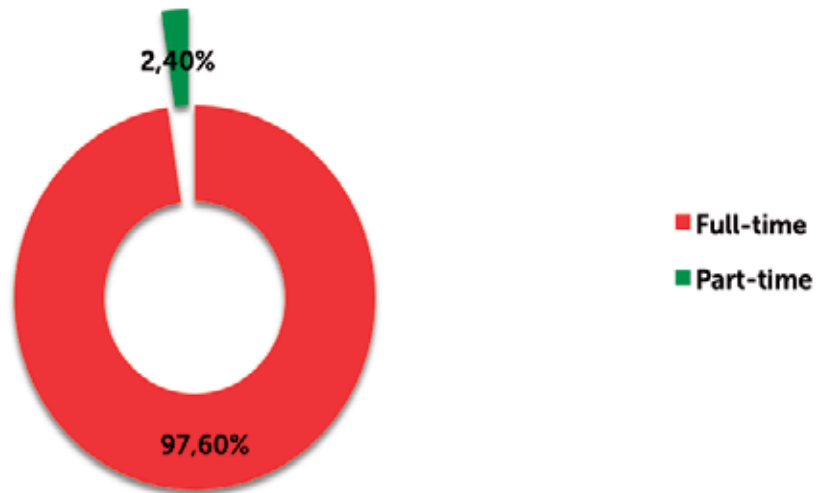
Le caratteristiche assunte dall'occupazione *part-time* in Italia e in Europa sono state esaminate da numerosi studi, che hanno confermato che negli anni della crisi il *part-time* ha di fatto sostituito posizioni a tempo pieno, celando di fatto condizioni effettive di crescente disoccupazione.

In Italia il numero degli occupati *part-time* è cresciuto nel tempo, con un andamento piuttosto diversificato per genere, essendo aumentata l'occupazione *part-time* molto più tra le donne che tra gli uomini.

Anche nella regione Toscana nel triennio 2009-2012 gli occupati a tempo parziale sono aumentati del 23,8%, con una diminuzione corrispondente del 3,1% dei lavoratori *full-time*.

Nelle aziende che hanno partecipato all'indagine, invece, si registra una tendenza opposta rispetto a quella fotografata a livello nazionale e regionale.

Tra il 2009 e il 2012 si è registrata una tendenza alla riduzione del ricorso al *part-time*: si è passati dal 2,9% al 2,4% degli occupati.

Fig. 9 - Dipendenti full-time e part-time - anno 2012**Tab. 6- Dipendenti full-time e part-time per categoria-2012**

	% Full-time	% Part-time
Operai	99,2%	0,8%
Impiegati	93,9%	6,1%
Quadri	99%	1%

Il *part-time* è utilizzato maggiormente tra gli impiegati (6,1%) dove maggiore, come si è già visto, è la componente femminile.

Ed, infatti, tre quarti dei *part-timers*, in linea con i dati nazionali, sono donne. E proprio l'elemento più interessante è che tale percentuale, al contrario del *trend* generale di lungo periodo, è in aumento (dal 68% del 2009 al 77% del 2012).

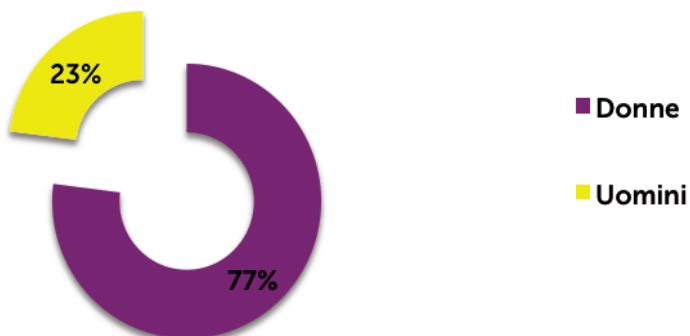
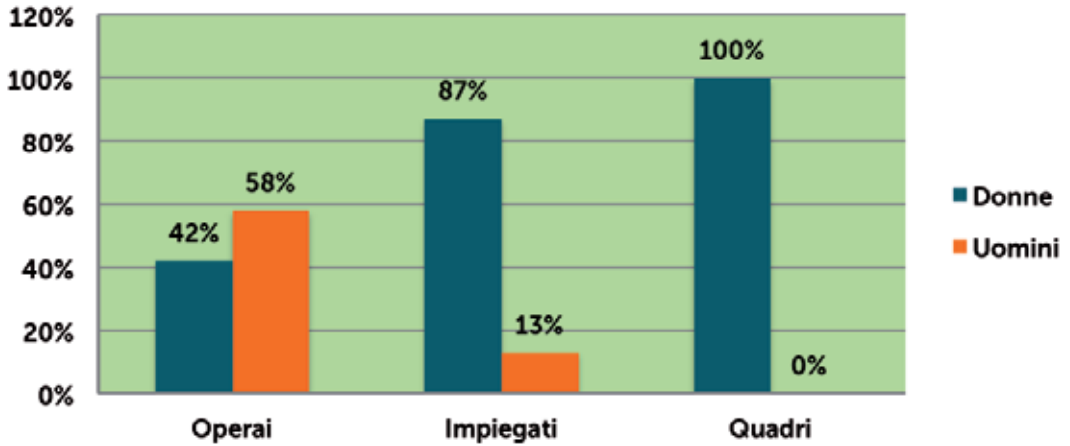
Fig. 10 - Percentuale donne e uomini su addetti part time 2012

Fig.11 - Composizione lavoratori part time per categoria e genere 2012**Tab. 7- Quota delle donne fra gli addetti part-time-confronto 2009-2012**

	% part-time donne 2009	% part-time donne 2012
Operai	30%	42%
Impiegati	84%	87%
Quadri	0%	100%
Dirigenti	n.c.	n.c.

4. I flussi in entrata

Il flusso in entrata per le aziende esaminate nel 2012 è pari a circa 734 unità, in diminuzione rispetto al 2009 in cui gli avviamenti erano stati circa 931.

Nel 2012 il contratto più utilizzato per gli avviamenti è stato quello di somministrazione (nel 41% di casi) in aumento rispetto al 2009. Mentre nel 2009 il contratto più utilizzato era quello a tempo determinato, il cui utilizzo è passato dal 36% nel 2009 al 32% nel 2012.

Una certa flessione si riscontra anche nell'utilizzo del contratto a progetto (passato dal 10% al 4%).

Tab. 8 - Flussi in entrata – valori assoluti e valori percentuale - 2009-2012

Ingressi	2009	%	2012	%
Indeterminato	188	20%	146	20%
Determinato	339	36%	235	32%
Inserimento	8	1%	1	0%
Apprendistato	11	1%	8	1%
Somministrazione	293	31%	301	41%
Lavoro a progetto	92	10%	28	4%
Altro	0	0%	15	2%
Totale	931	100%	734	100%

I singoli settori Se questi sono i dati riferibili nel complesso ai quattro settori considerati, necessari distinguo devono essere fatti in relazione a ciascuno di essi.

Nel settore dei rifiuti il numero maggiore di avviamenti per quanto riguarda il 2012 è costituito dai contratti di somministrazione, pari a 279 su 565 avviamenti totali, che come si può notare costituisce quasi il totale riportato nella tabella n. 8 per tutti i settori. Rilevante è anche il numero degli avviamenti con contratto a tempo determinato, pari a 196.

Nel settore idrico il numero maggiore di avviamenti è costituito dai contratti a tempo indeterminato, pari a 74 su 153 avviamenti totali.

Anche nel settore dell'energia la tipologia contrattuale più utilizzata per le assunzioni è il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Mentre per il settore dei trasporti nell'arco del 2012 sono state più numerose le assunzioni a tempo determinato, rispetto alle altre tipologie contrattuali individuate.

5. I flussi in uscita

Nel 2012 le uscite sono cresciute nel complesso rispetto al 2009 del 10%.

Si registra comunque un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni sia nel 2009 che nel 2012.

Sono cresciute le cessazioni dei contratti a tempo determinato e di quelli in somministrazione, mentre si riscontra una diminuzione delle cessazioni dei contratti a tempo indeterminato.

Tab. 9 - Flussi in uscita- valori assoluti e valori percentuale 2009-2012

Cessazioni	2009	%	2012	%
Indeterminato	172	28%	159	23%
Determinato	182	29%	218	32%
Inserimento	0	0%	0	0%
Apprendistato	0	0%	1	0%
Somministrazione	221	36%	277	41%
Lavoro a progetto	40	6%	22	3%
Altro	4	1%	5	1%
Totale	619	100%	682	100%

Da segnalare che nel 2012 il tempo indeterminato (la cui entità nel triennio è cresciuta sia in valori assoluti sia in peso percentuale sul totale) registra un saldo negativo differentemente da tutte le altre tipologie contrattuali.

5.1. CESSAZIONI PER CAUSALE

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato la causa più frequente di cessazione del rapporto di lavoro è stata quella del pensionamento (49,7%), seguita dalle dimissioni volontarie (27%).

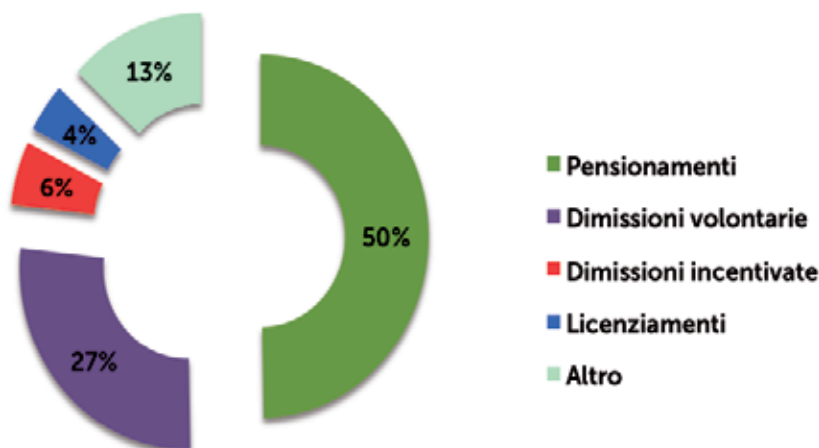
Nei settori in esame la cessazione per licenziamenti (o mobilità) è residuale rispetto alle altre cause considerate.

La scadenza del contratto è invece – come prevedibile – la causa più frequente di uscita per i contratti a tempo determinato.

Tab.10 – Cessazioni contratti a tempo indeterminato per causale - 2012

Cause	2009	2012	% 2012
Pensionamenti	77	79	49,7%
Dimissioni volontarie	49	43	27%
Dimissioni incentivate	3	9	5,7%
Licenziamenti, mobilità	3	7	4,4%
Altro	40	21	13,2%
Totale	172	159	100%

**Fig.12 - Cessazioni contratti tempo indeterminato per causale
2012**



6. Trasformazioni in contratto a tempo indeterminato

Nel triennio considerato le imprese intervistate segnalano un consistente numero di trasformazioni di rapporti di lavoro *no standard* in contratti a tempo indeterminato, pari a 492 unità. Bisogna, però, sottolineare che è un dato sottostimato in quanto a causa dei cambiamenti societari che, come già rilevato, hanno interessato il comparto delle *utilities* non è sempre stato possibile ricostruire l'ammontare esatto.

Tra i casi di trasformazione a tempo indeterminato, il 67,5% è costituito da contratti a tempo determinato, il 18,1% dei casi da contratti di apprendistato, il 9,6% da contratti di somministrazione.

Nel 2012, sul totale degli addetti a tempo indeterminato, il 4% è rappresentato dalle trasformazioni di contratti a termine.

L'evidenza empirica testimonia in termini fattivi come le forme di occupazione a termine possano costituire anche nei settori *utilities* un volano di occupazione stabile.

Tab. 11– Trasformazioni in contratto a tempo indeterminato – 2012

	n. addetti	%
Tempo determinato	332	67,5%
Tirocinio	1	0,2%
Apprendistato	89	18,1%
Somministrazione	47	9,6%
Lavoro a progetto	14	2,8%
Altro	9	1,8%
Totale	492	100%

7. Ammortizzatori sociali

La quasi totalità delle imprese non ha utilizzato ammortizzatori sociali nel triennio considerato. Solo un'azienda appartenente al settore dei Trasporti ha segnalato il ricorso alla cassa integrazione in deroga.

8. Retribuzione

I dati raccolti in relazione alla retribuzione ci hanno permesso in primo luogo di individuare quale sia la retribuzione media mensile per le singole qualifiche professionali e le differenze in percentuale tra le stesse.

Come si vede dalla tabella n. 12 mediamente un impiegato guadagna il 17% in più di un operaio e ogni quadro il 92% in più.

Le retribuzioni dei dirigenti sono fra tre e quattro volte superiori a quelle degli operai, con una differenziazione significativa fra dirigenti con minore e con maggiore anzianità aziendale (a favore dei primi).

Tab. 12 – Retribuzione media mensile per qualifica - 2012

		RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE	SCALA RETRIBUTIVA MEDIA
Dirigenti	< 6 anni	7259	387
	> 6 anni	6410	342
Quadri		3593	192
Impiegati		2200	117
Operai		1876	100

Vi sono anche delle differenze retributive tra i settori considerati.

Per quanto riguarda gli operai, facendo 100 la retribuzione nel settore TPL, la retribuzione nei settori della gestione rifiuti e del sistema idrico è maggiore rispettivamente del 7% e del 9%, e nel settore energetico del 12%.

Anche per la retribuzione degli impiegati si registrano delle differenze fra i diversi settori: la retribuzione di un impiegato nel settore dei rifiuti corrisponde al 30% in più del valore base (retribuzione operaio dei trasporti) mentre quella di un impiegato del settore energia è circa il 22% in più del valore base.

Tab. 13 – Confronto retribuzione impiegati e operai per settore - 2012

	Trasporti	Energia	Rifiuti	Idrico
Impiegati	113	122	130	120
Operai	100	112	107	109

9. Previdenza

Quasi due terzi degli addetti dei settori oggetto di indagine risulta essere tutelato da forme integrative di previdenza.

In particolare, il 65% degli operai e il 62% degli impiegati risultano tutelati da forme integrative di previdenza, mentre tra i quadri la quota arriva al 72% e tra i dirigenti quasi al 90%.

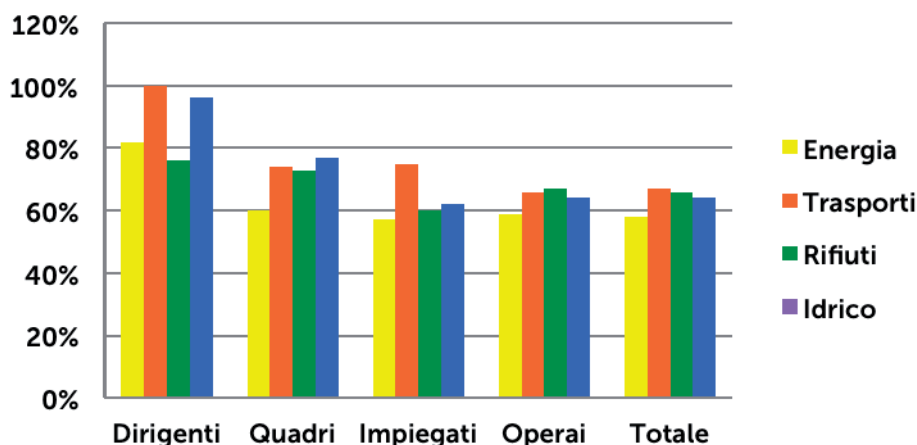
Tab. 14 - Percentuale lavoratori con previdenza integrativa per qualifica - 2012

Categoria	% lavoratori con previdenza integrativa
Dirigenti	88%
Quadri	72%
Impiegati	62%
Operai	65%
Totale	65%

Tab. 15 - Percentuale lavoratori con previdenza integrativa per settore- 2012

Settori	% lavoratori con previdenza integrativa
Idrico	64%
Rifiuti	66%
Energia	58%
TPL	67%

Fig. 13-Percentuale lavoratori con previdenza integrativa per categoria e settore - 2012



10. Competenze e formazione

Acquisizione competenze Il percorso di acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento delle proprie mansioni è basato essenzialmente per tutte le

categorie di lavoratori presenti in azienda sulla formazione professionale specifica, anche se l'affiancamento a colleghi di lavoro più esperti risulta essere una modalità altrettanto importante per gli impiegati e lievemente più rilevante per gli operai.

Nelle categorie impiegatizia e operaia sono degne di nota anche altre due possibilità formative: la comunicazione di semplici istruzioni da parte di superiori (intorno al 40%) e l'osservazione dei colleghi di lavoro (circa il 30%).

Interessante notare che la modalità di acquisizione di competenze che viene maggiormente utilizzata per tutte le categorie lavorative è la formazione professionale specifica.

Tab. 16- Modalità di acquisizione delle competenze (% su totale)

	Affiancamento ad un collega	Osservazione dei colleghi	Istruzioni di un superiore	Formazione professionale specifica
Dirigenti	8%	3%	5%	87%
Quadri	5%	3%	13%	92%
Impiegati	84%	29%	37%	84%
Operai	84%	29%	42%	79%

Formazione L'attività formativa risulta abbastanza presente nel percorso lavorativo; in particolare viene utilizzata in occasione del primo inserimento del personale nell'impresa e per esigenze di aggiornamento e riqualificazione (rispettivamente il 92% e l'89% delle imprese), ma vi è un ricorso elevato anche quando si verifica la necessità di adempimenti legislativi e contrattuali o di inserimento di nuove macchine e tecnologie.

Tab. 17-Momento in cui viene effettuata la formazione-% aziende-2012

La formazione viene effettuata...	% aziende
Al momento dell'inserimento nell'impresa	92%
Al momento dell'inserimento di nuove attrezzature o servizio	82%
Per aggiornamento e riqualificazione professionale	89%
Per adempimenti alle nuove disposizioni legislative e contrattuali	84%

La formazione interna viene considerata dalle imprese più efficace di quella esterna, e si registra anche una netta preferenza della formazione pratica rispetto a quella teorica e di quella continua rispetto a quella episodica.

Per quanto riguarda il finanziamento per la formazione, più della metà delle imprese ricorrono a fondi interprofessionali (sono citati FORTE, Fondimpresa, e Fonservizi), accompagnati in circa un quinto dei casi da altri strumenti: in per la maggior parte risorse interne, ma anche fonti istituzionali come il Fondo Sociale Europeo.

In circa un altro quinto dei casi le imprese utilizzano esclusivamente l'autofinanziamento.

11. Considerazioni finali

La crisi iniziata nel 2008 e ancora in corso ha portato ad un peggioramento diffuso delle grandezze più rilevanti del mercato del lavoro a livello nazionale ed anche comunitario, come evidenziato in questi anni dai rapporti annuali dell'ISTAT che fotografano "La situazione del Paese" (www.istat.it).

Come già rilevato, in Italia si è registrata una evidente flessione dell'occupazione, diminuita nel 2013 di 984 mila unità rispetto al 2008, (-973 mila uomini e -11 mila donne), facendo registrare una flessione pari al 4,2%. Il tasso di occupazione è così sceso al 55,6% nel 2013, dal 58,7% del 2008.

Diminuiscono gli operai e i tecnici e anche i dirigenti. Tra le professioni, le più colpite sono quelle operaie, che nel quinquennio 2008-2013 subiscono una contrazione del 15,1%.

Per chi ha conservato l'impiego si è ulteriormente accentuata la polarizzazione tra tipologie contrattuali: continuano a diminuire gli occupati a tempo pieno e indeterminato e ad aumentare quelli a tempo parziale, a tempo determinato e con contratti di collaborazione.

La crescita dell'occupazione *part-time* ha riguardato solo la componente involontaria, ed è notevolmente diminuita la percentuale di dipendenti che sono passati dal *part-time* al tempo pieno. La crescita dei tempi determinati e dei collaboratori si accompagna ad una diminuzione della probabilità di transizione verso lavori "standard" e ad un aumento delle transizioni verso la disoccupazione.

L'unica forma di lavoro che continua a crescere è il lavoro "parzialmente standard", vale a dire il lavoro permanente a tempo parziale, in particolare tra le donne.

Ben diversa appare la situazione occupazionale nel settore delle *public utilities* esaminata nella presente indagine.

In primo luogo, i dati sui flussi in entrata e in uscita che registrano un dato positivo (+2,6%) della dinamica occupazionale tra il 2009 e il 2012 confermano, come già più volte evidenziato anche da altre ricerche, che il settore in considerazione è stata in grado di resistere alla crisi insieme a pochi altri settori.

In controtendenza rispetto al dato nazionale è anche il carattere stabile dell'occupazione nelle *utilities*.

La quasi totalità degli addetti (95,5%) infatti è a tempo indeterminato e pieno e il contratto a tempo indeterminato è anche quello maggiormente utilizzato per gli avviamenti.

I rapporti "non standard", diversi da un contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, sono residuali.

Inoltre la percentuale di lavoratori *part-timers* è davvero minima (2,4%).

È interessante anche il dato sulla componente femminile, pari ad appena il 19,3% del totale, tasso decisamente inferiore rispetto a quello che si riscontra a livello nazionale.

È vero che molte delle attività che caratterizzano le aziende intervistate richiedono una professionalità tecnica tipica della componente maschile, ma non si può mancare

di rilevare la percentuale bassissima di donne tra i dirigenti e tra i quadri.

Tale criticità è stata evidenziata anche in una indagine condotta da Federutility *"Il cambiamento: ascoltare e decidere – Indagine Federutility sulla managerialità femminile nelle Public Utilities"*, presentata alla fine del 2011, in cui emerge che nonostante la presenza femminile nel settore delle *utilities* sia aumentata, comunque, questa è ancora insufficiente: tra i dirigenti del settore Gas e Acqua le donne sono il 10,26% e nel settore Elettrico il 12,7%.

Importante rilevare da ultimo il dato sulla formazione. Si registra tra le imprese intervistate una certa propensione alla formazione

Da un'indagine condotta dall'ISTAT riferita all'anno 2010 le imprese di Fornitura di elettricità, gas, acqua e gestione rifiuti sono tra quelle in cui si riscontrano le percentuali più elevate di imprese che svolgono formazione per i loro dipendenti.

Al primo posto ritroviamo le imprese che erogano servizi finanziari, assicurazioni.

Le *utilities* per i servizi che erogano sono sicuramente elementi costitutivi del patrimonio locale e nazionale, per gli investimenti che effettuano, per le competenze che le caratterizzano.

Gli investimenti fatti dalle *utilities* richiedono capitale umano qualificato e assumono, come si è visto, una straordinaria rilevanza nel tema dell'occupazione.

Ed è per questo che il settore ha resistito più degli altri alla crisi degli ultimi anni offrendo un'occupazione non precaria, stabile, con una netta prevalenza come si è avuto modo di rilevare di contratti a tempo indeterminato, che dovrebbero essere come anche sancito dalla normativa la normalità a fronte dell'eccezionalità dei altre forme contrattuali.

Appendice

Panoramica sulle aziende che hanno partecipato all'indagine

Si propone una sintetica descrizione delle aziende toscane che hanno partecipato all'indagine, che individua le principali attività svolte dalle aziende, il territorio e i settori nei quali operano.

Va precisato che quanto qui di seguito riportato è riferito alla data in cui sono state trasmesse le informazioni (primi mesi del 2013).

SETTORE IDRICO

Sono state intervistate in totale 8 aziende che operano nel settore idrico.

Sei di queste operano nel servizio idrico integrato, svolgendo quindi quell'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua e di fognatura e depurazione delle acque reflue, nonché di smaltimento dei fanghi residui: Acque S.p.A., Acquedotto del Fiora S.p.A., G.A.I.A. S.p.A., Nuove Acque S.p.A., ASA Azienda Servizi Ambientali Integrati S.p.A., Publiacqua S.p.A.

La società **Acque S.p.A.**, a capitale misto pubblico-privato, si occupa della captazione, del trattamento e della distribuzione di acqua potabile nel territorio "Basso Valdarno", un territorio a cavallo di cinque province (Pisa, Lucca, Pistoia, Firenze, Siena), distribuito su 57 comuni.

Acquedotto del Fiora S.p.A., a capitale misto, opera nel territorio "Ombrone", svolgendo per 56 comuni delle province di Grosseto e Siena attività di gestione del Servizio Idrico Integrato riguardanti le reti (acquedotti e fognature) e gli impianti (potabilizzatori, depuratori, dissalatori, sollevamenti fognari) di 56 comuni.

ASA S.p.A., a capitale misto, opera nel servizio idrico integrato nel territorio "Toscana

Costa", per 33 Comuni appartenenti alle 3 province di Livorno, Pisa e Siena. Asa S.p.A. svolge anche attività di distribuzione del gas.

G.A.I.A. S.p.A., società in house, opera nel territorio "Toscana Nord", che si estende su 48 Comuni della Provincia di Lucca, Pistoia e Massa.

Nuove Acque S.p.A., a capitale misto pubblico-privato, svolge la propria attività nel territorio "Alto Valdarno" che riunisce 32 comuni della provincia di Arezzo e 5 della provincia di Siena.

Publiacqua S.p.A., a capitale misto pubblico-privato, opera nel territorio "Medio Valdarno" che interessa 46 comuni delle Province di Firenze, Prato, Pistoia e Arezzo.

Nel settore idrico opera anche **G.E.A.L. S.p.A.**, a capitale misto pubblico-privato, che provvede alla gestione, manutenzione e progettazione delle reti e degli impianti di acquedotto, fognatura e depurazione nel Comune di Lucca e **G.I.D.A. S.p.A.**, a capitale misto pubblico-privato, che fornisce ai cittadini e alle industrie della Provincia di Prato servizi ambientali nel settore delle acque di scarico e dei rifiuti liquidi.

IGIENE URBANA

Sono state intervistate 15 aziende appartenenti al settore dei rifiuti.

A.I.S.A. S.p.A., svolgeva la propria attività nel Comune di Arezzo. Dal 1° gennaio 2014 tutti i servizi precedentemente svolti da A.I.S.A. S.p.A. vengono svolti dalla SEI Toscana S.r.l., il nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani nelle province dell'Ato Toscana Sud (Arezzo, Grosseto e Siena).

Centro Servizi Ambiente S.p.A., che operava nei Comuni della provincia di Arezzo e **COSECA S.p.A.**, società in house partecipata dagli Enti territoriali della provincia di Grosseto. Dal 1° gennaio 2014 tutti i servizi precedentemente svolti anche da queste società vengono svolti dalla SEI Toscana S.r.l.

A.AM.P.S. S.p.A., eroga servizi di gestione integrale rifiuti, smaltimento, realizzazione e gestione impianti di termovalorizzazione nel territorio di Livorno.

ASIU S.p.A., è una azienda pluriservizio di igiene ambientale a capitale interamente pubblico e svolge la propria attività in alcuni comuni della provincia di Livorno.

A.S.M.I.U. - Azienda Speciale Municipalizzata Igiene Urbana svolge i servizi di igiene urbana per il Comune di Massa, compresa la gestione di una piattaforma attrezzata per il conferimento e la valorizzazione dei rifiuti differenziati.

Centro Servizi Ambiente Impianti S.p.A. è un'azienda pubblico-privata della provincia di Arezzo che opera nel ciclo integrato dei rifiuti e nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Geofor S.p.A., a capitale misto pubblico-privato, svolge attività di raccolta differenziata, smaltimento dei rifiuti, raccolta porta a porta, ritiro materiale ingombrante per 25 comuni della provincia di Pisa.

Publiambiente S.p.A., a prevalente capitale pubblico, gestisce servizi in 26 comuni compresi tra le Province di Firenze e Pistoia. L'attività primaria dell'azienda si esplica nella gestione del ciclo integrato dei rifiuti solidi urbani: dalla raccolta allo smaltimento,

all'avvio al recupero e riciclo delle varie materie.

Quadrifoglio S.p.A., società a capitale pubblico, svolge la propria attività nel territorio comunale di Firenze, Sesto Fiorentino, Campi Bisenzio, Calenzano, Signa, Scandicci, Bagno a Ripoli, Impruneta, Tavarnelle, Fiesole, San Casciano, Greve in Chianti

Revet S.p.A., azienda a capitale misto pubblico-privato, specializzata nelle attività di raccolte differenziate multimateriale (plastiche, vetro, acciaio alluminio, tetrapak) che svolge su tutto il territorio della regione Toscana.

Siena Ambiente S.p.A., è una società a capitale misto pubblico-privato che opera nel ciclo integrato dei rifiuti gestendo impianti di selezione, valorizzazione, compostaggio e recupero di energia da rifiuti nella provincia di Siena.

Sistema Ambiente S.p.A., società a capitale prevalente pubblico, la cui attività prevalente è l'espletamento di servizi di igiene urbana nel Comune di Lucca e di altri comuni della Provincia di Lucca. Si occupa, inoltre, di spazzamento strade, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e gestione del verde pubblico.

ASM Ambiente Servizi Mobilità S.p.A., a capitale interamente pubblico opera nel territorio della Provincia di Prato.

C.E.R.M.E.C. S.p.A. società a capitale interamente pubblico opera nella Provincia di Massa. All'azienda è affidata la gestione integrata ed unitaria di tutte le attività ed i servizi relativi alla raccolta, trasporto, smaltimento, trattamento, stoccaggio e riciclaggio dei rifiuti, comprese le attività di trasformazione e di recupero energetico.

ENERGIA

In relazione al settore dell'energia è stata intervistata **GESAM S.p.A.**, con capitale misto pubblico-privato, si occupa in prevalenza della distribuzione del gas nel territorio della Provincia di Lucca.

Sono stati raccolti anche i dati di **Toscana Energia S.p.A.**, a capitale misto pubblico-privato, che svolge in primo luogo attività di distribuzione gas metano in regime di servizio pubblico e distribuzione diretta a clienti con capacità autonoma di acquisto gas in 103 Comuni della Regione Toscana e di **PubliEs S.r.l.**, a capitale interamente pubblico, che esegue sugli impianti termici i controlli dei fumi e delle emissioni di anidride carbonica e di ossido di carbonio (oltre a verificare lo stato delle coibentazioni, gli eventuali dispositivi di controllo, il libretto di impianto e la dichiarazione di conformità) nella Provincia di Prato e dei comuni di Campi Bisenzio, Prato, Scandicci e Sesto Fiorentino.

L'indagine ha riguardato anche il gruppo **ESTRA S.p.A.**, multiutility a partecipazione pubblica. Il gruppo nato nel 2010 tramite le proprie società, fornisce servizi che vanno dalla fornitura di gas metano, GPL ed energia elettrica, alle telecomunicazioni, dalla distribuzione del gas naturale ai servizi energetici.

Del gruppo ESTRA sono stati analizzati i dati di **Solgenera S.r.l.**, attiva nel settore del fotovoltaico, **Estra Energie S.r.l.**, attiva sul mercato della vendita di gas naturale ed energia elettrica, **Estra Elettricità S.p.A.**, che si occupa della vendita di energia elettrica a grandi aziende, istituzioni pubbliche, piccole e medie imprese e professionisti, **Estra**

Divisioni Reti e Gas S.r.l., Estra Clima S.r.l. attiva nel settore del risparmio energetico, **Estra Divisione GPL**, operante nella distribuzione del GPL .

TPL

Hanno partecipato all'indagine 5 aziende appartenenti al settore del Trasporto Pubblico Locale (TPL).

BUSITALIA SITA Nord S.r.l., è la società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che si occupa di trasporto persone con autobus.

Dal 1° dicembre 2012 Busitalia Sita Nord gestisce, con Cap e Autoguidovie, a seguito di gara pubblica, il trasporto pubblico nella città di Firenze attraverso la società ATAF GESTIONI s.r.l.

CAP società cooperativa, svolge servizio di trasporto persone e turismo nella provincia di Prato.

Copit S.p.A., a capitale misto pubblico- privato, svolge servizio di trasporto nel comune di Pistoia e di altri comuni della provincia.

CTT NORD S.r.l. è una società a capitale misto pubblico-privato, costituita a compimento di un percorso ultradecennale di aggregazione societaria sostenuto dalle principali aziende di trasporto pubblico della Toscana nord occidentale. Alla CTT NORD sono state conferite tutte le attività legate al trasporto pubblico precedentemente svolte da ATL spa di Livorno, CPT spa di Pisa e CLAP spa di Lucca.

Tiemme S.p.A. nasce il 22 Luglio 2010 ed è operativa dal 1° Agosto dello stesso anno, svolge attività di trasporto pubblico locale nelle province di Arezzo, Grosseto e Siena e nel comprensorio di Piombino.



Confservizi Cispel Toscana