



Il consumo di ammortizzatori sociali in deroga nella Provincia di Siena esiti di un'indagine quali- quantitativa

(dati quantitativi relativi al periodo 1° gennaio – 31 maggio 2012)

RAPPORTO FINALE

OTTOBRE 2012





INDICE

1. Premessa.....	3
2. L'indagine quantitativa	5
2.1 La cassa integrazione in deroga.....	5
2.2 La mobilità in deroga.....	11
3. L'indagine qualitativa.....	14
3.1 Le ragioni del ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga.....	14
3.2 La valutazione delle procedure di attivazione della CIGD da parte delle imprese.....	15
3.3 I processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale attivati nei periodi di crisi	16
3.4 Il rapporto delle imprese e dei lavoratori con l'offerta formativa provinciale	17
3.5 Gli strumenti di aiuto per la fuoriuscita delle imprese dalla crisi	18
3.6 La percezione dei Servizi provinciali al Lavoro	19
Appendice.....	21



Il presente rapporto è stato curato da Enrico Fabbri. Enrico Fabbri ha scritto la premessa e il capitolo 1. I grafici del capitolo 1 sono stati realizzati da Francesca Cambi. Enrico Fabbri e Francesca Cambi hanno redatto il capitolo 2.



1. Premessa

Nelle pagine che seguono sono esposti risultati di due analisi svolte sul consumo di ammortizzatori sociali in deroga nella Provincia di Siena.

Il primo tipo di studio proposto in questa sede è di tipo quantitativo: sono stati analizzati i dati relativi all'impiego della cassa integrazione in deroga e mobilità in deroga relativi al periodo 1/1/2012 – 31/5/2012. La fonte informativa è costituita dal Servizio Lavoro Provinciale che ha estratto i dati dal sistema IDOL. Accanto ai dati "provinciali" sono stati impiegate anche informazioni regionali (anch'esse estratte da IDOL), mediante le quali è stato possibile procedere alla comparazione della situazione senese con quella delle altre Province e – più in generale – con il contesto regionale. Le informazioni sono state rapportate tra loro in maniera diacronica sia in riferimento al periodo sopra indicato, sia mediante un confronto con lo stato di alcuni indicatori relativi all'anno scorso. Il raffronto ha permesso di evidenziare i trend che caratterizzano le modalità di fruizione degli istituti delle deroghe.

La seconda analisi è invece di tipo qualitativo: infatti, se i dati quantitativi forniscono molte informazioni necessarie a ricostruire le dinamiche sul consumo degli ammortizzatori sociali in deroga, da soli non bastano a spiegare nel dettaglio i comportamenti degli attori (sostanzialmente, imprese e lavoratori) che caratterizzano l'attuale scenario. Si è provveduto, quindi, a svolgere un focus - group dedicato alle associazioni di rappresentanza degli interessi collettivi (dei lavoratori e datoriali), al fine di comprendere le dinamiche che caratterizzano il rapporto tra imprese e lavoratori da un lato, e gli ammortizzatori sociali dall'altro.

2. L'indagine quantitativa

I dati esposti di seguito forniscono informazioni aggregate sulle caratteristiche dell'universo dei lavoratori in cassa integrazione in deroga della Provincia di Siena in relazione al periodo compreso tra l'1/1/2012 e il 31/5/2012. Per quanto riguarda la mobilità in deroga, invece, i dati si riferiscono al periodo che va dalla sua istituzione al 31/5/2012. La fonte informativa è costituita dalla Provincia di Siena – Servizio Lavoro che ha fornito – estraendola dal sistema IDOL – la base dati utile allo studio esposto nelle pagine seguenti.

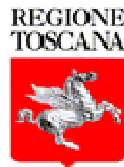
2.1 La cassa integrazione in deroga

I dati relativi ai primi 5 mesi del 2012 indicano un forte ricorso alla CIGD: fino al 31/12/2011 i lavoratori che hanno usufruito della CIGD sono stati 1.464, mentre nel periodo compreso tra l'1/1/2012 e il 31/5/2012 il loro numero è stato di 1.151, pari all'1,3% del totale dei lavoratori occupati della Provincia di Siena¹. Nella maggior parte dei casi si tratta di soggetti che avevano già usufruito della CIGD negli anni precedenti e che nel 2012 tornano ad usufruire di tale ammortizzatore sociale anche nel 2012.

Tab. 1 Distribuzione dei cassaintegrati in deroga per Provincia ed area vasta (dati relativi al periodo 1/1/2011- al 31/05/2012).

Prov. /Area vasta	Lavoratori in CIGD (VA)	Lavoratori in CIGD %	% Reintegro
AR	3.222	14,74%	37,12%
SI	1.151	5,27%	35,51%
GR	574	2,63%	31,36%
Area centro meridionale	4.947	22,63%	35,96%
FI	5.059	23,14%	34,26%
PO	2.618	11,98%	41,94%
PT	2.707	12,38%	35,69%
Area metropolitana	10.384	47,50%	36,57%
LI	1.261	5,77%	28,15%
PI	2.146	9,82%	35,46%
MS	1.009	4,62%	20,52%
LU	2.128	9,74%	30,22%
Area della costa	6.544	29,94%	30,04%
Totale	21.875	100,07%	34,48%

¹ In base ai dati forniti dalla banca dati *I.Istat*, i lavoratori dipendenti in Provincia di Siena, al 31/12/2011, sono 85.523 (fonte: www.istat.it)



Provincia di Siena

Il raffronto con i dati regionali colloca la Provincia di Siena in buona posizione: solo Grosseto e Massa Carrara hanno meno lavoratori in CIGD. Con particolare riferimento all'area vasta Centro Meridionale, invece, Siena contribuisce per poco più di ¼ al totale dei lavoratori in CIGD.

Nella tabella seguente si è rapportato il numero dei cassaintegrati relativi al periodo di riferimento con il numero degli occupati presenti nel territorio. Dai dati in nostro possesso, Siena è la terz'ultima Provincia in per ricorso alla CIGD (rispetto alle dimensioni del tessuto occupazionale). Siena è seguita solo da Livorno e Grosseto, mentre è preceduta da tutte le altre.

Tab. 2 Distribuzione territoriale dei lavoratori in CIGD rapportati al n. degli occupati presenti nel territorio provinciale (dati relativi al periodo 1/1/2012 - al 31/05/2012).

Provincia	Lavoratori in CIGD / Occupati provinciali
GROSSETO	1,0%
LIVORNO	1,2%
SIENA	1,3%
FIRENZE	1,6%
PISA	1,7%
MASSA CARRARA	1,9%
LUCCA	2,2%
AREZZO	3,0%
PISTOIA	3,1%
PRATO	3,7%
Totale	2,0%

Fonte: ns elaborazione su dati Regione Toscana e banca dati I.Istat.

Nota: gli occupati sono riferiti al 31/12/2011.

La tabella 3 descrive la permanenza media in CIGD da parte dei lavoratori coinvolti. Dai dati esposti, in Toscana, dall'inizio dell'anno, la durata media della CIGD è stata di 92 giornate. Si tratta di un ulteriore segnale del peggioramento della congiuntura economica: la durata media della CIGD, infatti, è passata da 69 giorni del periodo fino al dicembre 2011 a 75 giornate del marzo 2012, fino ad arrivare ai livelli odierni.

Il dato Provinciale colloca la Provincia di Siena a metà "classifica": dopo Firenze e prima di Lucca. Tuttavia, fa riflettere il netto allungamento dei periodi di CIGD: fino al 31/12/2011, la permanenza media in cassa integrazione a Siena era di 69 giornate, oggi la durata si protrae a 97 giorni. Si tratta del 40,6% in più rispetto all'anno scorso (cfr tab. 3).

Tab. 3 Durata media della CIGD per Provincia (dati relativi al periodo 1/1/2012 - al 31/05/2012).

Provincia	Lavoratori in CIGD / Occupati provinciali
PO	71
PI	82
AR	86
PT	89
FI	95
SI	97
LU	105
GR	108
LI	110
MS	111
Totale	92

Fonte: ns elaborazione su dati Regione Toscana

Nella tabella seguente i lavoratori che nel corso del 2012 hanno utilizzato la CIGD in Provincia di Siena sono disaggregati per sesso.

Tab.4 – Disaggregazione dei cassaintegrati in deroga per sesso e % di reintegro².

Classe età	VA	VA%	% di reintegro
Femmine	525	45,6%	24,6%
Maschi	626	54,4%	38,2%
Totale	1.151	100,0%	32,0%

Fonte: ns elaborazione su dati Provincia di Siena

La tabella 4 mostra una netta prevalenza maschile (54,4%) su quella femminile (45,6%). L'analisi delle quote percentuali di reintegro mostra che solo il 32% dei lavoratori – alla data 31/5/2012 – è rientrato nel luogo di lavoro, mentre la disaggregazione per genere mostra che il rientro nei luoghi di lavoro è più frequente per gli uomini che per le donne.

² La percentuale di reintegro si definisce come rapporto tra il numero dei reintegrati e dei cassaintegrati appartenenti alla medesima classe. Si noti che il numero dei reintegrati è calcolato mediante un confronto tra la data di fine CIGD che indicata dall'impresa nella domanda di autorizzazione alla Regione Toscana e la data del 31/5/2012.

Gli uomini colpiti dalla cassa integrazione in deroga sono lo 1,3% del totale degli occupati maschi, mentre le donne ammontano al 1,4% delle occupate femmine³.

Tab. 5 – Disaggregazione dei cassaintegrati in deroga per classi di età e % di reintegro.

Classe età	VA	VA%	% di reintegro
-25	72	6,26%	44,44%
26-49	742	64,47%	32,21%
50-	337	29,28%	28,78%
Totale	1.151	100,00%	31,97%

Fonte: ns elaborazione su dati Provincia di Siena

La tabella sopra riportata mostra una netta prevalenza, nella popolazione dei lavoratori cassaintegrati, di coloro che hanno un'età compresa tra 26 e 49 anni (il 64,5% dell'universo). I lavoratori riconducibili a tale classe costituiscono lo 0,86% dei lavoratori dipendenti della Provincia di Siena. Ad essi seguono gli over 50 (il 29,3% dell'universo), pari allo 0,39% dei lavoratori occupati, e – infine – vi sono gli under 25 (6,3% dell'universo), che costituiscono lo 0,08% degli occupati provinciali.

Le percentuali di reintegro sono inversamente proporzionali all'età: i lavoratori più giovani tendono a rientrare in azienda più rapidamente dei lavoratori più anziani.

Le unità produttive caratterizzate dal ricorso alla CIGD sono 289. Nella tabella seguente i lavoratori interessati dalla CIGD sono disaggregati per il codice Ateco (2007) dell'impresa di provenienza.

³ In base ai dati forniti dalla banca dati *I.Istat*, i lavoratori dipendenti in Provincia di Siena, al 31/12/2011, sono 85.523 (fonte: www.istat.it). Sulla base di una parametrizzazione di questi ultimi sul numero di occupati maschi e femmine fornita da *I.Istat*, i dipendenti uomini sono stati stimati in 47.814, mentre le donne vengono stimate in 37.709 unità.

Tab.6 – Disaggregazione dei lavoratori per codice ateco dell’impresa di provenienza.

Gruppo settore atecofin	VA	%
FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	292	25,4%
ATTIVITA' DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	132	11,4%
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO, CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	80	7,0%
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	68	5,9%
FABBRICAZIONE DI MOBILI	65	5,6%
ATTIVITA' DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	55	4,8%
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	54	4,7%
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	48	4,2%
ATTIVITA' DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	37	3,2%
INDUSTRIE TESSILI	36	3,1%
ALTRO	285	24,7%

NB: Si riportano i soli settori Atecofin che totalizzano frequenze non inferiori al 3%. Tutti gli altri codici sono raggruppati nella voce "Altro"

Fonte: ns elaborazione su dati Provincia di Siena

I dati della tabella 6 mostrano una prevalenza dei lavoratori provenienti dalle attività di produzione di vetro / ceramiche / terrecotte / travertino, quelli provenienti dalle cooperative sociali, seguiti dagli addetti alle confezioni e al commercio (all'ingrosso e dettaglio). Vi sono poi gli addetti ai servizi (sociali, informatici e ristorazione).

Rispetto ai dati del dicembre 2011, si assiste ad una redistribuzione dei lavoratori fra più settori Ateco (al dicembre 2011 i settori Ateco con frequenze maggiori al 4% erano 5, oggi sono 8). Rispetto al 2011, escono dai settori con le maggiori frequenze le attività agricole (legate, più di altri ambiti, ad andamenti stagionali) e i servizi di alloggio. I codici Atecofin che – rispetto dicembre 2011 – entrano a far parte del gruppo con frequenze superiori al 4% sono marcati in giallo nella precedente tabella 6.

Analogamente a quanto si è fatto per i lavoratori, le unità produttive che hanno attivato la CIGD sono state disaggregate per codice settore Atecofin (cfr. tabella seguente).

Tab.7 – Disaggregazione delle unità produttive in cui è stata attivata la CIGD per codice ateco.

Gruppo settore atecofin	VA	%
FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	33	11,3%
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	22	7,5%
FABBRICAZIONE DI MOBILI	22	7,5%
ATTIVITA' DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	17	5,9%
ATTIVITA' DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	16	5,4%
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	14	4,8%
COSTRUZIONE DI EDIFICI	14	4,8%
INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI) e FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO	14	4,8%
ALLOGGIO	12	4,3%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	12	4,3%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	11	3,8%
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO, CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	11	3,8%
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	9	3,2%
ALTRO	82	28,5%

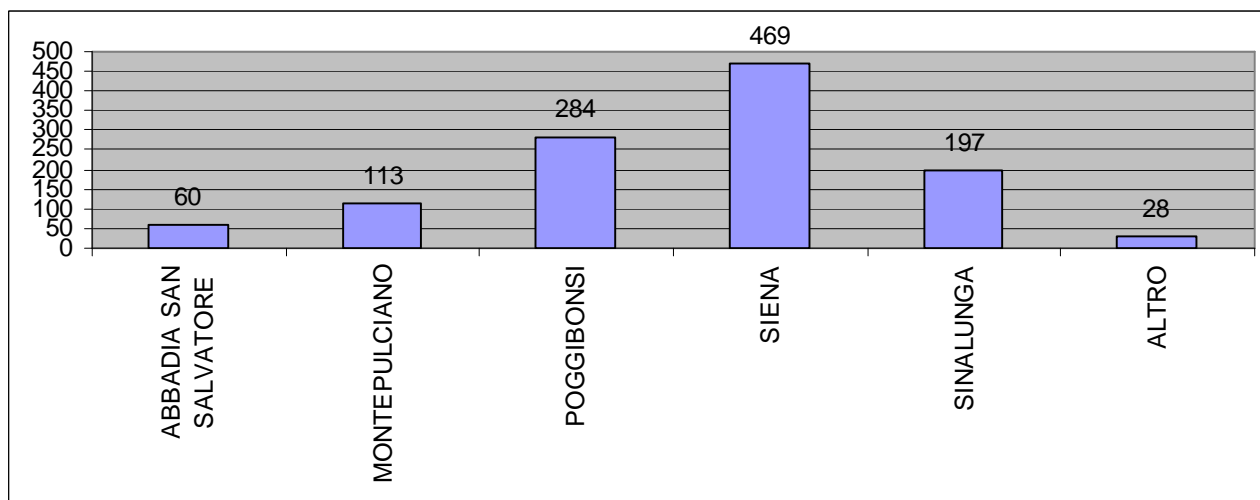
NB: Si riportano i soli settori Atecofin che totalizzano frequenze non inferiori al 3%. Tutti gli altri codici sono raggruppati nella voce "Altro"

Fonte: ns elaborazione su dati Provincia di Siena

Nella tabella sopra riportata sono evidenziati in giallo i settori Atecofin presenti nella tabella precedente (cfr. tab. 6). Di qui qualche considerazione: i settori Ateco (tutti) della tabella 7 costituiscono quelli in cui la crisi ha fatto sentire maggiormente i propri effetti alle imprese che ne fanno parte. Tuttavia, i settori marcati in giallo della tabella suddetta evidenziano quei settori che non soltanto risultano in difficoltà, ma che – quando cadono in crisi – producono, più di altri, effetti occupazionali "negativi".

Infine, nel grafico seguente, i lavoratori che hanno fruito della CIGD sono stati suddivisi per CPI di riferimento. Il grafico mostra un addensamento delle frequenze attorno al CPI di Siena seguito da quello di Poggibonsi e Sinalunga.

Graf. 1 – Disaggregazione dell’universo dei cassaintegrati in deroga per CPI di riferimento.



2.2 La mobilità in deroga

I soggetti che al 31/5/2012 hanno fruito della mobilità in deroga in Provincia di Siena sono 183. Si tratta dello 0,21% della popolazione dipendente in Provincia di Siena. Dunque, il ricorso alla mobilità in deroga – rispetto alle dimensioni del tessuto occupazionale locale – è estremamente contenuto. Tuttavia, il confronto con i dati al 31/12/2011, in cui i lavoratori licenziati fruitori di tale ammortizzatore sociale erano solo 84 desta qualche segnale d’allarme: i mobilitati in deroga, infatti, negli ultimi 5 mesi sono cresciuti del 117,8%.

Nella tabella seguente i percettori della mobilità in deroga sono disaggregati per età e tipologia.

Tab. 8 – Disaggregazione dei lavoratori in mobilità in deroga per classi d’età e tipologia.

Classi Età	Apprendisti		Lavoratori esclusi da ammortizzatori sociali		Lavoratori in mobilità o d.o prossimi alla pensione		Totale	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
-25	73	39,9%	5	2,7%	0	0,0%	78	42,6%
26-49	54	29,5%	22	12,0%	0	0,0%	76	41,5%
50-	0	0,0%	5	2,7%	24	13,1%	29	15,8%
Totale	127	69,4%	32	17,5%	24	13,1%	183	100,0%

Tra i mobilitati prevalgono gli apprendisti (il 69,4% dell’universo) a causa delle caratteristiche della normativa regionale, che per molto tempo ammetteva a tale istituto solo tale tipologia di lavoratori.

Attualmente l'universo dei mobilitati – ai sensi della DGR n. 831 del 03/10/2011 – è stato ampliato e oltre agli apprendisti licenziati che non rientrano nella normativa di cui all'art. 19 della Legge 2/2009 è costituito da:

- I lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex 223/91 o di disoccupazione ordinaria che hanno esaurito il suddetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il diritto alla pensione nei 12 mesi successivi (che rappresentano il 13,1% dell'universo);
- I lavoratori con contratto a tempo determinato o somministrato licenziati / cessati nel corso del 2011/2012 esclusi dal trattamento di mobilità ex l. 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria (che costituiscono il 17,5% dei soggetti in mobilità in deroga).

Naturalmente – data la normativa che fino a poco tempo fa ammetteva in via esclusiva solo gli apprendisti – prevalgono lavoratori giovani: il 42,6% dell'universo è costituito da under 25, mentre il 41,5% è rappresentato da soggetti con un'età compresa tra 26-49 anni.

Nella tabella seguente i lavoratori in mobilità in deroga sono disaggregati per genere e tipologia. Dai dati esposti in tabella, emerge la prevalenza dei maschi (il 58,5% dell'universo) sulle femmine (il 41,5%). Le donne sono più numerose tra gli apprendisti (27,3%) per diminuire di quasi 2/3 tra i “lavoratori esclusi dagli ammortizzatori sociali” (10,4%), per poi quasi scomparire tra i “lavoratori prossimi alla pensione” (3,8%).

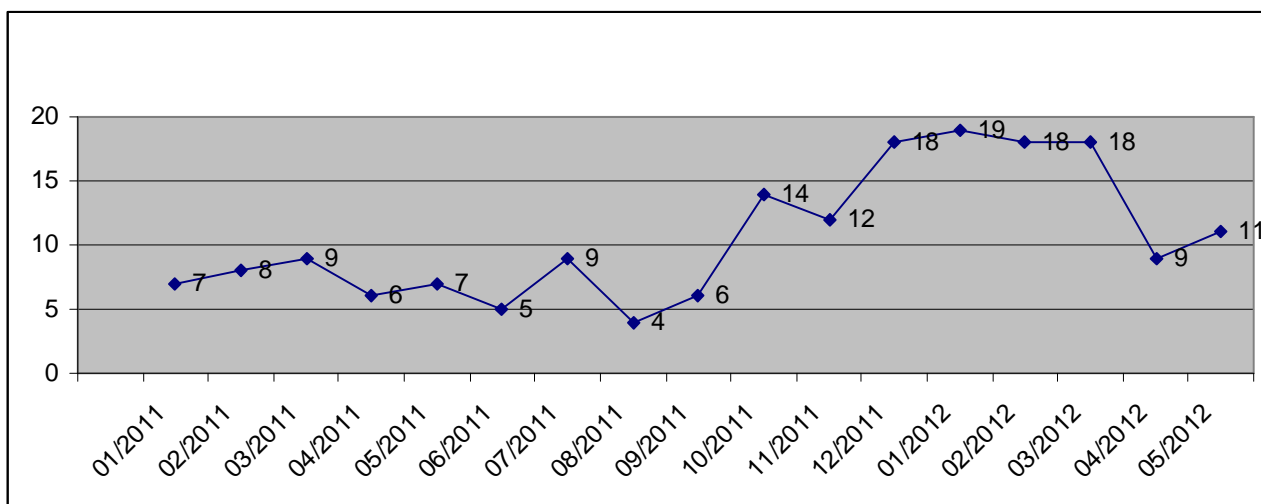
Tab. 9 – Disaggregazione dei lavoratori in mobilità in deroga per genere e tipologia.

Classi Età	Apprendisti		Lavoratori esclusi da ammortizzatori sociali		Lavoratori in mobilità o d.o prossimi alla pensione		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
F	50	27,3%	19	10,4%	7	3,8%	76	41,5%
M	77	42,1%	13	7,1%	17	9,3%	107	58,5%
Totale	127	69,4%	32	17,5%	24	13,1%	183	100,0%

In termini generali, sembra che in Provincia di Siena la mobilità in deroga sia uno strumento più utilizzato dalla popolazione maschile. Il dato potrebbe significare una minore fuoriuscita della componente lavorativa femminile dai settori produttivi rispetto a quanto accade per gli uomini o – più semplicemente – un minor utilizzo di tale ammortizzatore sociale da parte delle donne.

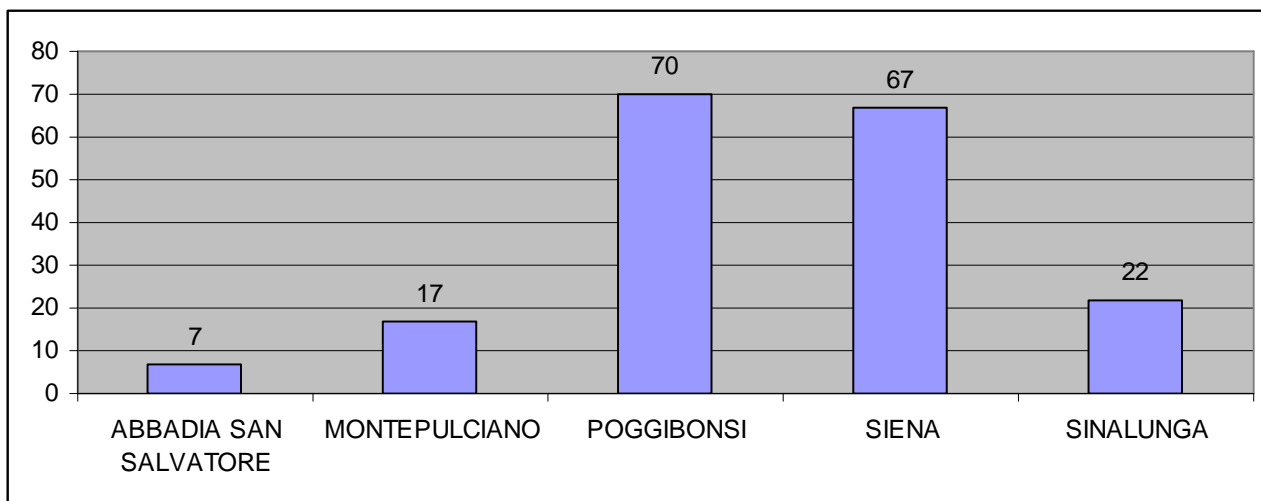
Nel grafico seguente sono rappresentati gli ingressi in mobilità dei lavoratori suddivisi per anno e mese. Il grafico mostra una progressiva crescita dei soggetti che ricorrono a tale ammortizzatore sociale nel corso del tempo. La crescita diviene più sostenuta soprattutto a partire da settembre 2011 fino al marzo 2012 per poi decrescere in aprile e maggio 2012.

Graf. 2 – Disaggregazione dell’universo dei mobilitati per mese e anno di ingresso in mobilità.



Nel grafico seguente, infine, i lavoratori in mobilità in deroga sono suddivisi per Centro per l'Impiego di appartenenza. I lavoratori in mobilità si addensano nelle aree più industrializzate costituite da Poggibonsi e Siena.

Graf. 3 – Disaggregazione dell’universo dei mobilitati per CPI di riferimento.



3. L'indagine qualitativa

Come si è già accennato in premessa, i dati quantitativi esposti nelle pagine seguenti sono stati integrati con gli esiti di un focus group tenutosi al Centro per l'impiego di Siena il 19/06/2012. All'incontro hanno preso parte le associazioni di rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori e datoriali. Gli obiettivi del focus group sono tutti correlati alla necessità di comprendere meglio le motivazioni e le modalità che connotano il rapporto tra le imprese e i lavoratori rispetto agli ammortizzatori sociali in deroga, con particolare riferimento alla cassa integrazione in deroga. In particolare, attraverso il focus group è stato possibile far luce su:

- le motivazioni che inducono le imprese a ricorrere alla CIGD / mobilità in deroga, in rapporto alle modalità di attivazione degli altri ammortizzatori sociali;
- le logiche che sottendono alla determinazione della durata della CIGD;
- la natura di eventuali processi di ristrutturazione aziendale in atto;
- la percezione dei servizi offerti a supporto di imprese e lavoratori della Provincia di Siena.

La traccia degli argomenti trattati durante il focus group e il dettaglio dei partecipanti è riportato nell'appendice di questo report.

Di seguito si riportano le considerazioni più rilevanti emerse durante l'incontro.

3.1 Le ragioni del ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga

Le cause più frequenti che inducono le aziende richiedere la cassa integrazione guadagni o (in casi estremamente più limitati, come si è visto nelle pagine precedenti) la mobilità in deroga sono sostanzialmente le seguenti:

- calo momentaneo delle commesse. Si tratta della motivazione più diffusa connessa spesso all'andamento congiunturale dei mercati. In tali casi il ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga costituisce il classico rimedio per superare il momento difficile. I partecipanti al focus group, tuttavia, esprimono il timore di un'errata valutazione sulla durata del calo degli ordini. In altre parole, molti si chiedono se il calo delle commesse sia effettivamente momentaneo o – al contrario – tale contrazione del mercato non nasconda problemi strutturali di futura difficile soluzione.



- re-internalizzazione di alcune fasi del processo da parte di imprese o Enti pubblici (in particolare, per i comparti manifatturiero e servizi. In quest'ultimo caso, è esemplificativo il caso ASL che ha riassorbito al suo interno parte dei servizi sociosanitari precedentemente affidati a cooperative sociali). I processi di internalizzazione, spesso, mettono in difficoltà le aziende di sub-fornitura, soprattutto quelle che operano in regimi di monocommittenza. Per queste ultime, la cassa integrazione costituisce una soluzione temporanea, non risolutiva, che spesso è preludio di una loro chiusura o drastico ridimensionamento;
- i mancati pagamenti da parte dei committenti. Frequentemente le imprese si trovano costrette a rinunciare a delle commesse perché consapevoli che il loro lavoro non sarà pagato. Si noti che il problema non si pone solo con nuovi ed "incerti" clienti, ma anche con una parte di quelli storici, che hanno perso l'affidabilità di cui godevano nel passato. I presenti sottolineano, inoltre, come gli Enti pubblici siano frequentemente i primi responsabili del ricorso alla CIGD da parte delle aziende che hanno lavorato per loro a causa dei tempi di pagamento spesso estremamente dilatati.

3.2 La valutazione delle procedure di attivazione della CIGD da parte delle imprese

Sia le associazioni di rappresentanza degli interessi collettivi delle imprese artigianali che quelle delle aziende industriali concordano che la procedura di attivazione della CIGD presenta qualche criticità: l'aspetto che viene indicato come più complicato per le imprese concerne la programmazione preventiva dei periodi di sospensione che sottende alla normativa della Regione Toscana. Tuttavia su questi temi non vi è unanimità fra gli invitati:

In particolare, i rappresentanti delle imprese industriali "puntano il dito" contro le restrizioni che la Regione Toscana ha imposto sul consumo di CIGD.

Come sappiamo, infatti, la Regione richiede che l'azienda che avanza una nuova richiesta di CIGD in seguito ad una precedente concessione, possa vedersi riconosciuta tale possibilità solo se dimostra di aver effettivamente usufruito di almeno il 50% delle ore autorizzate nella precedente concessione.

Secondo i rappresentanti delle imprese industriali, in questo modo, vi è il rischio di innescare un circolo vizioso per cui le aziende pongono propri lavoratori in CIGD anche se non ne hanno una necessità stringente, pur di raggiungere il 50% di utilizzo delle ore concesse, in modo da tutelarsi nel caso in cui abbiano, in futuro, bisogno di una nuova autorizzazione di CIGD.



Provincia di Siena

I rappresentanti delle imprese artigiane, invece, dichiarano che le unità produttive più piccole tendono a richiedere il minimo delle ore di CIGD anche in virtù di un attento monitoraggio sull'impiego dell'ammortizzatore da parte dei sindacati dei lavoratori.

L'impressione che si trae da queste affermazioni apparentemente contraddittorie è che effettivamente vi sia un "controllo sindacale" (sia di quello dei lavoratori che delle imprese) sulle richieste di CIGD, ma che tale "accertamento" sia finalizzato a evitare:

- gli abusi che potrebbero concretizzarsi in periodi di CIGD di durata eccessiva (con conseguente danno economico a carico dei lavoratori);
- i rischi di non potere attivare in futuro la CIGD per non aver usufruito di almeno il 50% delle ore richieste nel periodo attuale.

A detta di tutti i partecipanti al focus group, la procedura burocratica di attivazione della CIGD è piuttosto difficoltosa per le aziende. Tale affermazione è sostenuta soprattutto dai rappresentanti delle imprese artigiane. Tali posizioni, forse, si spiegano in base alla scarsa dimestichezza che le aziende con meno di 15 dipendenti hanno con le procedure di attivazione degli ammortizzatori sociali. Infatti, l'onerosità burocratica per attivare la CIGO è ben più gravosa rispetto a quella che caratterizza la cassa integrazione in deroga.

3.3 I processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale attivati nei periodi di crisi

Uno dei temi centrali del focus group verteva sull'esistenza o meno di processi di riorganizzazione / ristrutturazione del tessuto produttivo senese durante il periodo di crisi. In altre parole, si è cercato di capire se la crisi che attanaglia le aziende che ricorrono agli ammortizzatori sociali in deroga abbia innescato dei cambiamenti che possano tradursi – una volta compiute – in innovazioni di prodotto o di processo.

La verifica che si è compiuta con i partecipanti al focus group ha, tuttavia, dato esito negativo: nella maggioranza dei casi le aziende in crisi non attivano processi di riorganizzazione o ristrutturazione interni. Gli ammortizzatori sociali in deroga, quindi, sono pensati esclusivamente come uno strumento finalizzato rendere possibile il superamento di un periodo difficile, senza, tuttavia, tentare di razionalizzare o innovare i processi produttivi.

Tali affermazioni, tuttavia non sono del tutto vere per le imprese del commercio e della ricezione



Provincia di Siena

turistica (alberghi, in prevalenza) che sembrano ricorrere agli ammortizzatori sociali in deroga quando devono ristrutturare gli ambienti delle proprie strutture commerciali o alberghiere.

3.4 Il rapporto delle imprese e dei lavoratori con l'offerta formativa provinciale

Si noti che il mancato avvio di processi di ristrutturazione e riorganizzazione nel tessuto produttivo locale, di cui si è discusso precedentemente, finisce per avere pesanti ripercussioni anche sull'efficacia delle politiche formative associate all'impiego degli ammortizzatori sociali in deroga: infatti, se, nell'ottica del legislatore, la formazione che obbligatoriamente deve accompagnare la CIG o la mobilità in deroga, oltre a rafforzare la professionalità del lavoratore, deve servire a incrementare la competitività dei sistemi produttivi locali, quest'ultimo obiettivo sembra poco raggiungibile in virtù dell'atteggiamento "attendista", di cui si è discusso sopra, da parte della maggioranza delle imprese.

A riprova di quanto si sta dicendo, vengono le opinioni espresse dai rappresentanti delle imprese che, inizialmente, esprimono un giudizio sostanzialmente positivo sulla tipologia di formazione associata agli ammortizzatori sociali, ma subito dopo enfatizzano negativamente il carattere di obbligatorietà che caratterizza le politiche attive associate agli ammortizzatori sociali in deroga.

A tale proposito, si sottolinea che la formazione spesso non riesce a rappresentare per le imprese e – a cascata – per il lavoratore, un valore aggiunto perché non è detto che in quel momento l'azienda abbia una specifica necessità di formazione dei propri dipendenti, dunque, il tempo dedicato alla formazione si risolve in un tempo scarsamente utile.

L'impressione che si trae è che la pianificazione dei processi formativi all'interno delle imprese, magari associata all'impiego delle risorse messe a disposizione dallo Stato in concomitanza dell'attivazione degli ammortizzatori sociali, venga percepita dalle aziende come inutile.

Parzialmente diversa, invece, è l'opinione dei rappresentanti dei lavoratori che sottolineano quanto sia forte la necessità di innalzare il livello culturale dei lavoratori, in modo tale da permettere loro di comprendere a pieno le dinamiche del mercato del lavoro e le tendenze occupazionali. A tale proposito, si sottolinea la necessità di ideare dei percorsi formativi tenendo conto dei trend di sviluppo settoriale, interpretando al meglio le categorie professionali richieste dai sistemi economici-produttivi.

Queste ultimi auspici, tuttavia, trovano un limite nell'atteggiamento culturale degli stessi lavoratori oggetto degli interventi formativi.



Provincia di Siena

A tale proposito, i rappresentanti dei Servizi per l'Impiego della Provincia spiegano l'esistenza di una forte diffidenza verso chi propone loro di prendere parte alle politiche attive provinciali, che si risolve in una assoluta mancanza di aspettative rispetto ai servizi che vengono loro offerti. I soggetti in CIGD o mobilità sono poco disponibili ad investire nella propria formazione anche se questa risulta assolutamente gratuita.

La scarsa disponibilità del lavoratore in CIGD a prendere parte a percorsi formativi, spesso, può essere spiegata dal fatto che il lavoratore, comprensibilmente, spera di trovarsi in una fase transitoria e conta di rientrare in azienda quanto prima. I rappresentanti dei Servizi per l'impiego sottolineano che, purtroppo, le aziende non sempre mostrano un comportamento trasparente con i propri dipendenti in CIGD, non tenendoli informati sulle reali probabilità di mantenimento o meno del posto di lavoro.

3.5 Gli strumenti di aiuto per la fuoriuscita delle imprese dalla crisi

I membri delle associazioni di rappresentanza intervenuti al focus group sono stati sollecitati a fornire indicazioni sugli strumenti che potrebbero essere utili al tessuto produttivo locale nella fuoriuscita dalla crisi. L'esito del confronto ha fornito due tipologie di indicazioni:

- indicazioni di metodo, attraverso le quali strutturare le politiche locali;
- indicazioni puntuali, relative ai *tools* operativi in grado di intervenire positivamente sulle dinamiche di sviluppo e protezione dei livelli occupazionali.

Le indicazioni di metodo possono essere riassunte come segue:

- strutturare ogni intervento da attivarsi nel territorio in termini sistemici, conciliando e coordinando tra loro le politiche del lavoro con le politiche di sviluppo. A tale proposito è opinione unanime dei partecipanti al focus group che pensare lo sviluppo e il lavoro in maniera separata ha poco senso e rischia di causare il naufragio degli obiettivi a monte di ogni azione politica;
- attenuare la rigidità burocratica degli Enti locali, in primis della Regione Toscana. I partecipanti, a tale proposito sottolineano che per intercettare la ripresa e avviare processi di crescita servono soluzioni semplificate in grado di non appesantire fino all'inverosimile gli adempimenti burocratici delle imprese.

Per quanto concerne, invece le indicazioni puntuali, queste possono essere riassunte come segue:



Provincia di Siena

- Attivare e valorizzare iniziative finalizzate alla stabilizzazione dei lavoratori rispetto a contratti di lavoro di buona qualità. A tale proposito i partecipanti citano esplicitamente i bandi regionali di “Welfare to Work” e “Giovani Sì” come esperienze esemplari;
- Attivare gli incentivi all’imprenditorialità, con particolare riferimento a quelli a fondo perduto.
- Attivare progetti espressamente indirizzati all’abbassamento del costo del lavoro.

3.6 La percezione dei Servizi provinciali al Lavoro

Come si è già detto, i partecipanti al focus group non hanno mancato di esprimere un certo disorientamento rispetto alle procedure finalizzate all’attivazione della CIGD in deroga. Tali difficoltà hanno caratterizzato soprattutto il periodo iniziale, quando – cioè – gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati istituiti (attualmente, molte delle “perplexità procedurali” sono rientrate, in virtù della maggiore esperienza che le aziende hanno maturato negli step operativi necessari ad attivare tali ammortizzatori sociali). I dubbi maggiormente ricorrenti riguardano:

- gli obblighi dei lavoratori → entro quando devono presentarsi ai CPI;
- gli obblighi delle imprese → quali caratteristiche devono avere le comunicazioni obbligatorie che l’impresa deve inoltrare ai lavoratori; cosa deve fare l’impresa se i lavoratori rientrano al lavoro prima del periodo per il quale è stata autorizzata la CIGD; quali step operativi attivare nei casi in cui il lavoratore, al termine del periodo di CIGD rientra in altra azienda rispetto a quella di provenienza.

La strategia delle imprese per colmare i gap formativi è la seguente: prima ricorrono a sindacati / associazioni di categoria / consulenti del lavoro; tuttavia, se non riescono a trovare risposte esaurienti alle proprie domande / dubbi, interpellano direttamente i Servizi del Lavoro provinciali. Si noti che questi ultimi vengono spesso consultati anche dagli stessi soggetti intermedi (associazioni di rappresentanza o consulenti del lavoro).

In entrambi i casi la valutazione dei servizi offerti dal Servizio Lavoro della Provincia di Siena è ottima. In particolare, i servizi sono ritenuti:

- Affidabili → le informazioni erogate vengono ritenute precise e coerenti con le istanze informative delle imprese / associazioni di rappresentanza / consulenti del lavoro.
- Pronti → i servizi offerti vengono valutati “tempestivi”, cioè in grado di fornire le risposte in



tempo reale o – comunque – in breve tempo.

- Competenti → il personale con il quale le imprese / associazioni di rappresentanza / consulenti del lavoro si rapportano viene giudicato competente, in possesso delle conoscenze necessarie a fornire le informazioni utili alla gestione dei singoli casi.
- Accessibili → i Servizi competenti sono ritenuti facilmente “raggiungibili”. Dunque, non è difficile trovare la persona competente ed ottenere da questa una risposta coerente con le problematiche da risolvere.
- Empatici → Il personale dei Servizi per il lavoro viene percepito come disponibile rispetto alle necessità dell'utenza (sia finale, le imprese; che intermedia, associazioni di rappresentanza / consulenti del lavoro), in grado di prestare un'attenzione individualizzata alle singole istanze che vengono loro sottoposte.

Nel complesso, dunque, si tratta di valutazioni che descrivono un servizio customer – oriented, attento alle istanze dell'utenza, pronto a trovare soluzioni alle singole problematiche che vengono loro sottoposte.



Appendice

TRACCIA DEGLI ARGOMENTI TRATTATI NEL FOCUS GROUP

- Quali sono le motivazioni che inducono all'accesso alla CIGD da parte delle imprese ? (Fare esplicito riferimento ai settori riportati in tabella, per distinguere fra di loro le diverse dinamiche)

Gruppo settore atecofin
fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
attività di servizi per edifici e paesaggio
coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
Alloggio
attività dei servizi di ristorazione

Focus

- Calo delle commesse (sul mercato nazionale / europeo / extraeuropeo)
 - Mancanza di liquidità e/o difficoltà di accesso al credito
 - Scarsa redditività delle commesse (che pur ci sono)
 - Costo delle materie prime che rende non competitivi i prodotti
 - Costo della manodopera (focus sull'alto costo della manodopera in termini contributivi e sulle rigidità del mercato del lavoro)
 - Insostenibilità nel breve periodo dei costi di gestione (tra i quali ovviamente la manodopera e materie prime): ad esempio per investimenti sbagliati nel passato, per inefficienze nella gestione, per inadeguatezza delle professionalità, per scarsa produttività ecc.
 - Necessità di ristrutturare l'impresa
 - Pressione delle istituzioni pubbliche e/o sindacati per evitare licenziamenti
- Perché le imprese optano proprio per la CIGD (e non la CIGO / CIGS) ?
 - Ritenete che non vi fossero alternative al ricorso a tale ammortizzatore sociale?
 - Contratti di solidarietà
 - Rimodulazione degli orari di lavoro
 - Licenziamenti
 - Chiusura attività
 - Ritenete che la durata dei periodi di sospensione / riduzione richiesti sia effettivamente coerente con le reali difficoltà dell'impresa ? → (max 4 mesi rinnovabili fino ad 1 anno)
 - Sono in atto processi di riorganizzazione nelle aziende da voi rappresentate ? (Specificare l'ambito: ricerca/ideazione, sviluppo del prodotto/ingegnerizzazione, produzione, marketing/vendita, post-vendita, staff → amministrazione – controllo – gestione finanziaria)
 - Razionalizzazione / miglioramento dei processi esistenti (indicare quali)
 - Innovazioni di processo (attivazione di nuovi processi):
 - Innovazioni di prodotto
 - Se sì, pensate che l'azienda al termine della ristrutturazione avrà nuovi assetti ? Quali ?

- Che voi sappiate, esistono attività formative finalizzate a riqualificare il personale di tali imprese a fronte dei cambiamenti in atto?
- Se sì, potreste indicare quali profili vengono formati ?
- Se sì, potreste fornirci i nominativi delle imprese in questione ?

- Le imprese da chi, abitualmente ottengono supporto informativo per l'attivazione della CIGD ?
 - Servizio Lavoro della Provincia
 - CPI
 - Consulente del lavoro
 - Associazioni di rappresentanza

- Conosce i servizi offerti dal Servizio Lavoro della Provincia di Siena favore delle imprese che hanno attivato la cassa integrazione / mobilità ?
 - Se no, esporre l'offerta?

- Quali di questi servizi ritiene poco utile ? Perché ?
- Quali di questi servizi andrebbero migliorati ? Perché ? In che modo ?
- Quali di questi servizi li ritenete adeguati ? Perché ?

- Quali strumenti / azioni potrebbero aiutare il tessuto produttivo nella fuoriuscita dalla crisi attuale ?
 - Facilitazione di accesso al credito
 - Supporti finanziari pubblici / agevolazioni
 - Servizi di assistenza su: bandi di finanziamento / aiuto nell'internazionalizzazione / tecnologie innovative / informatica / organizzazione aziendale / opportunità commerciali / marketing / internazionalizzazione / formazione del personale (specificare quale) / ricerca di risorse umane particolarmente specializzate
 - Attività in collaborazione con altre imprese
 - Inserendo professionalità (risorse umane) mancanti o carenti
 - Effettuando investimenti (se sì, quali)



ELENCO DEI SOGGETTI PARTECIPANTI AL FOCUS GROUP

- CGIL Siena
- CISL Siena
- CNA Siena
- Confcommercio Siena
- Confcooperative Siena
- Confederazione Italiana Agricoltori
- Confesercenti Siena
- Confindustria Siena
- CSI Legacoop Siena
- Provincia di Siena – Servizio Lavoro
- Unione agricoltori Siena