Analisi del mercato del lavoro in Provincia di Como

LarioNetWork: Expo & Export in Como - id. 51068014

Partner Operatori:
ACOF Olga Fiorini Cooperativa Sociale ONLUS
Provincia di Como
Consorzio Servizi Sociali dell'Olgiatese
Azienda Sociale Comuni Insieme di Lomazzo
CISL dei Laghi
IAL Lombardia
Studio Frisoni Bisceglie
MANPOWER

Aziende Partner
VILLA D'ESTE
Serena Brivio Promotion
SIRIO
UBV Group
Consonni International Contract
CAFRO
Planzer trasporti,
Elitex,
Ghioldi

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

RegioneLombardia

per il tuo futuro

Analisi del mercato del lavoro in Provincia di Como

PREMESSA

È quasi impossibile fermare l'immagine, il fotogramma, di ciò che accade nella realtà, nel mercato del lavoro, nell'evoluzione dei fenomeni economici e sociali.
Eppure è indispensabile osservare, studiare, adottare sistemi e strumenti innovativi che ci consentano di comprendere i fenomeni di ciò che sta succedendo per programmare, per prevenire, per intervenire.
La tentazione, in tempi di crisi, è sempre quella di ridimensionare, di ridurre, di tagliare ciò che ha il respiro lungo dell'analisi, dello studio, della comprensione. Si ritiene che sia indispensabile agire e reagire velocemente.
Capire però - nella logica - viene prima dell'agire. Con l'Osservatorio del mercato del lavoro, con questo Report - che più di una fotografia è il primo fotogramma di un film - vogliamo riportare la logica all'interno del nostro agire sociale. Perché operare nei servizi al lavoro è un alto e delicato compito sociale, che ha a che fare con un aspetto centrale della vita delle persone.
Se le azioni di orientamento e di accompagnamento al lavoro sono principalmente attività di consiglio, perdono di senso e di efficacia se non sono supportate da informazioni complete e articolate sulla scenario all'interno del quale ci muoviamo.
Questa esigenza non è solo degli operatori ma deve diventare il primo elemento sul quale fondare anche le iniziative politiche, economiche e culturali che tracciano e disegnano la strategia di un sistema, di un territorio che vuole essere attivo e protagonista del proprio futuro.
I progetti di rete per il lavoro sono anche un'occasione per dare il via a un nuovo rapporto sussidiario tra i soggetti che operano nel mercato del lavoro. Vogliono essere un esempio di metodo. Lo sono specialmente perché in tempi di crisi è necessario razionalizzare, intendendo questa parola nella sua accezione più ampia: mettere in azione la ragione che nasce dalla conoscenza, dalla competenza, dalla comprensione di una realtà sempre più complessa e dinamica.
A chiusura di questi primi interventi di rete, a settembre, ci riproponiamo di proporre una riflessione anche sull'agire, sulla dimensione del servizio, sull'analisi critica di ciò che abbiamo realizzato nei servizi per il lavoro.
Il tema dei servizi al lavoro è molto dibattuto e il modello delle azioni di rete può diventare una buona pratica da diffondere perché valorizza e intrecci tra loro le diverse capacità di soggetti pubblici, privati e del privato sociale.

Luca Monti
Presidente MEET

INDICE

CAPITOLO 1
Introduzione 5
1.1 Il lavoro in tempi di crisi 5
1.2 Le peculiarità del mercato del lavoro in Provincia di Como 6

CAPITOLO 2
La "geolocalizzazione delle opportunità" 9
2.1 Le mappe del lavoro 9

CAPITOLO 3
Il quadro generale degli avviati al lavoro 12
3.1 L'andamento del mercato del lavoro 12
3.2 Le peculiarità economiche della Provincia di Como 16
3.3 La mobilità occupazionale dentro e fuori la Provincia di Como 20

CAPITOLO 4
Le situazioni critiche in Provincia di Como 23
4.1 I lavoratori che hanno peggiorato la loro condizione lavorativa 24
4.2 L'analisi dei licenziamenti collettivi 25

CAPITOLO 5
L'andamento occupazionale nel consorzio territoriale di Olgiate Comasco 27
5.1 Dove si concentrano i licenziamenti collettivi 28
5.2 La mobilità occupazionale dell'area 29

CONCLUSIONI
Politiche del lavoro, una sfida aperta 33

Appendice 38
Il rating delle aziende 38
Il "caso-studio": consorzio di Lomazzo 39

documentazione reperibile sul sito: www.meetorienta.com

Capitolo 1
Introduzione

1.1 Il lavoro in tempi di crisi

Negli ultimi anni, per fronteggiare le situazioni di crisi occupazionali, si richiede sempre di più la messa in campo di interventi sinergici volti ad aumentare l'efficacia degli strumenti di politica attiva del lavoro. Tra questi strumenti vale la pena segnalare la costante analisi, lettura e rielaborazione dei dati sull'andamento del mercato del lavoro.
L'obiettivo di questo rapporto va oltre alla realizzazione di un "classico" monitoraggio della situazione occupazionale in Provincia di Como, piuttosto intende permettere all'attore pubblico di diventare un *fornitore avanzato di informazioni*, un centro nevralgico dove decisori politici e parti sociali possono trovare informazioni fondamentali per il collocamento delle persone, in particolare coloro che sono in condizione di maggiore svantaggio.
Ai servizi pubblici per l'impiego verrebbe data la possibilità di localizzare le *crisi aziendali* presenti nel territorio e nello stesso tempo segnalare eventuali "bacini di incidenza occupazionale". Tale innovazione è possibile grazie a due fattori fondamentali, quali:

1. l'utilizzo di una piattaforma informativa per l'analisi longitudinale del mercato del lavoro, www.dlmanet.it, che si basa sulla massima valorizzazione del patrimonio informativo *(interconnessione tra banche dati disponibili; disponibile del dato in tempo reale e selezione di specifici bacini di utenza)*;
2. l'utilizzo di una tecnica avanzata dei *Geographic Information Systems* (GIS), nota come mappa di densità, in grado di realizzare modelli spaziali che permettono di conoscere il livello di concentrazione di un determinato fenomeno "socio-economico" a livello di singolo comune o numero civico.

Il primo è un sistema derivato da tecnologie tipiche dei motori di ricerca che, attraverso algoritmi, è in grado di riconoscere e raccogliere le informazioni dove esse si trovano. In particolare, la piattaforma ***Dlmanet*** utilizza un motore di ricerca verticale e specialistico per il mercato del lavoro che cerca, riconosce e riporta le informazioni contenute in diverse banche dati gestite dall'amministrazione pubblica ai vari e diversi livelli istituzionali e territoriali.
All'interno di questa piattaforma è possibile georeferenziare i dati, in modo da sviluppare tecniche originariamente utilizzate dalla aziende petrolifere per individuare un vero "tesoro",ovvero le aziende e i settori più attivi nel territorio.
Risulta chiaro come una soluzione del genere, utilizzata all'interno delle azioni di rete, come quella messe in campo dal Partenariato Larionetwork (azioni di accompagnamento alla ricollocazione di lavoratori in uscita da specifiche crisi aziendali, crisi settoriali o di filiera produttiva legate a processi di transizione economica a livello locale), è in grado di rappresentare una vera rivoluzione per le politiche del lavoro (ad esempio, i policy-maker possono scegliere dove realizzare interventi sperimentali sulla base della concentrazione del bisogno).

1.2 Le peculiarità del mercato del lavoro in Provincia di Como

Nel paragrafo, si illustreranno le principali caratteristiche del mercato del lavoro in Provincia di Como, sfruttando il *Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie* (SISCO) del Ministero del Lavoro[1], che costituisce il punto di raccolta per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati (Riquadro 1 - Fonti amministrative per il supporto del processo decisionale)[2].

Riquadro 1 - Fonti amministrative per il supporto del processo decisionale
Il *Sistema Informatico Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie* (SISCO) messo a punto dal Ministero e da alcune Regioni e che già oggi viene utilizzato non solo per rappresentare la dinamica del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato ma anche per il monitoraggio dell'apprendistato, delle diverse forme contrattuali e degli incentivi all'assunzione.
Le *Banche dati INPS sui lavoratori dipendenti ed indipendenti* (EMENS), già oggi in larga parte disponibili e sui *lavoratori percettori di ammortizzatori sociali* (SIP).
Le *Schede anagrafiche e professionali* (SILR) che i sistemi informativi del lavoro regionali raccolgono ed in alcuni casi i *Centri per l'Impiego* (CPI) completano con le informazioni sulla partecipazione dei lavoratori disoccupati alle politiche attive ed alla formazione.

Una volta raccolte le **Comunicazioni obbligatorie** (CO), che rappresentano veri e propri dati di "flusso", forniscono informazioni sull'intera vita lavorativa degli individui registrati. A differenza dei dati Istat, le informazioni raccolte non sono una stima (evitando così problemi di *desiderabilità sociale; auto-selezione del campione; o manipolazione dell'informazione*), ma sono un vero e proprio censimento del fenomeno oggetto di studio.
I primi dati oggetto di analisi saranno i lavoratori Avviati[3] e le Cessazioni per settore economico e titolo di studio, realizzati nel 2014 (Tab. 1 e Tab. 2).
Il quadro mostra la concentrazione dei lavoratori avviati, così come i cessati, nel settore dei servizi e commercio. In particolar modo, come avremo modo di vedere, i settori economici più rilevanti fanno riferimento alle occupazioni di basso profilo professionale tipiche dei servizi locali delle medie- grandi città italiane (assistenza domiciliare; settore delle pulizie; addetti alla ristorazione). Altra rilevante informazione che si ricava da questa prima analisi è il pesante saldo negativo, ai danni dei meno istruiti, nel settore manifatturiero ed edilizio.

---

[1] Rientrano nei contratti oggetto di analisi quasi tutte le modalità di instaurazione del rapporto di lavoro *(Art.9 Bis., Comma 2, D.L. 1/Ottobre 1996, n.510)*, compresi i tirocini di formazione e orientamento e ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilati.
[2] Il limite di tali informazioni consiste nel fatto che sono in grado di cogliere solo una parte della forza lavoro presente nel territorio. Infatti, tutti quei lavoratori assunti nei periodi precedenti alla finestra temporale osservata non fanno parte dell'oggetto di analisi. Inoltre, l'unione degli archivi amministrativi lascia scoperti due ambiti: esperienze lavorative extra territoriali (in assenza di accordi internazionali); le attività che non richiedono una comunicazione obbligatoria né l'iscrizione al Registro Imprese, ovvero le esperienze di praticantato professionale (legato all'accesso agli ordini professionali) e le attività autonome non di tipo imprenditoriale.
[3] Gli *Avviati al lavoro* si differenziano dagli *Avviamenti al lavoro*, questi ultimi riguardano il conteggio di tutte le nuove instaurazione realizzate, informazione che spesso distorce il reale andamento del mercato del lavoro, dato che lo stesso lavoratore può avere più avviamenti durante l'anno, fenomeno piuttosto frequente nelle attività alberghiere e commerciali.

In generale, in Provincia di Como, possedere un titolo di studio elevato[4] risulta chiaramente un vantaggio in termini di successo nella ricerca di nuovo lavoro, seppur il numero di laureati rispetto al totale dei lavorati avviati è di appena superiore alle 8.000 unità, circa il 10 del totale.

Tabella 1. Lavoratori Avviati e Cessati nel 2014 per settore economico e titolo di studio

	Agricoltura			Commercio e servizi			Costruzioni e Industria			Totale		
	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Cessati	Bilancio
Licenza Media o Inferiore	842	842	0	30.229	30.769	-540	8.658	10.216	-1.558	39.729	41.827	-2.098
Diploma	215	225	-10	21.154	21.675	-521	4.501	4.889	-388	25.870	26.789	-919
Laurea e post-Laurea	17	13	4	7.597	7.389	208	913	847	66	8.527	8.249	278
Totale	**1.074**	**1.080**	**-6**	**58.980**	**59.833**	**-853**	**14.072**	**15.952**	**-1.880**	**74.126**	**76.865**	**-2.739**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Tabella 2. Lavoratori Avviati e Cessati nel 2014 per settore economico e titolo di studio (%)

	Agricoltura		Commercio e servizi		Costruzioni e Industria		Totale	
Titolo di studio	Avviati	Cessati	Avviati	Cessati	Avviati	Cessati	Avviati	Cessati
Licenza Media o Inferiore	2,1	2,0	76,1	73,6	21,8	24,4	100	100
Diploma superiore	0,8	0,8	81,8	80,9	17,4	18,3	100	100
Laurea e post-Laurea	0,2	0,2	89,1	89,6	10,7	10,3	100	100
Totale	**0,7**	**0,7**	**83,6**	**82,9**	**15,7**	**16,4**	**100**	**100**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

In termini di nuove assunzioni, non si evidenziano significative differenze per quanto riguarda il genere, mentre tra le cessazioni risulta più marcato il dato che riguarda gli uomini, ancora una volta in modo prevalente nel settore costruzioni e industria. (Tab. 3). Infine, se osserviamo la distribuzione per classe di età, il 70% del campione si colloca tra i 25 e 54 anni.

Tabella 3. Lavoratori Avviati e Cessati nel 2014 per settore economico e titolo di studio (%)

	Agricoltura			Commercio e servizi			Costruzioni e Industria			Totali			
Genere	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Cessati	Bilancio	Avviati	Avviati (%)	Cessati	Bilancio
Maschi	842	840	2	28.326	29.178	-852	7498	8409	-911	36666	49,5	38427	-1761
Femmine	232	240	-8	33.541	33.995	-454	3687	4203	-516	37460	50,5	38438	-978

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

[4] Nelle fonti amministrative non è disponibile ottenere informazioni di dettaglio sui laureati, ma dalle indagine realizzate da AlmaLaurea, emerge chiaramente che le chance occupazionali e la coerenza con il lavoro svolto dipendono in modo rilevante dall'indirizzo di laurea scelto.

Tabella 4. Distribuzione dei lavoratori avviati nel 2014 per classe di età

Classe di età	va	%
Under 25'	16751	22,6
Tra i 25 e 34	21265	28,7
Tra 35 e 54	30859	41,6
Over 55'	5251	7,1
Totale	**74126**	**100**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

L'ultima tabella riguarda la durata media dei contratti di lavoro instaurati nel 2014 in Provincia di Como, dove emerge che quasi il 50% dei lavoratori in possesso di un titolo di studio medio-basso ha un contratto di lavoro con una durata media inferiore ai 3 mesi (Tab. 5).

Tabella 5. Durata del contratto per titolo di studio dei lavoratori avviati nel 2014

	Durata minore o uguale a 30	Durata da 31 a 90	Durata da 91 a 180	Durata da 181 a 360	Durata maggiore di 360	Totale	Totale (va)
Licenza Media o Inferiore	34,6	15,3	13,6	12,8	23,7	100	39.729
Diploma superiore	35,6	12,8	13,6	16,7	21,3	100	25.870
Laurea e post-Laurea	18,0	12,6	13,0	28,0	28,5	100	8.527
Totale	**33,1**	**14,1**	**13,5**	**15,9**	**23,4**	**100**	**-**
Totale (va)	**24.501**	**10.468**	**10.038**	**11.790**	**17.329**	**-**	**74.126**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

In generale, alla luce anche di quest'ultima tabella, emerge chiaramente come il possesso di un titolo di studio elevato, nonostante sia circoscritto ad un numero limitato di soggetti rispetto al totale, garantisce maggiori *chance* occupazionali e di ottenere contratti di lavoro più stabili nel tempo[5].
Infine, va precisato che i dati presentati in questo capitolo non forniscono informazioni precise su quanti di questi avviati al lavoro siano **"concretamente"** nuove assunzioni piuttosto che semplicemente un turn-over della forza lavoro rispetto alle opportunità create. Questo potrebbe spiegare le divergenze con l'analisi realizzate dall'Indagine Excelsior[6] che stimava per il 2014 le nuove assunzioni intorno ai 7.000 addetti, mentre dalle fonti amministrative il numero di nuove instaurazioni sono almeno 10 volte tanto.

[5] L'analisi per tipologia contrattuale sarà oggetto dei prossimi capitoli. Tuttavia, è possibile che la distribuzione contrattuale può risultare diversa da quanto emerge dallo studio delle comunicazioni obbligatorie degli anni precedenti per effetto della de-contribuzione economica prevista nella Legge di stabilità 2015 e dall'introduzione del Contratto a tutele crescenti previsto dalla L. 183/2014, nota come Jobs Act.
[6] Il *Sistema informativo per l'occupazione e la formazione Excelsior* è un'indagine che viene svolta annualmente su un campione rappresentativo di 100.000 imprese private. L'elevato numero di interviste e la metodologia adottata nella costruzione del campione consentono di ottenere informazioni statisticamente significative sulla domanda delle imprese e sulle caratteristiche (età, livello di istruzione, qualifica, esperienza, difficoltà di reperimento, ecc.) delle figure professionali richieste fino al dettaglio provinciale. Il campo di osservazione delle rilevazioni Excelsior è rappresentato da tutte le imprese private con almeno un dipendente iscritte al *Registro delle Imprese delle Camere di Commercio*.

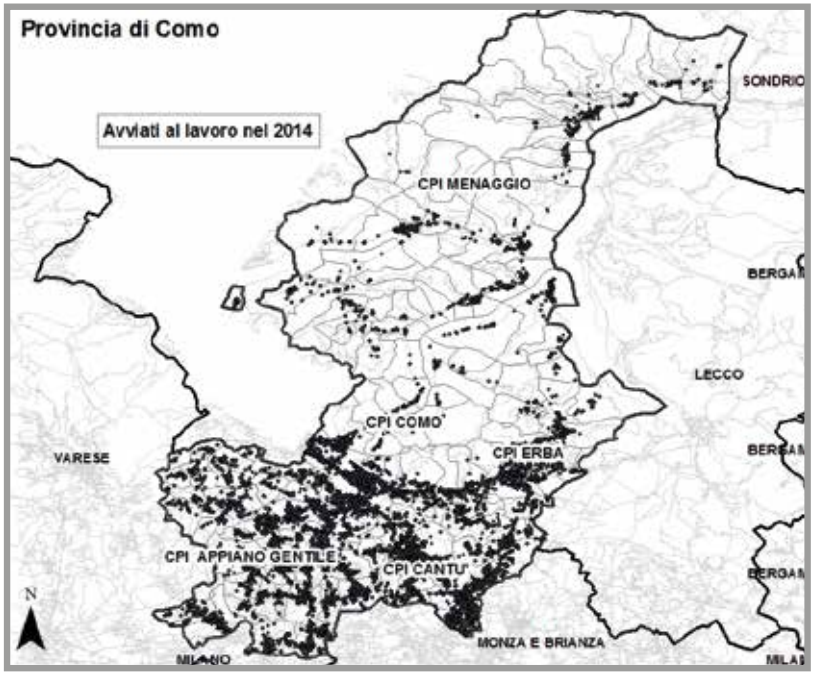
Capitolo 2
La "geolocalizzazione delle opportunità"

2.1 Le mappe del lavoro

La disponibilità di *database* che raccolgono i dati di flusso permette la realizzazione di applicazioni di modelli di *geolocalizzazione* complessi. Infatti, per realizzare le mappe non è sufficiente disporre di un campione rappresentativo, ma occorre possedere informazioni su tutta la popolazione di riferimento del determinato fenomeno che si intende studiare.
L'aspetto più innovativo della *Geographic Information Systems* (GIS), generalmente definita *mappa di densità*, è quello di realizzare modelli spaziali che permettano di conoscere con estrema precisione dove si concentra un determinato fenomeno "socio-economico"[7].
Rispetto agli approcci statistici classici, è necessario effettuare una "geolocalizzazione" dei dati, considerando gli eventi come le "occorrenze" spaziali del fenomeno considerato.
Successivamente è possibile utilizzare un'elaborazione numerica dei dati cartografici in grado di evidenziare la concentrazione e l'entità del fenomeno oggetto di studio. Tale elaborazione permette di individuare la densità delle occorrenze legate al fenomeno, fondamentale per studiare la distribuzione del numero di eventi (rappresentati geograficamente come punti) all'interno di una determinata griglia che compone l'area di studio (Mappa 1).

[7] Per maggiori informazioni sulla metodologia applicata e il suo funzionamento si veda: Giubileo F., Parma A., Manzoni C. e Zoller L., **Le mappe di densità per la geolocalizzazione delle opportunità lavorative**, pp. 471-490, n.3/2013, Autonomie locali e servizi sociali, Il Mulino, Bologna.

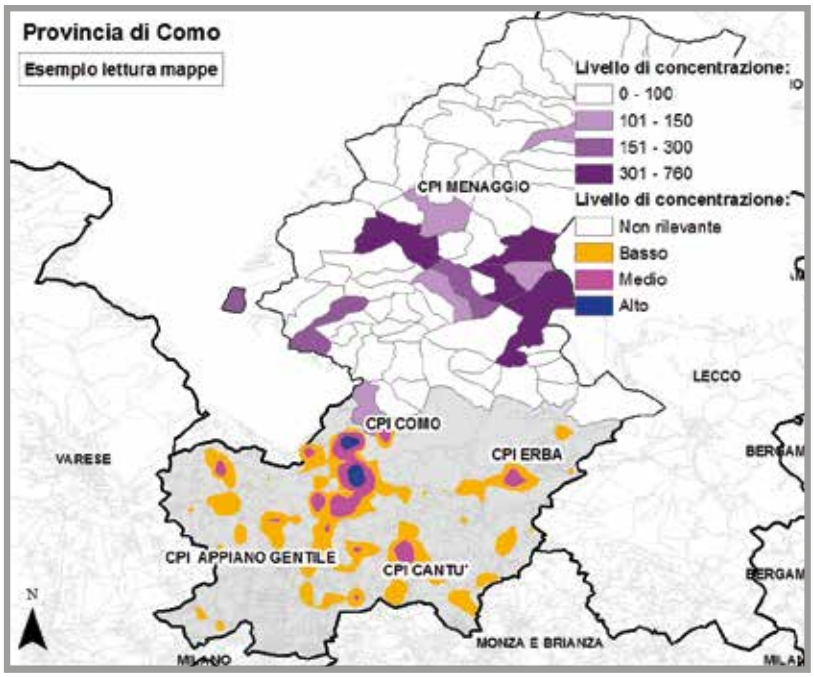
Mappa 1. Geolocalizzazione dei lavoratori avviati nei Comuni della Provincia di Como



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Nella figura seguente viene illustrato come si leggono le mappe. Innanzitutto, il nord della Provincia di Como è suddiviso in base ai confini comunali - Le aree corrispondenti ad ogni comune sono colorate con intensità differente a seconda dell'intervallo che le caratterizza (ovvero le categorie del livello di concentrazione). Ad esempio, l'intervallo che va da 301 a 760 corrisponde al colore viola scuro. Nella *Kernel density*, dato che ogni categoria viene espresso tramite un complesso valore statistico-econometro, per facilitare la lettura della mappa si presentano i valori classificati in quattro categorie. In generale, all'intensità del colore corrisponde un livello di concentrazione maggiore, ad eccezione della prima categoria "Non rilevante", non rappresentato nella mappa perché il valore non significativo (Mappa 2).

Mappa 2. Come si leggono le mappe



Fonte: Nostre elaborazioni

Infine, per agevolare la lettura della mappa, dato che non sono indicati direttamente i nomi dei comuni, sono stati presi come riferimento le aree di competenza dei Centri per l'impiego (CPI) della provincia. Nella tabella seguente è possibile osservare la distribuzione di tali aree per densità di popolazione fino a dicembre 2013.

Tabella 6. Densità di popolazione per CPI di riferimento

CPI di riferimento:	Popolazione	Densità popolazione per km"
CPI Appiano Gentile	97.093	574
CPI Cantù	88.049	861
CPI Como	117.300	443
CPI Erba	54.426	329
CPI Menaggio	35.150	61

Fonte: Elaborazioni su ItaliaLavoro, 2014, **Atlante statistico e cartografico Servizi pubblici per l'impiego**

Capitolo 3
Il quadro generale degli avviati al lavoro

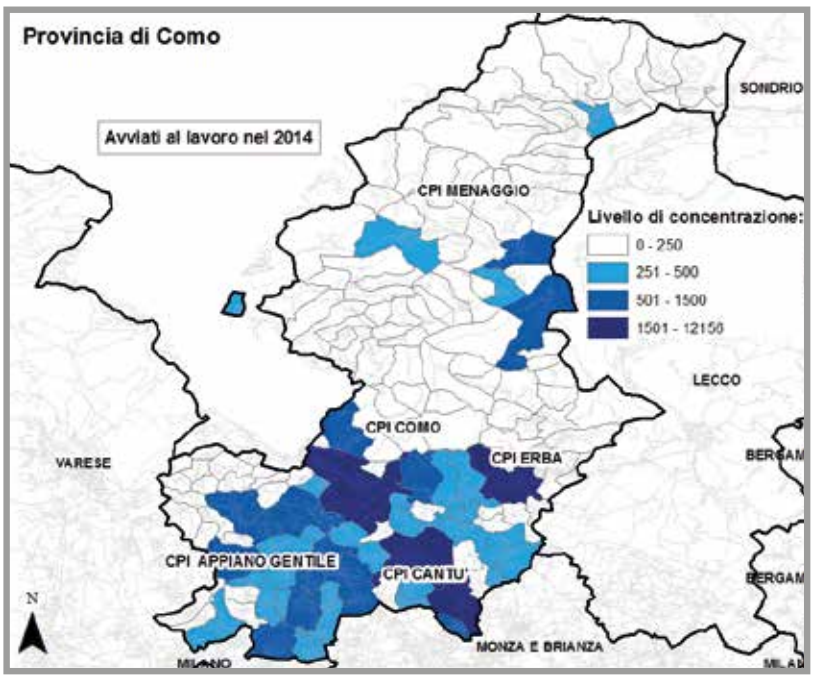
In questo capitolo l'analisi si concentrerà sui lavoratori avviati nel 2014. L'obiettivo è quello di comprendere quali sono le aree più attive nella Provincia di Como, indicandone anche i settori più rilevanti.

3.1 L'andamento del mercato del lavoro

La distribuzione territoriale dei lavoratori avviati nel 2014 si concentra intorno ai comuni di Como, Erba e Cantù (Mappa 3 e Mappa 4). Il capoluogo della provincia conta più di 12 mila assunti, corrispondente poco più del 25 % del totale, rappresenta il centro delle opportunità di lavoro create nella provincia, come si evince dall'analisi delle mappe di densità (Mappa 5 e Mappa 6). Il dato è confermato anche prendendo in considerazione solo i contratti di lavoro superiori ai 30 giorni[8] (Mappa 7).

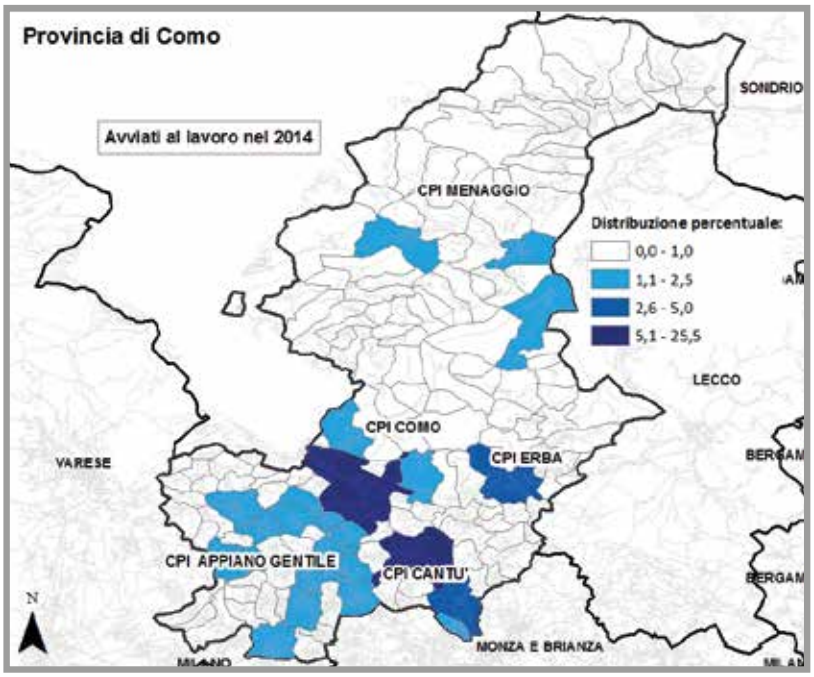
[8] Analisi necessaria per escludere l'eventuale distorsione prodotta dai contratti a chiamata/ intermittenza.

Mappa 3. Lavoratori avviati al lavoro 2014



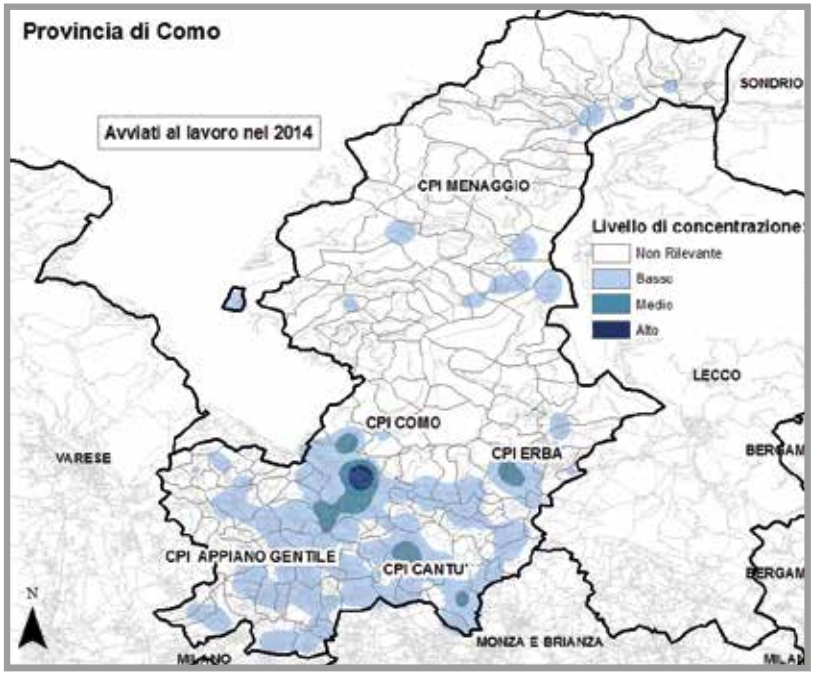
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 4. Lavoratori avviati al lavoro 2014 (%)



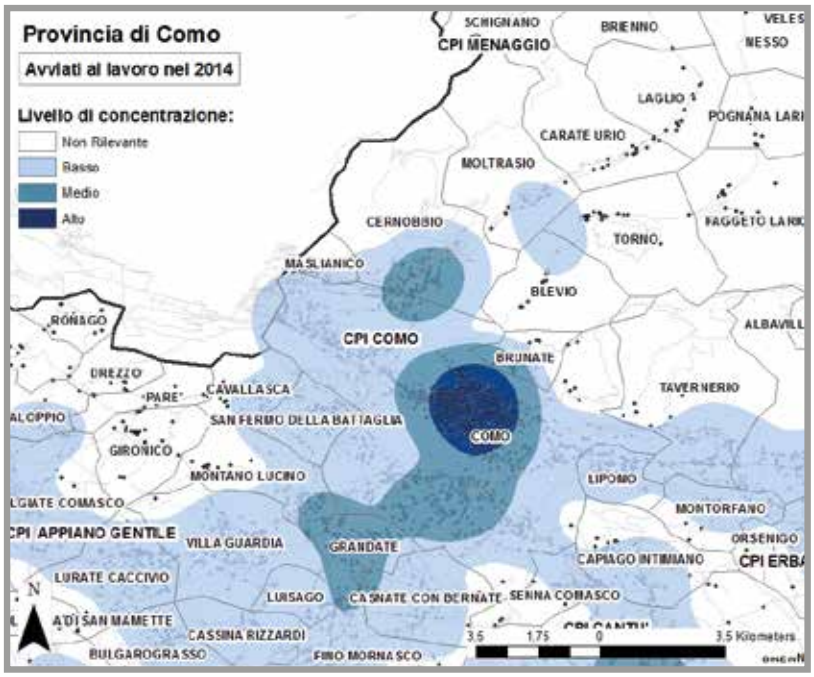
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 5. Lavoratori avviati al lavoro 2014 (mappa di densità)



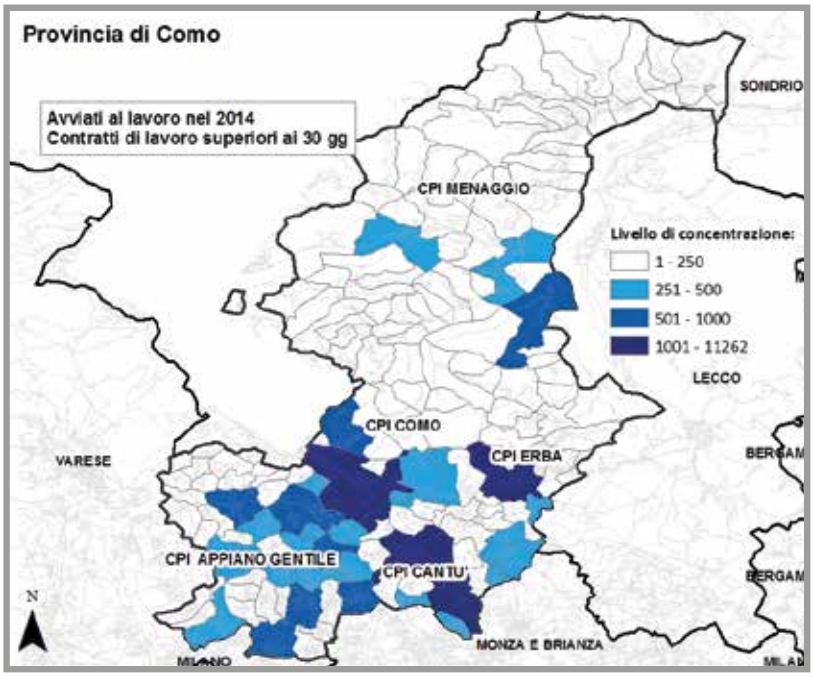
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 6. Lavoratori avviati al lavoro 2014 (mappa di densità - Dettaglio)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

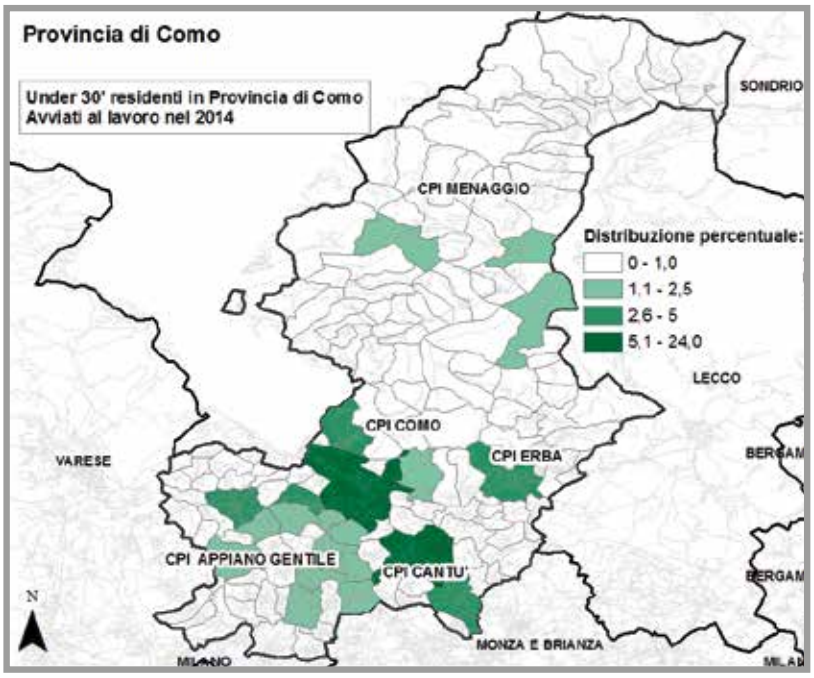
Mappa 7. Lavoratori avviati al lavoro 2014
(Durata dei Contratti superiori ai 30 giorni)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

In riferimento al programma Garanzia Giovani[9], la mappa successiva mostra la distribuzione dei giovani Under 30' residenti in Provincia di Como e avviati al lavoro nel 2014. Il dato conferme le analisi precedenti, la concentrazione è in prossimità dei comuni di Como e Cantù (Mappa 8).

Mappa 8. Lavoratori Under 30' avviati al lavoro 2014 (%)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

[9] L'istituzione di una *European Youth Guarantee* (Garanzia per i giovani europei - YG) nasce dall'iniziativa faro *Youth on the Move*, a sua volta parte della strategia Europa 2020 ed è stata lanciata nel 2011 dalla **Commissione europea** e ribadita nelle raccomandazioni

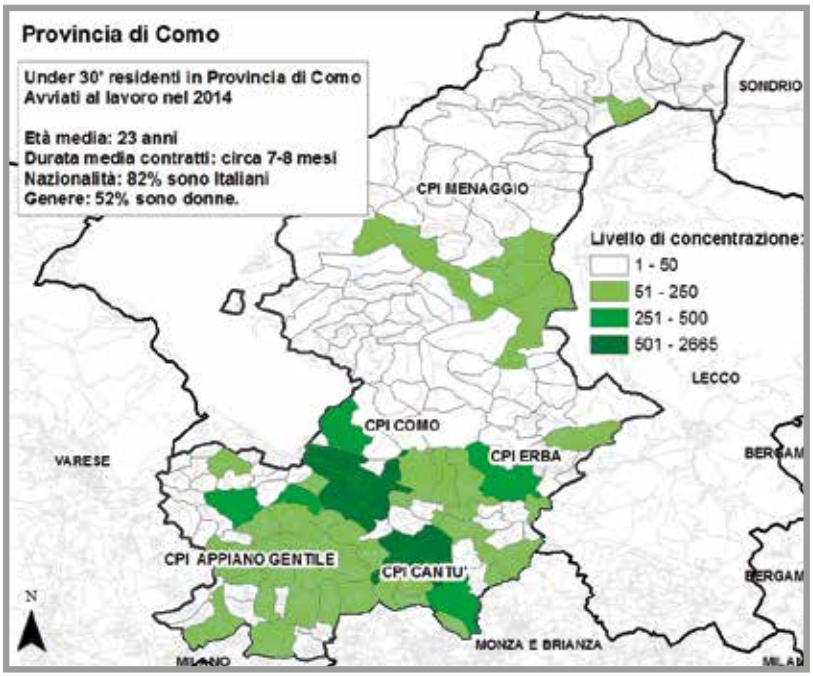
Rispetto al dato generale è possibile costruire un "idealtipo" dei giovani avviati al lavoro: una 23enne italiana che lavora per circa 7-8 mesi, con un titolo di studio che varia tra licenzia media o diploma superiore (Tab. 7 e Mappa 9).

Tabella 7. Titolo di studio dei giovani avviati al lavoro nel 2014

	va	%
Licenza Media o Inferiore	5051	45,5
Diploma	4941	44,5
Laurea e post-Laurea	1115	10,0
Totale	**11107**	**100**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 9. Lavoratori Under 30' avviati al lavoro 2014



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

3.2 Le peculiarità economiche della Provincia di Como

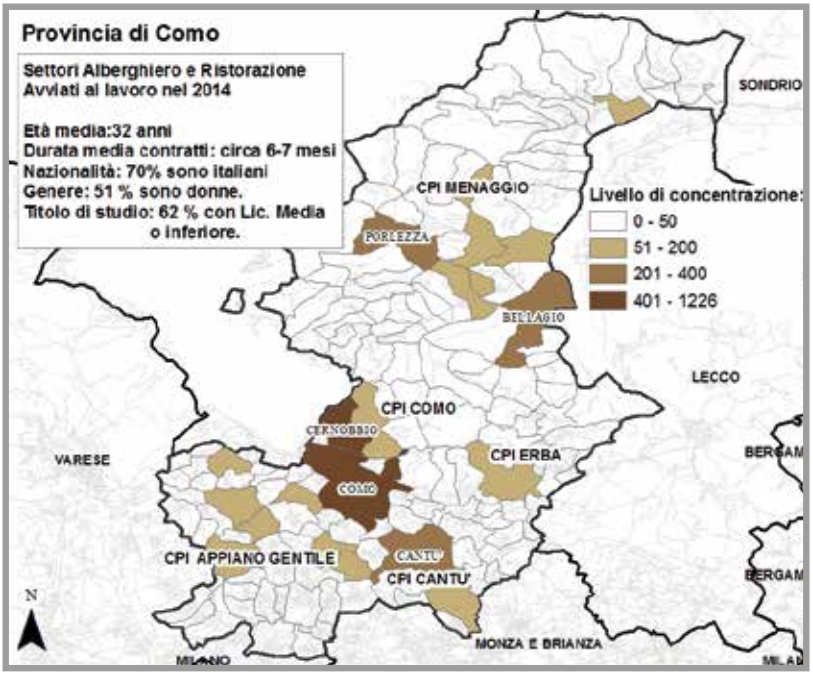
I settori Alberghiero e Ristorazione sono i veri protagonisti del mercato del lavoro in Provincia di Como, da soli su 223 settori economici presenti nel contesto territoriale, valgono il 14 % del totale (se consideriamo anche il personale di settori affini come *Catering*, mense e bar la percentuale sale 21)[10]. La distribuzione territoriale di tali settori vede una fortissima concentrazione, ben evidenziata anche dalla mappa di densità, tra i comuni di Como (1226 assunzioni) e Cernobbio (401 assunzioni).
Le principali caratteristiche socio-anagrafiche di lavoratori sono: un età media di 32anni, nel 70 % dei casi si tratta di italiani, in prevalenza sono donne con una basso livello di istruzione (Mappa 10 e Mappa 11).

---

del Consiglio dell'Unione Europea il 22 aprile 2013. In Italia per contribuire a realizzare gli obiettivi previsti dalla Garanzia, con il cosiddetto Decreto Letta (d.l. n. 76/2013, conv. dalla l. n. 99/2013), è stata istituita una apposita **Struttura di Missione**, che ha iniziato ad operare dal luglio 2013 ed ha presentato il *Piano italiano per la Garanzia Giovani* alla Commissione europea a dicembre dello stesso anno.

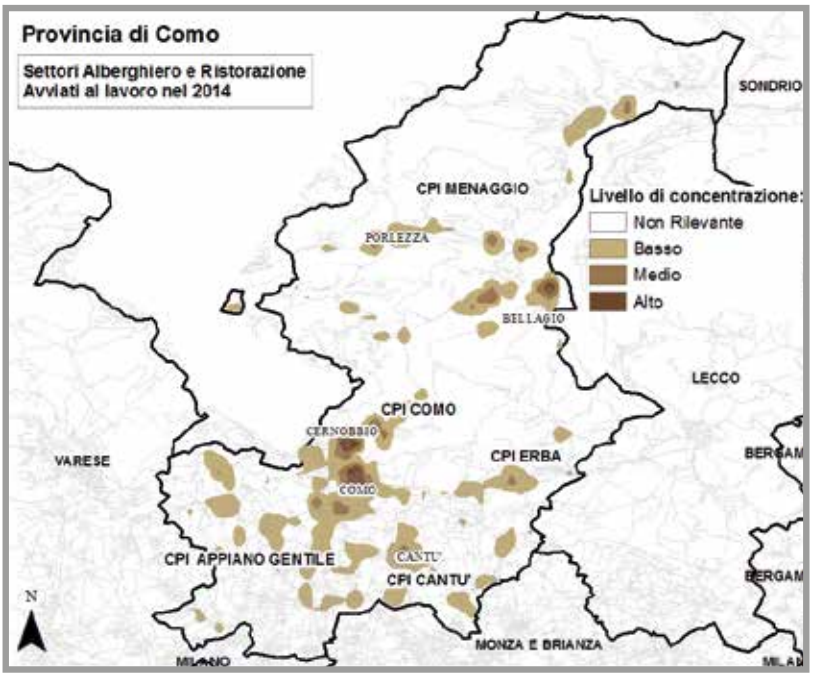
[10] A differenza del quadro presentato nel primo capitolo. In questo caso, si è scelto di evidenziare i settori economici prevalenti solo dei soggetti Avviati al lavoro per durata del rapporto di lavoro oltre i 30 giorni (non necessariamente continui nel tempo e con lo stesso contratto) nel 2014.

Mappa 10. Lavoratori avviati al lavoro 2014 nel settore alberghiero



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 11. Lavoratori avviati al lavoro 2014 nel settore alberghiero (mappa di densità)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

A seguire tra i settori più rilevanti si segnala l'assistenza domiciliare (il ruolo del/della "badante"), una professione in forte crescita dovuta agli andamenti demografici del nostro paese, che vede un'età media sempre più elevata. Tuttavia, tale tendenza non è solo ed esclusivamente italiana, infatti secondo la Commissione Europea[11], le professioni che fanno riferimento alla cura della persona sono quelle in cui le *vacancy* (ovvero le opportunità di lavoro) sono in netto aumento in tutti i paesi europei e probabilmente sono destinate in futuro a diventare uno (se non il primo) dei settori economici più importanti nell'area OCSE.

[11] Per maggiori informazioni si veda: Commissione Europea, **Progetto di relazione comune sull'occupazione, Bruxelles**, COM(2013) 801 final, 2013. Link: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_it.pdf

Tabella 8. I primi dieci settori economici
(Avviati al lavoro 2014 – con durata dei contratti superiore ai 30 giorni)

Definizione dei Settori economici:	**v.a.**
1. Alberghi e ristorazione	5898
2. Assistenza domiciliare e altre attività di cura della persona	3817
3. Istruzione primaria e secondaria	2942
4. Servizi di supporto alle imprese	2721
5. Bar e altri esercizi simili senza cucina	1384
6. Attività di supporto ai trasporti	1129
7. Trasporto di merci su strada e servizi di trasloco	977
8. Installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori di costruzione e installazione	904
9. Commercio al dettaglio di altri prodotti in esercizi specializzati	814
10. Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati	790
Percentuale rispetto al totale	**51,0**
Totale	**41898**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

In generale, sommando anche i settori dell'istruzione e del commercio, emergono i settori "tipici" dei servizi locali ad alta intensità di lavoro che ormai si distinguono come peculiarità non solo in provincia di Como[12], ma addirittura in quasi tutte le principali province e aree metropolitane italiane.
Analoghe considerazioni si possono fare osservando le qualifiche professionali dei residenti in provincia di Como[13], dove si segnala come professione più richiesta quella degli addetti *nelle attività di ristorazione* (Tab. 9).

Tabella 9. Qualifiche professionali più rilevanti

Definizione delle qualifiche:	**v.a.**
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	4941
Professori di scuola primaria, secondaria e professioni assimilate	1978
Addetti alle vendite	1844
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1652
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	1602
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi e ristoranti	1485
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	1244
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	1005
Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene degli edifici	703
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	595
Percentuale rispetto al totale	58,0
Totale	**29417**

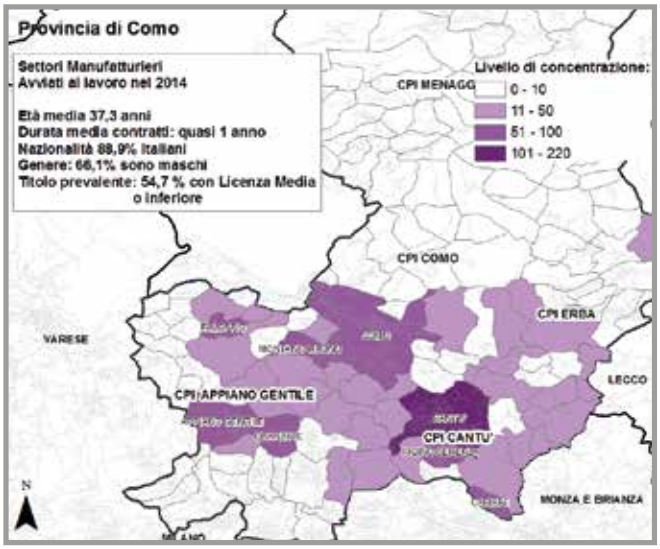
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

L'analisi delle qualifiche professionali conferma l'analisi dei settori economici, ovvero l'emergere di un mercato fortemente polarizzato dove i meno istruiti confluiscono in settori professionali a bassa qualifica (commessi, addetti al settore alberghiero o alle pulizie,badanti), mentre i più istruiti trovano come uno dei principali sbocchi occupazionali il sistema di istruzione, prevalentemente pubblico[14].

[12] Analoghe (se non quasi identiche) osservazione sono state fatte nell'analisi territoriale in Brianza. Giubileo F., 2013, **Brianza_Un mercato in movimento**, Afol Monza e Brianza. Documento disponibile al seguente Link: www.provincia.mb.it
[13] Va segnalato che il dataset dove si estraggono le qualifiche professionali non è in relazione con quello dei settori più rilevanti. In tal senso, il soggetto avviato al lavoro può risultare con più o meno qualifiche durante l'anno.
[14] Il cui modello di reclutamento non segue la tipica mediazione tra domanda e offerta di lavoro, ma richiama il complesso meccanismo di assunzione all'interno dell'Amministrazione pubblica tramite lo scorrimento di graduatorie concorsuali.

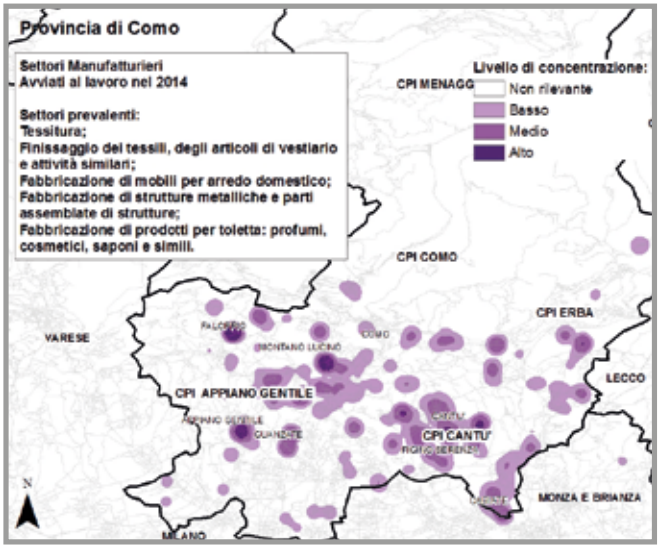
Tuttavia, il vero problema del mercato del lavoro in Provincia di Como, non è la polarizzazione dei servizi, ma la pesante assenza del settore manifatturiero[15]. Infatti, se dall'analisi dei settori economici, si prendono in considerazione quelli del manifatturieri, dove si segnalano il Tessile e la *Fabbricazione di mobili*, il contributo in termini di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro è assolutamente marginale, si parla infatti di una percentuale inferiore al 5 %, poco più di 1600 persone. Inoltre, il profilo di questi lavoratori è relativamente differente da quello osservato nel settore alberghiero: si tratta di maschi adulti (l'età media è di 37anni), di nazionalità italiana, in maggioranza assunti con contratti stabili e con un titolo di studio più alto.
Nel manifatturiero, il contesto territoriale più rilevante risulta èssere il comune di Cantù (220 assunti), ma osservando le mappe di densità, il quadro assume caratteristiche da "macchia di leopardo" distribuite in prevalenza nel sud della provincia, grazie a poche ma significativi realtà imprenditoriali (Mappa 12 e Mappa 13).

Mappa 12. Lavoratori avviati al lavoro 2014 nel settore manifatturiero



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 13. Lavoratori avviati al lavoro 2014 nel settore manifatturiero (mappa di densità)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

[15] Il settore industriale è in forte declino non solo in Provincia di Como, ma in tutto il territorio nazionale. Tuttavia, non è possibile formulare un giudizio studiando solo il numero di lavoratori assunti, ma sono necessarie analisi più accurate che richiamano studi sul livello di produttività, che esulano da questo rapporto di ricerca.

3.3 - La mobilità occupazionale dentro e fuori la Provincia di Como

A differenza del quadro generale presentato nel primo paragrafo, in cui si analizzava il mercato del lavoro da un punto di vista delle aziende, l'analisi sulla mobilità occupazionale focalizza invece la sua attenzione sui soggetti avviati ad un lavoro "significativo"[16] in entrata o in uscita dalla Provincia di Como.
In generale, i flussi in entrata e in uscita dalla provincia sono piuttosto simili, anche se rispetto all'anno precedente sono aumentati i soggetti non residenti che vengono in Provincia di Como per lavorare (Tab. 10).

Tabella 10. Flussi in entrata e uscita degli avviati al lavoro in Provincia di Como

Mobilità occupazionale	2013	2014	Var %
Residenti e lavorano in provincia di Como	28895	29492	2,1
Non Residenti e lavorano in provincia di Como	14927	16136	8,1
Residenti e lavorano fuori dalla provincia di Como	15664	16053	2,5

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Anche la distribuzione della tipologia dei contratti utilizzati non evidenzia una marcata differenza tra flussi di entrate e uscite dalla Provincia di Como, dove emerge come i contratti a tempo indeterminato assumono un ruolo marginale, non andando oltre il 33 – 36%, una quota comunque maggiore della media nazionale, che si aggira intorno al 15 %[17] (Tab. 11).

Tabella 11. Flussi in entrata e uscita degli avviati al lavoro in Provincia di Como

Contratto:	**Lavorano in Provincia di Como**	**Residenti che lavorano Fuori dalla provincia**	**Dato Nazionale**
Lavoro a tempo determinato	52,4	49,8	69,6
Lavoro a tempo indeterminato	33,3	35,4	15,1
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	4,6	10,9	5,7
Tirocinio	4,3	4,9	
Apprendistato	4,1	3,6	3,1
Lavoro o attività socialmente utile (Lsu – Asu)	0,7	0,0	
Lavoro autonomo nello spettacolo	0,3	0,9	
Associazione in partecipazione e contratto di agenzia	0,2	0,4	
Altri contratti "Atipici"	-	-	6,2
Totale	**100**	**100**	**100**
Totale (v.a.)	**45628**	**16136**	**2651648**

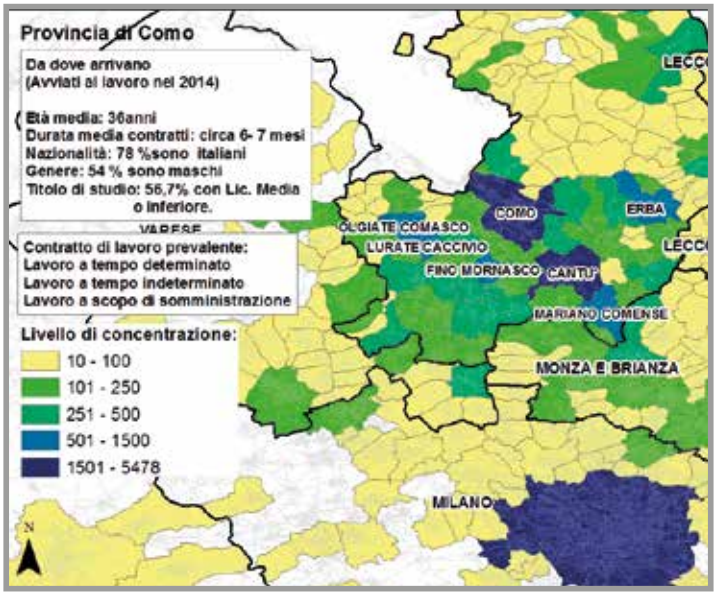
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

La distribuzione territoriale mostra una forte relazione verso il *core metropolitano milanese*[18]. Il comune di Milano rappresenta sotto molti punti di vista un vero e proprio "hub" di opportunità di lavoro, oltre 400 mila

[16] Si tratta di contratti dalla durata superiore i 15 giorni lavorativi.
[17] Va segnalato, che secondo le prime stime fornite dal Ministero del lavoro, nel 2015 per effetto degli incentivi previsti dalla legge di stabilità e dalle nuove regole proposte dal Jobs Act sul contratto a tutele crescenti, si osserva un rilevante incremento dei contratti a tempo interminato rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, non è possibile scartare l'ipotesi di un effetto di sostituzione dei contratti atipici verso i nuovi contratti a tempo interminato.
[18] D'altronde la Provincia di Milano costituisce il 50% del mercato del lavoro della regione Lombardia Si veda: Giubileo F., 2011, **Il mercato del lavoro in Lombardia**, Link: www.secondavistaedizioni.it (aggiornato marzo 2014).
[19] Provincia di Milano, 2012, **Gli anni dell'incertezza. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano.** Rapporto 2010-2011, Osservatorio Mercato del Lavoro, FrancoAngeli, Milano.

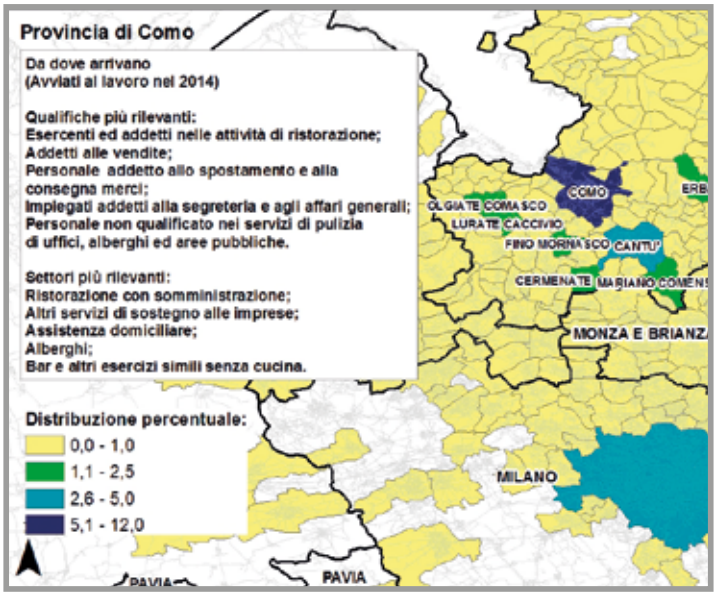
avviamenti all'anno[19], è probabilmente la città italiana che più si avvicina a quel modello di metropoli ben descritte nel libro di Enrico Moretti, ***La nuova geografia del lavoro*** (2013, Mondadori), dove concentra nello stesso tempo un elevato numero di professionisti con un alto capitale umano (materie bancarie, assicurative e giuridiche) e contemporaneamente una fortissima intensità di lavoro nel settore terziario a bassa qualifica[20]. Osservando in dettaglio la mobilità occupazionale dentro e fuori la provincia emergono alcuni dettagli interessanti: si conferma come rilevante il ruolo del capoluogo lombardo, soprattutto per i residenti che trovano lavoro fuori dalla Provincia di Como (25%). I pendolari verso altre province presentano in media un livello di istruzione più elevato e tra le qualifiche più rilevanti emerge quella di segretaria e affari generali (Mappa 14 – Mappa 17).

Mappa 14. Da dove arrivano le persone che trovano lavoro in Provincia di Como



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

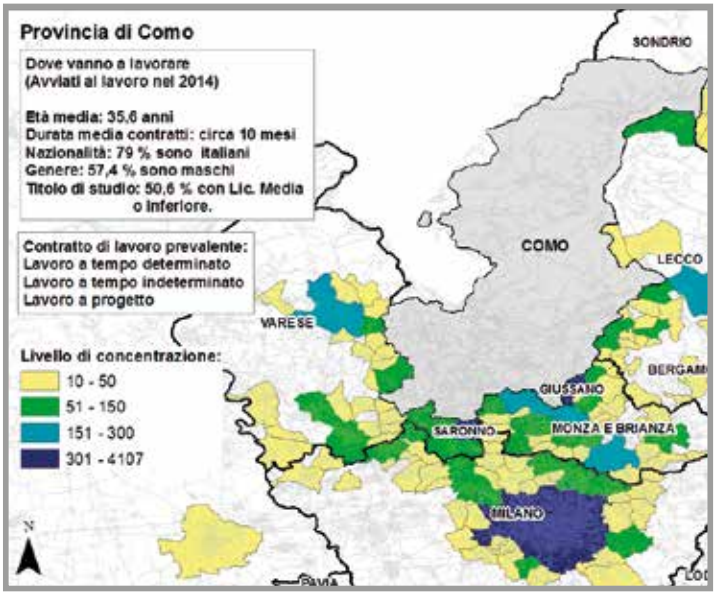
Mappa 15. Da dove arrivano le persone che trovano lavoro in Provincia di Como (%)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

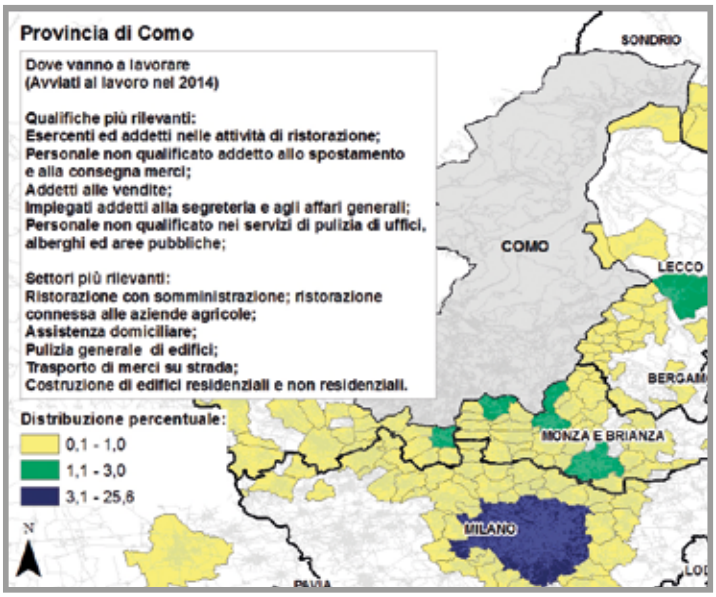
[20] Si veda: Giubileo F.e Caiello S., **Dove si trova lavoro a Milano**, SecondavistaEdizioni. Link: file:///C:/Users/Giubi/Downloads/Dove%20si%20trova%20lavoro%20a%20Milano.pdf

Mappa 16. Dove vanno a lavorare i residenti in Provincia di Como (v.a.)



Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

Mappa 17. Dove vanno a lavorare i residenti in Provincia di Como (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

In generale, i dati confermano, almeno parzialmente, l'ipotesi che il core *metropolitano milanese* rappresenti una sorta di "valvola" di sfogo per alcuni dei soggetti più istruiti, i quali forse non riescono ad accedere al mercato del lavoro in Provincia di Como, perché il loro titolo di studio non è coerente con i settori legati al turismo (Alberghiero e Ristorazione) che sono i principali "attrattori" della provincia.

Capitolo 4
Le situazioni critiche in Provincia di Como

In questo capitolo si vogliono approfondire alcune delle situazioni di potenziale criticità che emergono dall'analisi del contesto occupazionale in Provincia di Como.
Tali criticità saranno osservate attraverso due indicatori: l'analisi di coloro che hanno "peggiorato" la loro posizione lavorativa; le caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti coinvolti in licenziamenti collettivi.
La distribuzione dei disoccupati (totale e Under 30), degli inattivi al lavoro[21] e dei Neet[22] rispecchia la densità di popolazione. Questo spiega perché Como risulta il comune con il numero di disoccupati più alto (Tab. 12). L'indicatore più rilevante è il numero degli inattivi, dove potrebbe nascondersi un fenomeno di "disoccupazione" nascosta, fenomeno esteso anche a livello nazionale e che trova nella famiglia di origine l'unico ammortizzatore sociale[23].

Tabella 12. Distribuzione per CPI di riferimento dei Disoccupati, Inattivi e Neet (Under 30').

CPI	Persone in cerca di occupazione	Inattivi	Persone in cerca di occupazione (Under 30')	NEET (Under 30')
CPI Appiano Gentile	4.150	75.807	1.595	3.341
CPI Cantù	3.774	68.939	1.459	3.058
CPI Como	5.254	95.958	1.881	3.940
CPI Erba	2.366	43.223	864	1.810
CPI Menaggio	1.573	28.728	565	1.184

Fonte: Elaborazioni su ItaliaLavoro, 2013, Atlante statistico e cartografico Servizi pubblici per l'impiego

[21] Disoccupati che hanno smesso di cercare lavoro o non hanno mai cercato lavoro. Categorie in cui fanno parte i lavoratori in nero, gli "scoraggiati", le persone impossibilitate nel cercare lavoro per motivi di cura; ecc…
[22] Individui che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione, non hanno un impiego né lo cercano, e non sono impegnati in altre attività assimilabili, quali ad esempio tirocini o lavori domestici.
[23] Giubileo F. (2012), **Una possibilità per tutti. Proposta per un nuovo welfare**, Secondavista Edizioni, Milano.

4.1 I lavoratori che hanno peggiorato la loro condizione lavorativa

Un importante indicatore della crisi economica è rappresentato dai dati riferiti alle persone che, "lavorativamente" parlando, hanno sensibilmente peggiorato la propria condizione: nel 2013 avevano un'attività lavorativa consistente, almeno il 90% dei giorni lavorativi in un anno, mentre nel 2014 questa quota si è abbassata al 10% (i cosiddetti "Peggiorati").
Queste persone o hanno perso il lavoro oppure hanno perso quei contratti che, seppur flessibili, potevano contribuire al loro sostentamento economico. Si tratta di 2367 persone, in prevalenza maschi adulti con un titolo di studio medio-basso (Tab. 13). Mentre il settore economico che più di altri ha visto un peggioramento delle condizione lavoratori, è quello della *Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici* (Tab. 14).

Tabella 13. Caratteristiche socio-anagrafiche dei soggetti "peggiorati" in Provincia di Como

Caratteristiche Socio-Anagrafiche	v.a.	%
GENERE		
Femminile	1112	47,0
Maschile	1255	53,0
Totale	**2367**	**100,0**
CLASSE DI ETÀ		
Under 30	388	16,4
30 - 50	1124	47,5
Over 50	855	36,1
Totale	**2367**	**100,0**
TITOLO DI STUDIO		
Licenza Media o elementare	58,7	1389
Diploma	33,2	787
Laurea e post-Laurea	8,1	191
Totale	**100**	**2367**

Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Tabella 14. Settori economici prevalenti dei soggetti "peggiorati" in Provincia di Como

Descrizione settore economico:	Dati
Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici	85
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	60
Ristorazione con somministrazione	46
Costruzione di edifici residenziali e non residenziali	27
Bar e altri esercizi simili senza cucina	24
Tessitura	19
Attività degli organi legislativi ed amministrazione finanziaria, provinciali e comunali	18
Fabbricazione di mobili per arredo domestico	16
Trasporto di merci su strada	14
Altri servizi di sostegno alle imprese	13
Percentuale rispetto al totale	13,6
Totale	**2367**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

4.2 - L'analisi dei licenziamenti collettivi

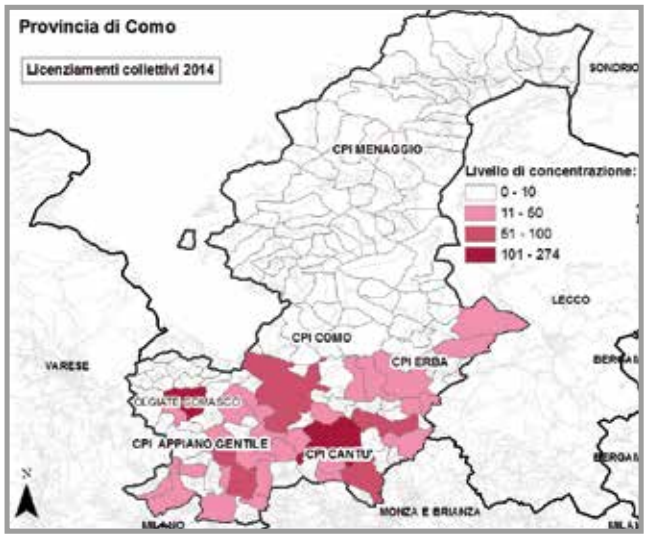
I licenziamenti collettivi[24] rappresentano un indicatore della salute del contesto territoriale.
I settori economici più colpiti sono quelli riconducibili al settore manifatturiero. Analogamente al caso dei "Peggiorati", anche nei licenziamenti collettivi, il settore più colpito è quello della *Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici*, dove conta 238 licenziamenti seguito dal settore del *Finissaggio dei tessili, degli articoli di vestiario e attività similari* con 136 licenziamenti (Tab. 15). Infine, dalle mappe, in particolare quella di densità, emerge chiaramente come l'area intorno al comune Olgiate Comasco sia quella più colpita dalla crisi economica, con una forte concentrazione di licenziamenti collettivi (Mappa 18 e Mappa 19).

Tabella 15. Settori economici prevalenti dei soggetti "peggiorati" in Provincia di Como

Definizione settore economica:	**v.a.**
Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici	238
Finissaggio dei tessili, degli articoli di vestiario e attività similari	134
Commercio all'ingrosso di apparecchi e accessori per impianti idraulici, di riscaldamento e di condizionamento	116
Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici	79
Fabbricazione di altri prodotti in gomma	79
Fabbricazione di tessuti a maglia	57
Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche	56
Fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture	45
Lavorazione e trasformazione del vetro piano	42
Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali	39
Percentuale sul totale	**48,8**
Totale	**1814**

Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

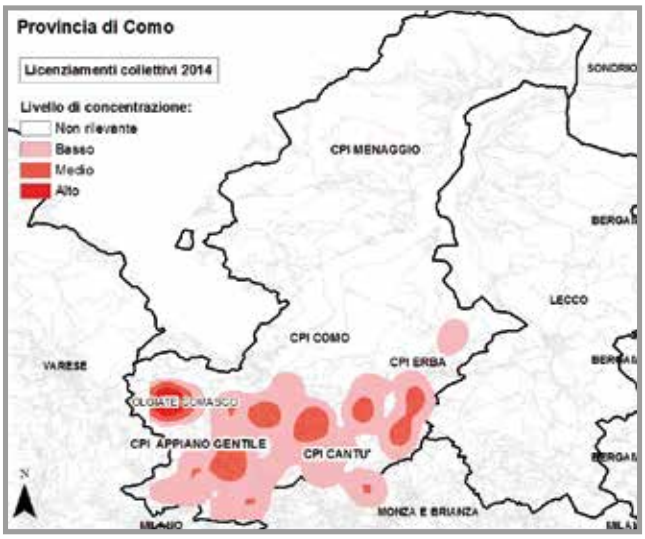
Mappa 18. Licenziamenti collettivi in aziende con sede operativa in Provincia di Como



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

[24] Un *licenziamento collettivo* è un licenziamento che coinvolge contestualmente una pluralità di lavoratori e che comporta una soppressione dei posti di lavoro conseguente a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Il datore di lavoro che vuole procedere al licenziamento collettivo deve comunicarlo preventivamente: a tutte le associazioni sindacali, alle associazioni di categoria e alla Direzione provinciale del lavoro. La comunicazione deve contenere: i motivi determinanti l'eccedenza di personale; il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e di quello normalmente occupato; i "tempi di attuazione" della procedura.

Mappa 19. Licenziamenti collettivi in aziende con sede operativa in Provincia di Como (analisi tramite Map Density)

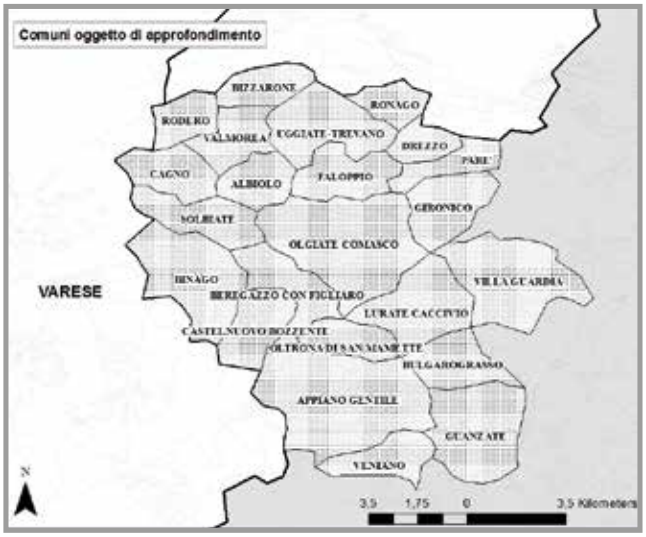


Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Capitolo 5
L'andamento occupazionale nel consorzio territoriale di Olgiate Comasco

Nelle prossime pagine, l'analisi si sposta nell'area intorno al comune di Olgiate Comasco (Mappa 19). Si tratta di un consorzio di 23 comuni particolarmente colpito dalla crisi. L'analisi si concentrerà sulle principali caratteristiche dei soggetti interessati ai licenziamenti collettivi e successivamente si occuperà dei soggetti avviati al lavoro che sono residenti nei comuni oggetto di indagine.

Mappa 20. Comuni oggetto di approfondimento

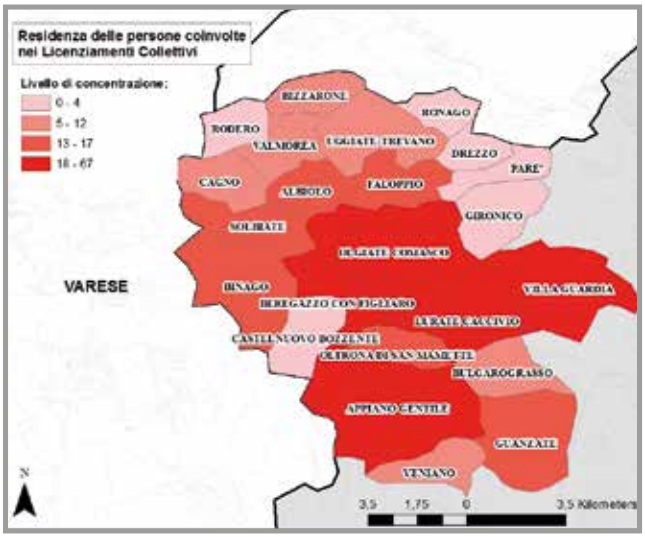


Fonte: Nostre elaborazioni

5.1 Dove si concentrano i licenziamenti collettivi

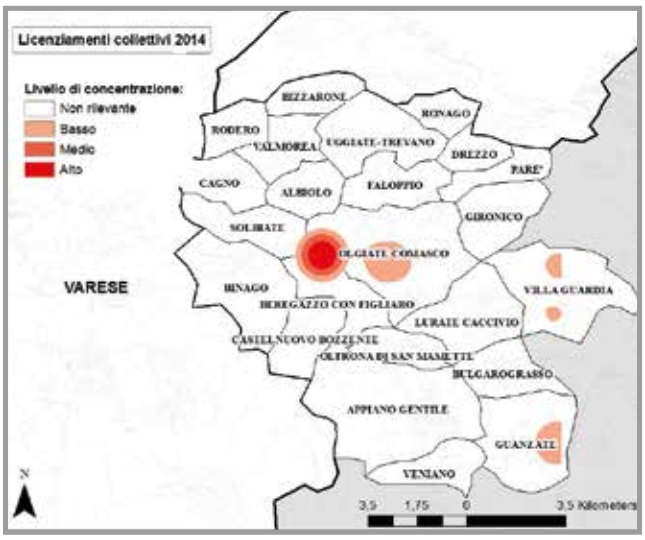
Dall'analisi della distribuzione territoriale emerge come i comuni di Olgiate Comasco, Appiano Gentile, Villa Guardia e Lurate Caccivio siano le aree dove si concentrano di più le persone residenti che nel 2014 hanno perso un lavoro a causa di un licenziamento collettivo (Mappa 20).
Una seconda informazione è data dall'analisi della sede operativa (ovvero il luogo di lavoro) delle aziende che hanno licenziato. Infatti, si vede chiaramente dalla mappa di densità come il fenomeno sia circoscritto in specifiche aree, fenomeno collegato ad eventuali ristrutturazioni o fallimenti di grandi/medie aziende, operanti nel settore della *fabbricazione di moto o articoli tessili tecnici o industriali*, presenti nell'area (Mappa 21 e Tabella 16).

Mappa 21. Residenza delle persone coinvolte nei Licenziamenti collettivi



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 22. Sede di lavoro delle persone coinvolte nei Licenziamenti collettivi (mappa di densità)



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Tabella 16. I principali Settori economici colpiti da Licenziamenti collettivi

Definizione Settore economici:	v.a.	%
Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici	154	47,8
Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali	27	8,4
Finissaggio dei tessili, degli articoli di vestiario e attività similari	24	7,5
Fabbricazione di altri prodotti in gomma	20	6,2
Commercio all'ingrosso di apparecchi e accessori per impianti idraulici	16	5,0
Riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa	7	2,2
Costruzione di imbarcazioni da diporto e sportive	6	1,9
Commercio all'ingrosso non specializzato	5	1,6
Confezione in serie di abbigliamento esterno	5	1,6
Fabbricazione di altri articoli da viaggio, borse e simili, pelletteria e selleria	5	1,6
Percentuale rispetto al totale		**83,5**
Totale	**322**	**100,0**

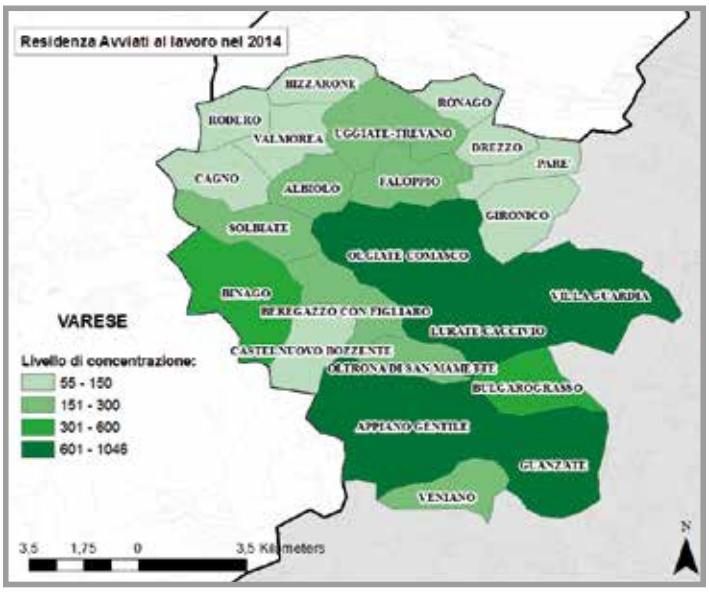
Fonte: Elaborazioni dati Provincia di Como

5.2 – La mobilità occupazionale dell'area

I comuni con il maggior numero di residenti soggetti a licenziamenti collettivi sono anche quelli che presentano un numero più elevato di Avviati al lavoro, a cui si aggiunge il comune di Guanzate (Mappa 22). Tuttavia, a differenza del dato sui licenziamenti collettivi[25], quello degli Avviati al lavoro è fortemente correlato con la densità di popolazione. In altri termini, dove abitano più persone sono presenti più avviamenti al lavoro.
Il dato sulla mobilità occupazionale presentato nelle mappe seguenti (da Mappa 23 a Mappa 27), è stato suddiviso tra coloro che hanno trovato lavoro in Provincia di Como e coloro che hanno trovato lavoro fuori dalla provincia. Tale divisione è giustificata per le differenze socio-anagrafiche tra le due popolazioni.
Infatti, i soggetti che trovano lavoro fuori dalla provincia sono in maggioranza uomini italiani di 35anni diplomati o laureati, mentre coloro che trovano lavoro dentro la Provincia di Como, sono donne (anche se la differenza è minima) italiane di 35anni con un titolo di studio basso.
Altro interessante considerazione è la qualifica professionale e il settore economico, seppur rimane elevato il ruolo rivestito dalla *ristorazione* in entrambe le popolazioni di riferimento, va evidenziata come tra le qualifiche prevalenti di coloro che hanno trovato un'opportunità fuori dalla Provincia di Como c'è quella di *specialisti in servizi gestionali e bancari*, ambito che non compare nel caso di coloro che trovano lavoro dentro la provincia, nella quale emerge tra i settori prevalenti, quello peculiare del tessile.
Osservando la tipologia contrattuale, emerge in entrambi i campioni come il contratto a tempo determinato sia il contratto prevalente, mentre riveste un ruolo marginale quello indeterminato; in media il numero di contratti instaurati dal singolo lavoratore è di circa 2 e la loro durata non è superiore agli 8 mesi. L'ultima considerazione riguarda una caratteristica che emerge dalla mappa di densità, ovvero il peso rilevante di Milano nella mobilità fuori dalla provincia, specificatamente il centro-città (per intenderci area interna alla *Circonvallazione*) piuttosto che la periferia della *metropoli milanese*.

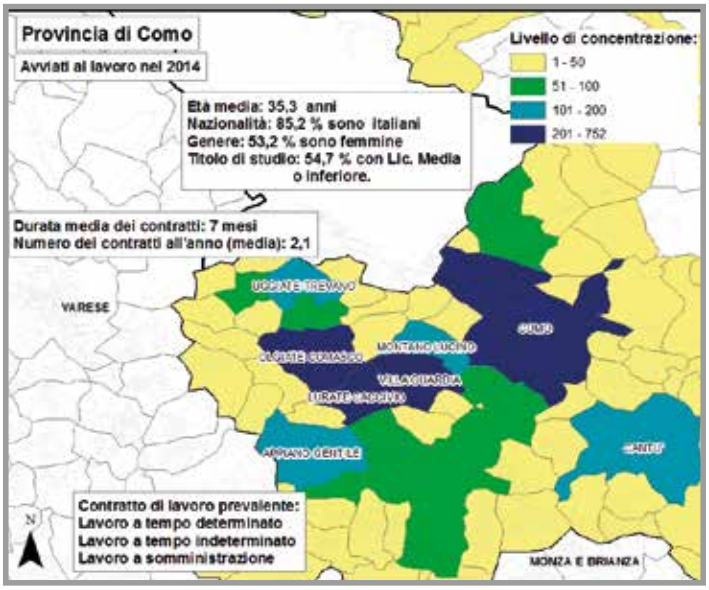
[25] Questa assenza di relazione, a volte è causata degli effetti della Cassa integrazione in deroga e da altri ammortizzatori sociali.

Mappa 23. Residenza delle persone avviate al lavoro



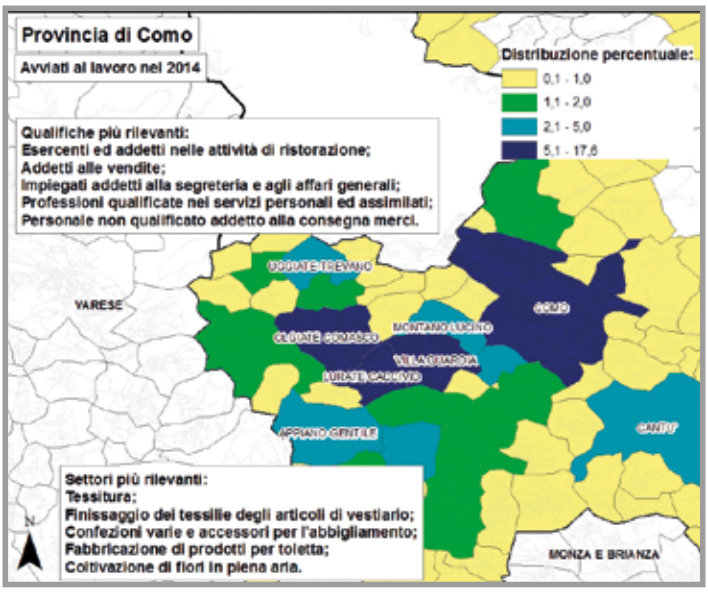
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 24. Distribuzione Avviate al lavoro in Provincia di Como (v.a.)



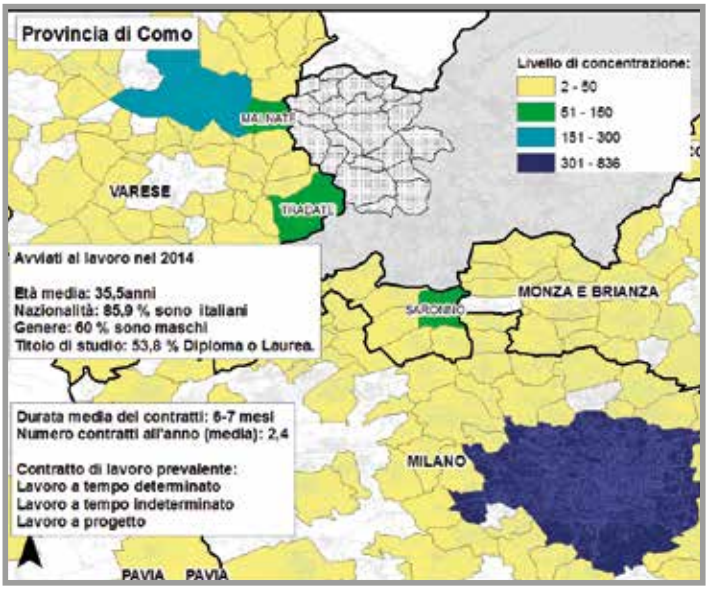
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 25. Distribuzione Avviate al lavoro in Provincia di Como (%)



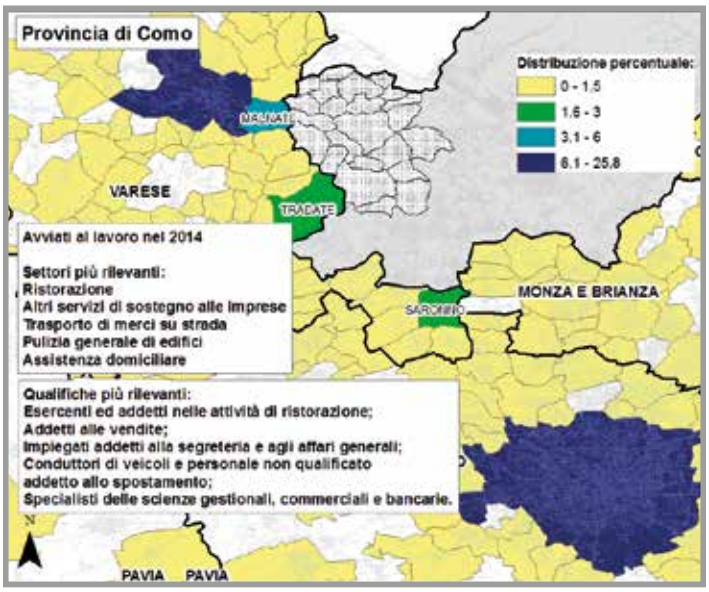
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 26. Distribuzione Avviate al lavoro fuori dalla Provincia di Como (v.a.)



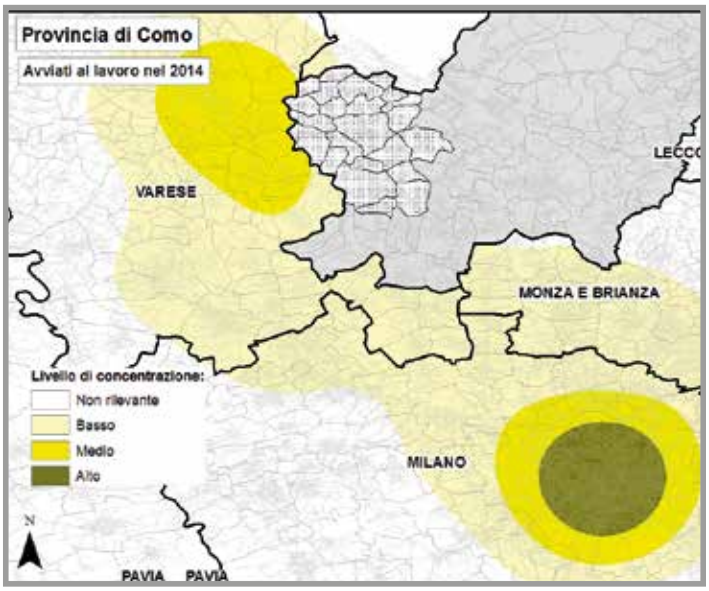
Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 27. Distribuzione Avviate al lavoro fuori dalla Provincia di Como (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 28. Distribuzione Avviate al lavoro fuori dalla Provincia di Como (mappa di densità)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Provincia di Como

CONCLUSIONI
Politiche del lavoro, una sfida aperta

La riforma dei Servizi pubblici per l'impiego e delle politiche attive del lavoro è in questo momento in una fase di "stallo". L'iter legislativo è tutt'altro che semplice, infatti tale Riforma fa parte di un disegno normativo dalle dimensioni "titaniche": un intreccio di norme che va dal provvedimento Delrio (legge n. 56/2014), alla riforma costituzionale del Titolo V (ddl A.C. 2613) fino alla delega prevista dal *Jobs Act* (legge n.183/2014).
Sotto molti aspetti il *Jobs Act* ripercorre le Riforme Hartz ("Servizi moderni al mercato del lavoro"), realizzate in Germania nei primi anni 2000, volte alla costituzione di una Agenzia Federale del lavoro, un percorso che ha richiesto almeno dieni anni e decide di miliardi di euro per la sua concreta applicazione.
Al momento in cui si sta scrivendo tale rapporto, sembra esistere una bozza che riguarda il decreto sulla nuova Agenzia nazionale per l'impiego (è stato modificato il termine occupazione, troppo ambizioso), ma non è pubblica, non è chiaro quando lo sarà e non si esclude sull'argomento una possibile proroga di altri tre mesi. Infatti, solo da poche settimane l'esecutivo si sta occupando della materia e la riforma presenta diverse difficoltà.
Il punto più critico della riforma, che in buona parte è anche la causa del ritardo, riguarda la programmazione delle politiche attive, ovvero decidere chi deve programmare e realizzare tali politiche. Il noto conflitto di attribuzioni tra Stato e Regioni in materia di politiche attive del lavoro da risolvere (ecco perché la modifica del Titolo V della Costituzione): l'Italia è uno dei pochi paesi che ha delegato in questo campo ampie competenze alle regioni (addirittura è una delle poche a concederne la delega legislativa), basti pensare che il modello "ideltipico" presente a livello europeo prevede un rapporto Stato - Enti locali (grandi municipalità o consorzi di comuni che hanno caratteristiche simili alle nostre province), dove il coordinamento e controllo viene realizzato nella maggioranza dei casi da una sorta di Agenzia nazionale per il lavoro (Tab. 17).

Tabella 17. Sistemi, istituzioni competenti e tecnostrutture dei servizi per l'impiego in Europa

Stati membri	Sistema	Istituzioni competenti	Tecnostrutture
Olanda	Statale	Ministero dell'Occupazione e degli Affari sociali	*Agenzia nazionale del lavoro (UVW WERKbedrijf)*; Municipalità (gestione politiche attive)
Svezia	Duale	1) Ministero dell'Occupazione; 2) Ministero degli Affari sociali e della Salute su salute e sicurezza sociale	Le casse di disoccupazione gestite dalle organizzazioni sindacali; *Agenzia nazionale* con competenze su salute e assistenza sociale
Regno Unito	Statale	Dipartimento del Lavoro e Pensioni (DWP)	DWP e rete territoriale
Germania	Federale	Ministero del lavoro e degli Affari Sociali	*Agenzia nazionale federale* (BAA) a guida tripartita
Italia	Decentrato	1) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; 2) Regioni; 3) Province	Province (PES), Regioni (Politiche attive, UB in deroga, programmazione FSE), INPS (UB, assistenza sociale, sgravi contributivi), Agenzia Entrate (Incentivi fiscali), Parti sociali (fondi interprofessionali, UB di settore)

Fonte: SSRMdL, 2013, **La spesa per i servizi pubblici per il lavoro in Europa**

Questo modello tuttavia è impossibile da applicare in Italia, dato che l'orientamento sia da parte dello Stato, sia delle Regioni va verso l'esclusione delle competenze oggi in capo alle Provincie in tema di gestione Servizi pubblici per l'impiego, vuoi per effetto della riforma Delrio sul riordino amministrativo, vuoi perché queste istituzioni da sole non hanno risorse economiche per sostenere il rinnovo dei Centri per l'impiego.
Una possibilità, quella più concreta al momento, sponsorizzata dalla Regione Toscana, è la costituzione presso le regioni di un organo intermedio, ovvero delle *Agenzie Regionali del lavoro*. La nuova struttura, **costituita in ogni regione, dovrebbe incorporare gli attuali servizi pubblici per l'impiego, senza escludere la possibilità di assorbire parte dell'organico presente negli uffici territoriali dell'INPS che si occupano di ammortizzatori sociali**.
Tuttavia, il dibattito sui meriti o svantaggi del decentramento, inteso come "trasferimento di responsabilità per le politiche pubbliche" dal livello nazionale a quello sub-nazionale (in alcuni casi addirittura municipale), è un tema che riguarda praticamente tutti i paesi dell'Unione Europea.
Secondo Weishaupt[26] (2014) le Regioni (o sub-Regioni) sono istituzioni in grado di realizzare pianificazioni territoriali o definire programmi di ricollocazione in maniera efficiente e "su misura" quanto e come lo Stato. La criticità non è il livello di governo (Stato o Regione), ma piuttosto la loro concreta attuazione, dove emergono in molti casi difficoltà di vedere nella pratica quanto previsto dal legislatore. Mosley, Froy et al., e Wood[27] delineano diversi argomenti teorici a favore e contro il decentramento, che sono riassunti nel seguente schema.

[26] Weishaupt T.,(2014), **Central Steering Local Autonomy Analytical**, Pes to Pes Dialogue, Brussels. I documenti sono disponibili al seguente sito: www.ec.europa.eu (aggiornato a maggio 2015).
[27] Mosley H.,(2011), **Decentralisation of Public Employment Services**. European Commission, Brussels; Mosley H., (2012), **Accountability in Decentralised Employment Service Regimes**, OECD Publishing; Froy, F., Giguère, S., Pyne, L. & Wood, D. E. 2011. **Building Flexibility and Accountability Into Local Employment Services: Synthesis of OECD Studies in Belgium, Canada, Denmark and the Netherlands**, OECD Publishing; Wood D., (2011), **Managing Accountability and Flexibility in Labour Market Policy**, Issues Paper, OECD Publishing.

Schema 1 - Pro e contro Decentralisation

Indicatori	Vantaggi	Svantaggi
Informazione	Decisori locali conoscono meglio le esigenze locali e quindi elaborare strategie migliori;	Decisori locali possono non avere la conoscenze ed esperienza adeguata per lo sviluppo "coeso" di strategie;
Adeguatezza della politica attiva del lavoro	Sensibilità e adattamento della politica alle esigenze locali	Variazione della politica può essere a svantaggio di alcuni (viola il diritto a uguale trattamento);frammentazione della politica nazionale; qualità irregolare.
Innovazione nelle proposte	Flessibilità locale promuove la concorrenza verso l'alto	Flessibilità locale porta ad una duplicazione di processi / attività e quindi spreca risorse; può produrre risultati aberranti (negativi); difficile reagire rapidamente ai cambiamenti del mercato del lavoro nazionali
Performance Management	Si promuove una performance basata sulle necessità della comunità locale. Un modello di Performance management locale consente di realizzare con più facilità e affidabilità analisi contro-fattuali per valutazioni empiriche, maggiore facilità di includere variabili di contesto come (ad esempio tendenze economiche, produttività, selezione del gruppo di controllo, ecc..)	La politica locale può essere in contrasto con gli obiettivi nazionali ("localismo"); si può anche ridurre la responsabilità se questa è intesa in maniera differente rispetto al livello nazionale. Gestione centralizzata delle prestazioni sulla base di indicatori comuni consente attività di valutazione comparativa per il confronto dei risultati tra i Pes in regioni diverse.

Fonte: Elaborazioni da Mosley H.,(2011), **Decentralisation of Public Employment Services**. European Commission, Brussels; Weishaupt T.,(2014), **Central Steering Local Autonomy Analytical**, Pes to Pes Dialogue, Brussels.

In Europa, come sottolineano Mosley[28] e Weishaupt[29], il "decentramento" non è a senso unico, ma piuttosto una strada a doppio senso con molte corsie. In altre parole, gli sforzi per decentrare alcuni aspetti amministrativi o di governance può richiedere la ri-centralizzazione di altri componenti. Una sorta di *"Up-and-down"* dove i movimenti possibili nel tempo sono frutto di compromessi nel quale il decentramento deve essere sempre un mezzo per un fine volto ad una migliore efficacia o efficienza delle politiche attive del lavoro.
Dall'analisi della letteratura sull'argomento, risulta lampante quale sia il problema italiano, non è la regionalizzazione delle politiche attive, ma è la totale assenza di strumenti valutativi dei servizi pubblici per l'impiego in Italia. Il nostro paese è l'unico in Europa (assieme a Malta e Slovacchia) che non raccoglie nessun dato sulle prestazioni (se non sporadici casi "auto-prodotti e per merito dei singoli dirigenti locali), ma soprattutto come segnala Weishaupt[30] l'elemento di successo o meno presente in Germania, Finlandia, Irlanda e Polonia (sistemi molto differenti tra loro) sono le sanzioni nei confronti dei Pes Sub-nazionali o dei propri operatori inadempienti o incompetenti.
Accanto alle difficile scelta di chi gestirà e valuterà i Servizi pubblici per l'impiego, è presente un secondo problema, sicuramente più rilevante del primo, ovvero le esigue risorse dedicate a questa voce delle politiche del lavoro.
A titolo di esempio, se confrontiamo i dati italiani con quelli tedeschi (considerato uno dei modelli più innovativi in Europa, grazie al suo modello duale), per ogni disoccupato che si reca ai Centri per l'impiego si spende circa 14 mila euro in Italia e 15 mila in Germania.
Tuttavia, dai dati Eurostat sulla spesa in politiche del lavoro, va evidenziato come in Italia la spesa in politiche passive è cresciuta tantissimo (150 %) tra il 2007 e il 2012, mentre in Germania si è ridotta del 10 %. Nello stesso periodo, in Germania si sono fatti investimenti in Servizi pubblici per l'impiego, esattamente il contrario di quanto è successo in Italia, dove per tali servizi si sono dimezzate le risorse (Tab. 18).

[28] Mosley H.,(2011), **Decentralisation of Public Employment Services**. European Commission, Brussels; Mosley H., (2012), **Accountability in Decentralised Employment Service Regimes**, OECD Publishing.
[29] Weishaupt T.,(2014), **Central Steering Local Autonomy Analytical**, Pes to Pes Dialogue, Brussels. I documenti sono disponibili al seguente sito: www.ec.europa.eu (aggiornato a maggio 2015).
[30] Ibidem.

Tabella 18. Spesa in politiche del lavoro

	Italia		Germania	
	2007	**2012**	**2007**	**2012**
Servizi pubblici per l'impiego	*600,31*	*396,93*	*6.919,69*	*9.111,79*
Formazione	2.860,96	2.319,12	6.224,14	5.967,72
Incentivi economici	2.377,76	2.816,80	1.531,53	891,75
Accompagnamento al lavoro	n.d.	n.d.	132,46	767,91
Programmi di creazione al lavoro	129,54	76,52	1.613,46	849,31
Incentivi occupazionali	434,52	222,94	1.865,62	927,12
Ammortizzatori sociali	9.362,19	24.018,73	29.976,33	24.814,70
Pre-Pensionamento	1.351,50	1.246,05	1.400,51	1.315,18
Politiche attive	*5.802,77*	*5.435,39*	*11.367,21*	*9.403,81*
Politiche passive	*10.713,69*	*25.264,78*	*31.376,84*	*26.129,88*
Totale	17.116,77	31.097,10	49.663,74	44.645,48
*Valori espessi in Milioni di Euro				
Disoccupati iscritti ai Pes	n.d.	2215037	3238421	2896985

Fonte: Elaborazioni dati Eurostat, 2014

Ovviamente, dichiarare che in Germania si è ridotta la disoccupazione per merito degli investimenti nei Centri per l'impiego è sbagliato (a mio giudizio è una banale *fallacia ecologica*), perché le valutazioni degli strumenti sono tutt'altro che positive e come sottolineano diverse analisi empiriche il merito è da attribuire soprattutto alle dinamiche macro-economiche (export e contrattazione decentrata).
Questo non toglie che il rapporto tra operatori e disoccupati o Neet, in Italia sia addirittura 10 volte superiore al resto d'Europa e questo vale anche per la i Centri per l'Impiego in Provincia di Como (Tab. 19 e Tab. 20).

Tabella 19. Numero di disponibili al lavoro, interventi politiche attive e rapporto operatori /disoccupati o Neet

CPI di riferimento:	**Individui che hanno effettuato la DID**	**N. Interventi politica attiva**	**N. Operatori impiegati**	**N. medio di persone in cerca di occupazione per operatore**	**N. medio di NEET per operatore**
CPI Appiano Gentile	4.514	1.910	7	592,9	477,3
CPI Cantù	3.419	1.208	6	629,1	509,6
CPI Como	5.241	1.357	10	525,4	394
CPI Erba	2.272	1.401	7	338,1	258,6
CPI Menaggio	1.672	555	7	224,7	169,2

Fonte: Elaborazioni su ItaliaLavoro, 2014, **Atlante statistico e cartografico Servizi pubblici per l'impiego**

Tabella 20. Rapporto Disoccupato per operatore Pes (CPI)

Paese di riferimento:	Personale PES (2011)	Disoccupato per operatore PES	Disoccupati registrati a un PES (2011)	Disoccupato registrato a un PES per operatore PES (2011)
Spagna	7.996	229,4	4.060.756	358,4
Belgio	6.470	54,6	469.629	47,8
Olanda	5.633	49,3	489.800	25,4
Germania	74.099	48,6	3.238.421	28,2
Francia	28.459	45,7	2.679.778	54,2
Svezia	10.248	28,9	231.313	21,4
Regno Unito	67.110	24,2	1.473.040	19
Danimarca	6.400	17,3	137.910	55,2

Fonte: SSRMdL, 2013, La spesa per i servizi pubblici per il lavoro in Europa

Date queste considerazioni, sarebbe opportuno destinare almeno uno dei su 25 miliardi dedicati alle politiche passive per la riorganizzazione dei Servizi pubblici per l'impiego, in modo da stabilizzare e incrementare l'organico per far fronte al radicale cambiamento del concetto stesso di servizi pubblici per l'impiego, dove sono sempre più necessari finanziamenti per piattaforme informatiche online volte all'incontro domanda e offerta di lavoro o per favorire la mobilità occupazionale a livello globale.

Il rating delle aziende

L'analisi delle fonti amministrative, non è solo uno strumento fondamentale per una migliore progettazione delle politiche attive del lavoro nel territorio, ma offre un vantaggio ancora più rilevante, quello di presentare il "bacino di incidenza occupazionale", che consiste in una serie di tabelle con i nomi delle aziende, loro indirizzo e un rating sul grado di "occupabilità" (Tab. 21).

Tabella 21. Esempio del rating utilizzato

Denominazione Azienda	Comune	Lavoratori 2014	Lavoratori 2013	Affidabilità	Qualifica prevalente
Como	ERBA	113	0	23	Operai addetti ai servizi di pulizia
Como	CANTU'	72	0	11	Operai addetti ai servizi di pulizia
Como	GRANDATE	59	69	-14,5	ausiliario di vendita
Como	COMO	59	41	43,9	Baristi e e professioni assimilate
Como	CERMENATE	50	25	100,0	Operai addetti ai servizi di pulizia
Como	COMO	47	23	104,3	impiegato amministrativo
Como	CANTU'	45	27	66,7	ausiliario di vendita
Como	CANTU'	43	69	-37,7	tecnico di marketing operativo
Como	GRAVEDONA	39	0	0,5	Operai addetti ai servizi di pulizia
Como	CERNOBBIO	38	94	-59,6	Camerieri di ristorante

Fonte: Nostre elaborazioni

L'obiettivo di tale elenco è quello di sviluppare azioni di promozione dei servizi per l'impiego presso le aziende più attive, in termini di lavoratori avviati, in Provincia di Como Lo strumento va trattato come una comune indagine di *marketing*, pertanto per ottenere risultati è necessario che il personale incaricato di sfruttare questa "tesoro" presenti una "spiccata" capacità commerciale.
Da qui nasce l'esigenza, che rappresenta forse uno degli aspetti più interessanti del Partenariato *Lario-network*, di sviluppare anche delle *partnership* con degli attori privati (profit o no-profit). Rispetto a tale argomento, anche la Commissione europea[31] ha esplicitamente riconosciuto che le forme di cooperazione tra i Servizi pubblici per l'impiego e i *provider* privati (profit e no-profit) rappresentano un elemento importante per realizzare una migliore qualità e una maggiore quantità di posti di lavoro.
Il tema della collaborazione tra pubblico e privato, sotto forma di accreditamento, è già presente nell'ordinamento italiano grazie alla riforma Biagi. La delega da parte dell'attore pubblico è diventata un mercato importante per molti attori privati e i Centri per l'Impiego devono trovare metodi che consentano di sfruttare

[31] European Commission (2009), **The role of the Public Employment Services related to Flexicurity**, in The European Labour Markets *VC/2007/0927, March 2009*, Cap. 3, Bruxelles. Il documento è disponibile al sito: www.ec.europa.eu(aggiornato a dicembre 2014).

i vantaggi derivanti dall'utilizzo di fornitori di servizi specializzati senza incorrere in comportamenti opportunistici.
È opportuno sottolineare che il passaggio delle informazioni ottenute dall'analisi delle fonti amministrative all'attore privato dovrebbe avvenire con cautela[32], come in questo progetto. Infatti i dati sono stati definiti con l'obiettivo di ricollocare i soggetti più svantaggiati, tenendo conto di due fattori rilevanti:

- la delicata recessione economica e le costanti ristrutturazioni aziendali possono influire sulla disponibilità delle imprese nel collaborare con i servizi per l'impiego (data la crisi, le aziende non assumono più);
- l'ipotesi di un'elevata sostituzione di lavoratori nei confronti della stessa opportunità di lavoro offerta può rappresentare una *job rotation* involontaria che inflaziona le performance di alcune aziende le quali, in realtà, potrebbero avere pochissime offerte di lavoro disponibili (questo è piuttosto evidente nel caso dei settori alberghiero e di ristorazione).

In conclusione, ebbene ricordare che la relativa analisi delle fonti amministrative non creano lavoro e non forniscono un quadro sulle vacancies disponibili. Riprendendo quanto detto precedentemente, la tecnica permette esclusivamente di conoscere i nomi delle imprese più attive sul territorio e quindi di migliorare il *network* dei servizi per l'impiego[33].
Nel 2006 in Svizzera, Lechner e Smith[34] hanno testato diverse simulazioni e i risultati sull'utilizzo di piattaforme volti all'assistenza dei servizi per l'impiego nel ricollocare i disoccupati mostrano esiti positivi. Nel progetto della Provincia di Como, si stima che le aziende interessate possano essere il 5-10% di quelle contattate, questa percentuale può aumentare al 20% se valutiamo lo strumento sul medio periodo, ovvero al momento un datore di lavoro non è interessato, ma potrebbero esserlo in futuro.

Il "caso-studio": consorzio di Lomazzo

Nel 2014, all'interno del consorzio di Lomazzo (Mappa 28), area che conta 17 comuni, gli Avviati al lavoro sono stati 8259, contro 402 licenziamenti collettivi.

Mappa 29. Comuni oggetto di approfondimento

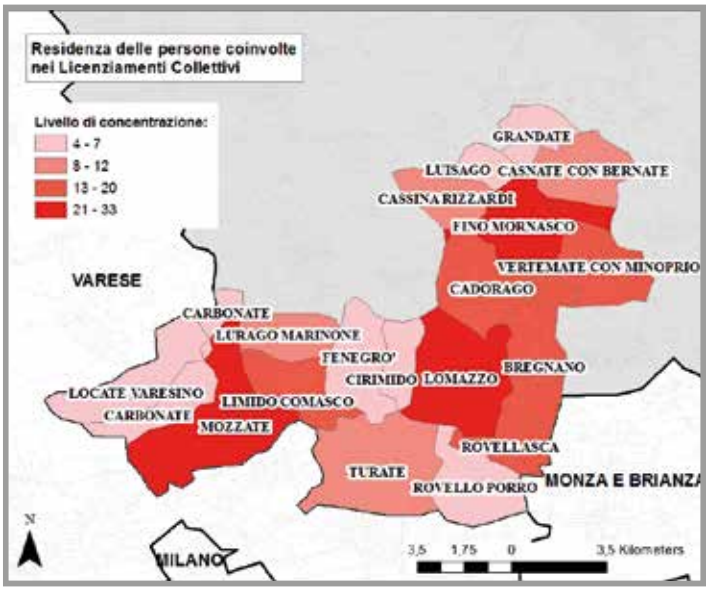


Fonte: Nostre elaborazioni

[32] I dati non sono resi pubblici, perché attraverso queste informazioni esiste il concreto pericolo di "intasare" le aziende segnalate di curriculum spesso non idonei e forse non necessari. Per questo è necessario un preliminare contatto dei servizi per l'impiego ed un loro successivo impiego nell'attività di scrematura, in modo da interagire solo con i datori di lavoro interessati.
[33] A ciò si aggiunge, che migliori chance si potrebbero ottenere se i servizi delegati all'attività di marketing realizzassero sinergie con le amministrazioni comunali coinvolte nel progetto e i loro uffici tecnici. Il duplice obiettivo, è quello di conoscere quali aziende aprono o hanno intenzione di ampliare le loro sedi operativi e contemporaneamente direttamente il *Sindaco* o l'*Assessore* al lavoro nel primo contatto con l'azienda.
[34] Lechner, M. and J. Smith (2006), **What is the Value Added by Case Workers**, Labour Economics, in press. Link: www.cesifo.de.

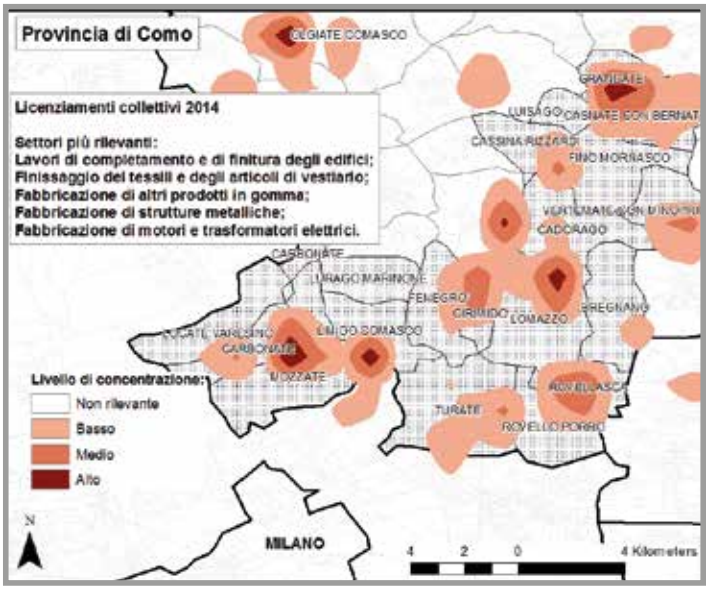
L'analisi della distribuzione territoriale dei residenti nei comuni del consorzio coinvolti in licenziamenti collettivi, mostra come i comuni più colpiti sono Lomazzo, Mozzate e Fino Mornasco. Mentre se la stessa analisi si sposta alla sede operativa dell'azienda, attraverso la mappa di densità, si vede come l'epicentro dei licenziamenti è collocato a Grandate, Lomazzo, Mozzate e anche Olgiate Comasco[35] (Mappa 29 e Mappa 30). I settori economici prevalenti a cui fanno riferimento tali licenziamenti sono: *lavori di completamento e di finitura degli edifici; Finissaggio dei tessili e attività similari; Fabbricazione di altri prodotti in gomma*[36].

Mappa 30. Residenza delle persone coinvolte nei Licenziamenti collettivi



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 31. Sede di lavoro delle persone coinvolte nei Licenziamenti collettivi (mappa di densità)

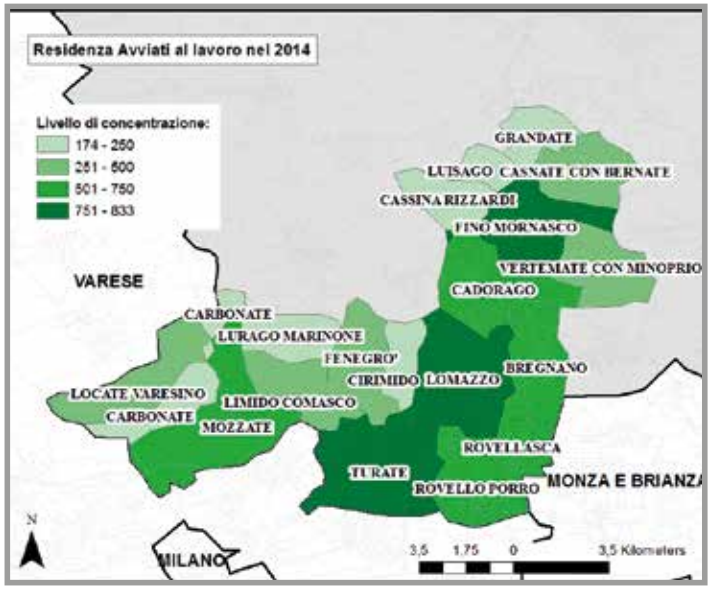


Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

[35] Si ricorda che nel 2014 Olgiate Comasco è l'area della Provincia di Como più colpita dalla crisi economica.
[36] Corrispondo a circa il 30% del totale dei licenziamenti collettivi.

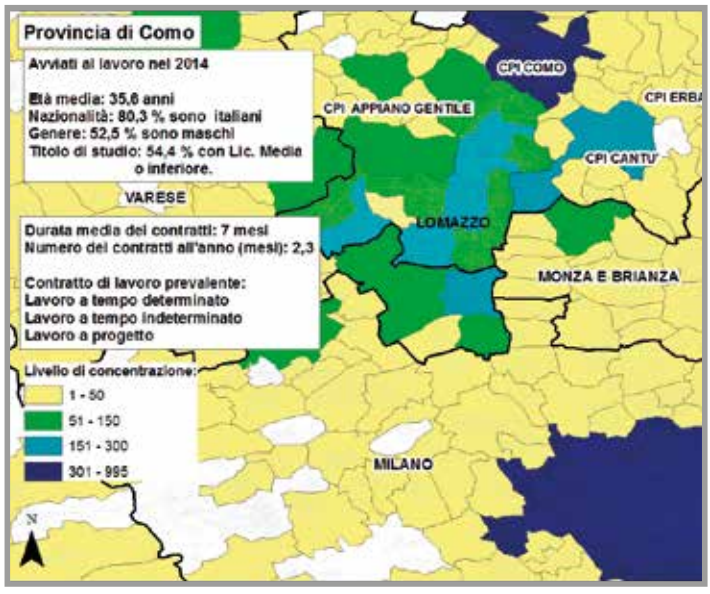
Nel medesimo anno, passando alla distribuzione degli avviati al lavoro, emerge come i comuni più attivi in termini di residenti occupati sono Lomazzo, Fino Mornasco e Turate (Mappa 31).
In generale, si tratta in prevalenza di 35enni italiani, in possesso di un basso titolo di studio. La media dei contratti stipulati all'anno è superiore ai due, per una durata non superiore ai 7 mesi e dove la quota di contratti a tempo indeterminato è di circa 28%.
In tema di mobilità occupazionale, assumono un ruolo rilevante i comuni di Como e Milano, mentre gli sbocchi professionali riguardano, per più del 30%, attività di *ristorazione, vendite e logistica* (Mappa 32 e Mappa 33).

Mappa 32. Residenza delle persone avviate al lavoro comuni del consorzio di Lomazzo



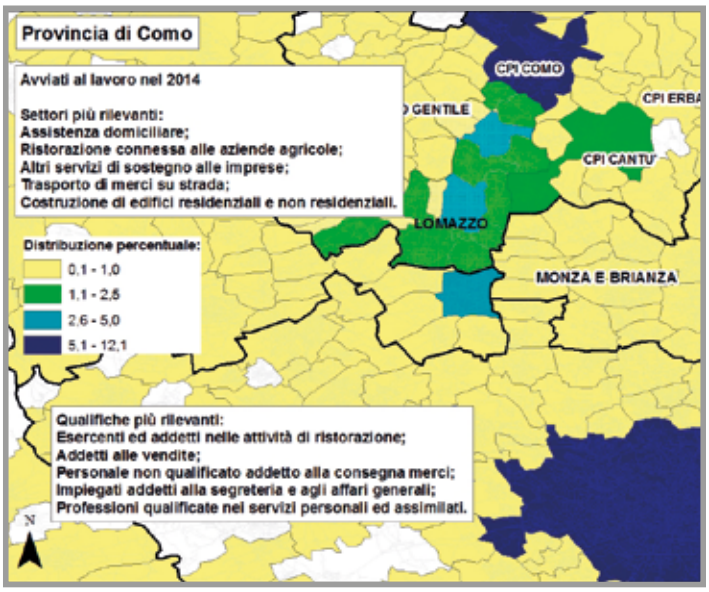
Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 33. Distribuzione Avviate al lavoro comuni del consorzio di Lomazzo (v.a.)



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

Mappa 33. Distribuzione Avviate al lavoro comuni del consorzio di Lomazzo (%)



Fonte: Elaborazioni su dati Provincia di Como

FRANCESCO GIUBILEO
È Dottore di ricerca in Sociologia del lavoro. Nel 2013 ha pubblicato con Emil Libri il suo secondo libro "Il modello di welfare occupazionale in Lombardia". Si occupa di valutazione dei Servizi pubblici per l'impiego e in particolare di analisi a livello internazionale dell'applicazione delle teorie neo-istituzionali che riguardano il rapporto pubblico/privato nell'erogazione delle politiche del lavoro. Ha partecipato come responsabile scientifico al progetto della Commissione Europea School-to-Work, volto ad individuare le migliori pratiche in tema di transizione scuola – lavoro. È consulente in diversi progetti di analisi territoriale presso le direzioni provinciali del lavoro di Milano, Monza-Brianza e Vercelli. Attualmente è ricercatore presso Gruppo Clas ed è consulente in tema di politiche attive del lavoro presso Regione Lombardia e Regione Friuli Venezia Giulia.

LUCA ZOLLER
È dottore in Scienze e Tecnologie Informatiche. Dal 2002 si occupa di sistemi informativi nell'ambito della pubblica amministrazione con particolare attenzione ai temi relativi alla formazione professionale, all'istruzione e al lavoro. È stato il project manager, per conto di Regione Lombardia, del portale di Borsa Lavoro Lombardia e del sistema regionale di gestione delle comunicazioni obbligatorie.
Ha attivamente partecipato ai tavoli tecnici ministeriali per la definizione degli standard nazionali per l'interoperabilità e la cooperazione applicativa dei sistemi informativi nella pubblica amministrazione. È l'autore della piattaforma applicativa DLMA (Dynamic Labour Marker Analizer) per il monitoraggio longitudinale, puntuale e di aggregato dei dati del mercato del lavoro.

www.meetorienta.com