

## Il lavoro nella provincia di Campobasso

*Considerazioni e attese espresse  
dai rappresentanti di categoria  
e dagli attori aziendali*

rilevazioni 12 maggio 2008 - Campobasso

# Premessa

Il focus group condotto a Campobasso il 12 maggio 2008 ha avuto la finalità di arricchire le rilevazioni, condotte da SWG e Digis nel corso del 2007 e del 2008 nell'ambito del progetto di Osservatorio del mercato del Lavoro Molisano, raccogliendo il punto di vista degli operatori aziendali sul territorio.

L'incontro ha visto la partecipazione di:

- D. Calleo, rappresentante di ConfCooperative Molise
- I. Guidone, rappresentante di Assindustria Molise
- M. Colalillo, rappresentante delle Piccole Imprese Molisane
- C. Di Niro, titolare di impresa di costruzioni
- G. Di Ninno, rappresentante della CNA (Confed. Naz. Artigiani)
- G. Colantuoni, rappresentante di Coldiretti Molise

Al tavolo hanno presenziato l'Assessore provinciale alle Politiche del Lavoro, Sociali e della Formazione Professionale, G. D'Angelo, e il dirigente dei Centri per L'impiego, G. Perrella

# Nota metodologica

La composizione dell'incontro, cioè la combinazione di figure aziendali e dei loro rappresentanti di categoria, e la presenza, in veste di osservatori al tavolo, dei committenti diretti dell'indagine, ha sensibilmente orientato la discussione:

- privilegiando le considerazioni di scenario e le argomentazioni di parte anziché gli aspetti relativi alla diretta esperienza degli operatori aziendali;
- limitando l'emersione degli aspetti critici

Il risultato è, quindi, un focus group "anomalo", in grado comunque di illustrare alcuni elementi chiave del punto di vista aziendale sul mercato del lavoro.

# LE PRINCIPALI EVIDENZE

## Le principali evidenze (segue)

**DALLE CONSIDERAZIONI DEI PARTECIPANTI  
EMERGE IL PROFILO DI  
UNA REALTA' OCCUPAZIONALE DI DIMENSIONI CONTENUTE,  
IN TERMINI TERRITORIALI E IN TERMINI DI POPOLAZIONE AZIENDALE;**

**CON ALCUNI SIGNIFICATIVI PROBLEMI STRUTTURALI,  
CONNESSI ALL'IPERTROFIA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE,  
ALL'ALTO NUMERO DI MICROIMPRESE, MENO ORGANIZZATE,  
ALLA MANCATA INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE DEL LAVORO PORTATE AVANTI  
DAI DIVERSI ENTI CHE INSISTONO SUL TERRITORIO,  
ALLA DIFFICILE INTERAZIONE TRA ENTI PUBBLICI E ORGANISMI PRIVATI;**

**DOVE L'OFFERTA DI LAVORO ESISTE, MA AFFRONTA UNA DOMANDA SFUGGENTE,  
NON ALLINEATA, CONFUSA E POCO COMPRENSIBILE,  
DIFFICILE DA RINTRACCIARE CON GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE**

## Le principali evidenze

### LE ATTESE RIGUARDANO

**L'IMPEGNO DELL'AMMINISTRAZIONE A  
RICONOSCERE LE ORGANIZZAZIONI PRIVATE COME UN INTERLOCUTORE,  
A COINVOLGERLE NELLA COSTRUZIONE DI UN SISTEMA INTEGRATO,  
ORIENTATO ALLA CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI,  
PIU' EFFICIENTE E SENSIBILE DI QUELLO ATTUALE;**

**LO SVILUPPO DI STRUMENTI CONOSCITIVI FOCALIZZATI SULLA DOMANDA,  
LA COMPONENTE MENO NOTA E PIU' INSTABILE DEL SISTEMA;**

**LA COSTRUZIONE DI RELAZIONI EFFICIENTI TRA ORGANI FORMATIVI E AZIENDE,**

**E, EVENTUALMENTE,**

**LA VALORIZZAZIONE DI RUOLI PROFESSIONALI ATTUALMENTE POCO APPETIBILI  
PER I GIOVANI IN CERCA DI PRIMO IMPIEGO**

# I TEMI

# La situazione



## La situazione

**EMERGE FIN DA SUBITO, DA PARTE DEGLI OPERATORI E DEI RAPPRESENTANTI DELLE AREE AD ALTA MANUALITA' (EDILIZIA, ARTIGIANATO, AGRICOLTURA, SERVIZI SOCIALI) LA PREOCCUPAZIONE PER**

### LA TRASFORMAZIONE DELLA DOMANDA

- ★ il ruolo dell'istruzione superiore, oggi più diffusa e accessibile, che ha portato un innalzamento delle attese e la procrastinazione dell'entrata nel mondo del lavoro preferiscono il parcheggio...auspicano un inquadramento superiore...non scelgono una formazione autonoma ma quella universitaria...in agricoltura esistono opportunità temporanee che non chiedono specializzazione, cui accedere anche come parentesi della propria vita, ma ai ragazzi non viene neanche in mente (per es. la vendemmia)
- ★ l'indebolimento delle scuole di formazione professionale  
non sono sostenute a livello nazionale, ma esistono
- ★ il sedimento culturale negativo legato alle attività ad alta manualità  
non sanno che il lavoro dell'operaio edile è molto cambiato con la tecnologia, la sicurezza, non è più sporco... perdiamo alcune professionalità artigianali ... preferiscono rimanere per anni in un supermercato o in un call center piuttosto che lavorare in cantiere...è un problema culturale

## La situazione (segue)

### IN RELAZIONE ALLA REALTA' MOLISANA EMERGE QUALE TEMA CRUCIALE

### LA FRAMMENTARIETA' DELLE POLITICHE, DELLE NORMATIVE, DEGLI STRUMENTI INFORMATIVI

- ★ **la mancata armonizzazione tra competenze regionali e provinciali che impedisce uno sviluppo organico delle azioni**

*si è compiuto il decentramento dei centri per l'impiego, ma non quello delle politiche formative e, naturalmente, la Provincia si trova bloccata...siamo qui oggi e, intanto, la Regione deve attuare il POR 2007/2013: sta definendo il programma e deve conoscere il capitale umano*

- ★ **il difficile dialogo tra Amministrazione e territorio, tra Pubblico e Privato, tra Università e Azienda**

*l'esempio degli enti formativi: i corsi professionali erano attivati in un'ottica di autoreferenzialità, non in funzione del fabbisogno delle Aziende ... capillarità significa portare le informazioni alle associazioni di categoria e non "io costruisco la mia struttura e tu sei tenuto a venire presso la mia struttura"...i laureati nel sociale sono arrivati alla saturazione, come gli avvocati*

*E anche*

- ★ **la molteplicità di analisi conoscitive, non integrate e l'assenza di informazioni sulla domanda**

*molte analisi e nessuna ricetta...della domanda non si sa niente, è dinamica e cambia più velocemente dell'offerta*

- ★ **la specificità delle normative nei diversi settori produttivi**

*l'assessorato alle politiche socio sanitarie stabilisce criteri per le strutture di quel settore, non c'è coordinamento, per esempio col settore edilizio*

## La situazione (segue)

**NELLA DESCRIZIONE DELLO SCENARIO DEL LAVORO IN MOLISE E DELLE PROBLEMATICHE A QUESTO CONNESSE VENGONO CONSIDERATI, QUALI ASPETTI CARATTERIZZANTI:**

### **IL RILIEVO DEL PUBBLICO IMPIEGO RISPETTO A QUELLO PRIVATO**

- ★ **una deformazione strutturale che orienta la domanda**

*il terziario tradizionale è molto forte in Molise e diventa il riferimento naturale per i giovani*

### **L'ALTA NUMEROSITA' DELLE MICROIMPRESE**

- ★ **realità meno efficienti nell'organizzazione del mercato del lavoro**

*ancora vige il passaparola, nominativi forniti da dipendenti, di padre in figlio, ecc.*

L'esperienza

## L'esperienza

### CONSIDERAZIONI SPECIFICHE, IN BASE ALLE ESIGENZE DI SETTORE, EMERGONO RELATIVAMENTE A

*Diffusamente*

- ★ **la priorità del passaparola, inefficiente nella promozione della piena occupazione**  
*la risposta è “non faccio l'operaio perché non conosco nessuno che cerchi operai”*
- ★ **la difficoltà di reperire figure ad alta manualità**  
*su 10 nati se tutti vogliono fare l'ingegnere chi è che realizza i progetti?*
- ★ **l'onere della formazione professionale, sia per le professioni ad alta manualità, sia per l'alta specializzazione**  
*le scuole professionali sono ridotte al lumicino..il rapporto con il lavoratore si interrompe spesso in agricoltura, formare non conviene ... mancano anche le alte specializzazioni, trovare manodopera specializzata è un forte vantaggio competitivo per l'azienda, perché investire nelle risorse umane è difficile*

## L'esperienza (segue)

*In base a considerazioni settoriali specifiche*

★ **la temporaneità degli impieghi offerti: la difficoltà di mantenere nel tempo i rapporti con i lavoratori e gli oneri burocratici (agricoltura e imprese)**

*sono impieghi stagionali quelli in agricoltura e le relazioni si interrompono...ci sono oneri interni di gestione per la complessità burocratica delle assunzioni a termine: per 1/2 giorni alla settimana o per 3 mesi e ogni volta devi ripetere l'iter...sempre più spesso in azienda si attivano rapporti temporanei*

★ **la non disponibilità della forza lavoro alla mobilità (edilizia)**

★ **profili professionali non codificati nelle banche dati del CPI (sociale)**

★ **la difficoltà a trovare lavoratori disponibili per ruoli di responsabilità (edilizia e sociale)**

*In secondo piano*

- ★ **il ruolo della manodopera straniera, meno presente in Molise che in altre regioni italiane: interessante per agricoltura, artigianato, sociale ed edilizia, anche se chiede particolari impegni burocratici; secondaria per le imprese, più attente alla sottooccupazione di donne, giovani e over 45**

## L'esperienza (segue)

### NEI FATTI, I CANALI UTILIZZATI PER IL REPERIMENTO DI LAVORATORI SONO

★ **IL PASSAPAROLA**: il canale privilegiato e più diffuso, certamente “comodo” ed economico, ma estremamente limitato e inadatto a garantire la piena occupazione dell’area;

★ **LE AGENZIE DI LAVORO PRIVATE**: uno strumento molto utilizzato ed efficace, che garantisce risposte tempestive, quindi particolarmente adatto per gli impieghi temporanei, spesso non previsti, oggi i più frequenti.

Offrono un numero soddisfacente di segnalazioni: hanno acquisito una buona conoscenza del territorio, nonché la credibilità di aziende e di persone in cerca di lavoro.

Il costo e’ un problema superabile a fronte del servizio giudicato buono.

*In secondo piano*

★ **I CENTRI PER L’IMPIEGO**, a fronte delle agenzie private, non generano il medesimo interesse presso le persone in cerca di lavoro, né presso le aziende: offrono un numero limitato di segnalazioni, peraltro migliorabili nelle informazioni sintetiche (es. indicazione sintetica dei corsi sostenuti, per una prima selezione). Poco utilizzati, utilizzati solo se “*si ha tempo*”.

# LE ATTESE

## Le attese

### LE RICHIESTE DEI RAPPRESENTANTI AZIENDALI RIGUARDANO

#### UN IMPEGNO NELL'INTEGRAZIONE, NEL CONFRONTO, NEL LAVORO DI SQUADRA:

- ★ attivare un coordinamento efficace orientato alla trasmissione e omogeneizzazione delle informazioni, al monitoraggio
- ★ identificare un interlocutore riconoscibile e efficiente per le aziende
- ★ coinvolgere gli operatori privati e le associazioni di categoria secondo modalità paritarie in cui ciascuno porta i suoi saperi e i suoi mezzi

*tavolo comune con 2 province, la regione, le associazioni di categoria, i sindacati e le aziende private ... sfruttare le dimensioni del territorio e del mercato per raggiungere una diffusione completa e il coinvolgimento di tutti gli attori ... dare più spazio al privato ... identificare il chi fa cosa: anche le agenzie interinali devono poter intervenire in momenti specifici del processo data la loro conoscenza del mercato ... sistema integrato pubblico/privato per monitorare domanda e offerta di lavoro ed evitare sovrapposizioni*

## Le attese (segue)

### **PUNTARE L'ATTENZIONE SULLA DOMANDA, ATTRAVERSO IL SUO MONITORAGGIO**

- ★ **costruire un sistema che permetta di rispondere tempestivamente alla domanda**

*monitoraggio rispetto alla domanda: ci sono profili saturi e altri carenti ... dell'offerta si sa anche troppo, della domanda non si sa nulla e cambia in continuazione*

### **AGIRE SULLA DOMANDA, ATTRAVERSO LA COMUNICAZIONE**

- ★ **valorizzare le attività professionali attualmente screditate, mostrandone gli aspetti positivi**

*tipo gli spot per il servizio civile volontario: mostrare la necessità di mansioni manuali e svecchiare e migliorare l'immagine di tali lavori ... promuovere la cultura d'impresa, ridurre il peso del terziario tradizionale*

### **POTENZIARE LE DINAMICHE DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

- ★ **promuovere la piena collaborazione tra enti formativi e aziende**

*legame diretto anche con le università ... evitare gli errori del passato*

# LE CONCLUSIONI

## Le conclusioni

La realtà occupazionale molisana si connota per le sue dimensioni ristrette, per il ruolo occupato dal comparto della Pubblica Amministrazione e per la moltitudine di microimprese.

Nell'affrontare questa realtà i rappresentanti aziendali riconoscono una grande frammentarietà negli strumenti informativi, così come nelle azioni condotte dai diversi organismi interessati, e vedono una separazione profonda tra gli orientamenti del pubblico e la realtà del privato.

La richiesta più decisa e diffusa è quella di una semplificazione del sistema e di una efficace integrazione tra Amministrazione, enti formativi, dalle scuole professionali all'Università, e Impresa, verso una politica del lavoro che valorizzi la cooperazione tra le parti e permetta risposte più efficienti e relazioni virtuose, attraverso la condivisione di informazioni.

In questo quadro si includono anche le agenzie private per il lavoro che hanno svolto nel corso degli ultimi anni, acquisendo la fiducia delle imprese molisane, una buona capacità di rispondere alle loro esigenze e una buona conoscenza della realtà occupazionale del territorio.

## Le conclusioni

Oltre a ciò, si evidenzia una situazione di surplus di offerta che non trova lavoratori in Molise, specificamente quella che ricerca figure ad alta manualità e ad alta specializzazione.

L'attribuzione di responsabilità per questa situazione è all'orientamento culturale, in termini generici verso la scarsa disponibilità e la tendenza ad allontanare il più possibile l'ingresso nel mondo del lavoro, ma anche, più specificamente, alla trasformazione dell'offerta universitaria che, oggi più accessibile, ha avuto come contraltare l'innalzamento delle aspettative dei giovani.

Gli enti per la formazione professionalizzante, inoltre, non sembrano sufficientemente sostenuti dal pubblico oppure rischiano, così come accaduto in passato, l'autoreferenzialità, escludendo un'efficiente relazione con il territorio.

Per questo la richiesta è di un intervento sulla formazione e sulla promozione di rapporti collaborativi tra enti formativi e Impresa, inserito in un contesto teso al monitoraggio della domanda, la dimensione meno conosciuta e più mobile del sistema.