

Provincia

Provincia & Lavoro



Provincia di Rovigo

**BOLLETTINO - TRIMESTRALE
DI INFORMAZIONE
E ORIENTAMENTO**

N. 4 - Dicembre 2016/Gennaio 2017

& Lavoro



dall'indagine **EXCELSIOR** di **Uniocamere**
*le previsioni occupazionali in Provincia
di Rovigo nel I trimestre 2017*

Secondo questa indagine, le opportunità di lavoro previste in questo primo trimestre saranno pari a circa 1.750 unità di cui: lavoratori alle dirette dipendenze 830 unità (pari al 48% di tutte le opportunità di lavoro), in somministrazione 450 e con contratti parasubordinati 470. Nel 74% dei casi le opportunità saranno concentrate in aziende con meno di 50 dipendenti, inoltre il 47% delle occasioni sarà nell'industria (di cui il 14% nell'edilizia) e il 53% nei servizi (di cui il 19% nel commercio e turismo).

Considerando ora solo la quota dei lavoratori alle dipendenze (830 unità) si prevede che le assunzioni:

- nel 39% dei casi saranno assunzioni stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre nel 61% saranno a termine (a tempo determinato o altri contratti con durata predefinita);
- si concentreranno per il 53% nel settore dei servizi (di cui 140 unità nel commercio e 70 nei servizi turistici) e per il 47% nell'industria e costruzioni (di cui 160 unità nelle costruzioni, 110 nella metalmeccanica - elettronica, 30 nel tessile - calzaturiero); inoltre nel 68% dei casi saranno inseriti in imprese con meno di 50 dipendenti;
- nel 21% sarà destinato a dirigenti, specialisti e tecnici (ossia profili high skill), una quota inferiore alla media nazionale (22%); nel 33% a impiegati, addetti alla vendita e servizi; nel 36% ad operai specializzati e conduttori di impianti e macchinari; nel 9,7% a professioni non qualificate;
- in 24 casi su 100 le imprese prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati;
- per una quota pari al 38% interesseranno giovani con meno di 30 anni.

Ricordiamo che tutte le informazioni, la documentazione, le tabelle navigabili sono reperibili al sito <http://excelsior.unioncamere.net/>.

Lavoro

Bollettino trimestrale di informazione e orientamento.
Autorizzazione del Tribunale di Rovigo
n. 20/2000 del 15/01/01

Direzione e Redazione
Provincia di Rovigo Area Personale e Lavoro
Via Celio, 10 - Rovigo

&

Direttore responsabile
Monica Zanforlin

Provincia

Coordinamento editoriale e redazione
Sergio Garbato

Impaginazione
Chiara Boreggio

Foto di copertina
Dimer Manzolli g.c.

---> SOMMARIO

5

**LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI
SOCIALI: IL PUNTO DI VISTA DI
EUFRANIO MASSI**

a cura di **Silvia Segato**

9

**IL LAVORO CHE CAMBIA: UN'EVOLOUZIONE
VELOCE CHE RICHIEDE ATTENZIONE**

Intervista a Paolo Gubitta
a cura di **Emanuela Todero**

13

L'ANALISI

Mercato del Lavoro Locale
I dati aggiornati al terzo trimestre 2016
di **Alessandro Rebba**

19

**TROPPO SUCCESSO FA MALE? INDICAZIONI
SUL E DAL CASO VOUCHER**

di **Bruno Anastasia**

24

ARTE/ MUSICA/ CULTURA/ SPETTACOLO

Enzo Duse drammaturgo ritrovato
La Biblioteca del Seminario Vescovile di Rovigo
Itinerario musicale tra le architetture del Polesine
La stagione concertistica dell'associazione
Francesco Venezzes

Anche quest'ultimo numero del Bollettino del 2016 è ricco di argomenti interessanti grazie soprattutto agli interventi di esperti che hanno cortesemente accettato di essere intervistati.

Con il dr. Eufrazio Massi, che conta una quarantennale esperienza in materia giuslavoristica, si è affrontato l'argomento degli ammortizzatori sociali. Le recenti norme puntano, per quanto riguarda questi ultimi, a collegare politiche attive e passive per favorire più facilmente il reinserimento dei lavoratori.

Al prof. Paolo Gubitta, docente di Organizzazione Aziendale all'Università di Padova, è stato chiesto invece di esprimersi sulle grandi trasformazioni che sempre più velocemente stanno interessando il mondo dell'impresa, dato che si parla ormai da tempo di "Quarta rivoluzione industriale", e delle sue ricadute sul mondo del lavoro in termini di posti di lavoro ma soprattutto di nuove competenze e professionalità necessarie.

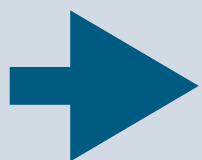
Si prosegue poi con la disamina sugli ultimi dati amministrativi disponibili sul mercato del lavoro locale da cui si evincono dei piccoli miglioramenti dei risultati provinciali, soprattutto nel medio polesine, trascinati da una dinamica regionale certamente più vivace e in graduale assestamento dopo la grande crescita registrati nel 2015; l'auspicio è che questo trend positivo, con le prossime rilevazioni, trovi conferma e si consolidi.

Altro argomento affrontato è quello dei voucher, uno strumento introdotto, ormai, da vari anni ma che, soprattutto a seguito delle ultime modifiche legislative, ha registrato negli ultimi tempi un boom di utlizzi con un'ampia diffusione su tutto il territorio nazionale ma che è oggetto di numerose critiche e controverse discussioni. Il dr. Bruno Anastasia, ricercatore e dirigente, dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro di Veneto Lavoro nel suo ampio articolo ci aiuta a capire meglio questo strumento mettendone in luce i pregi e i difetti e spiega come debbano essere letti i numeri per non cadere in interpretazioni scorrette. Inoltre sottolinea come sia fuorviante, nel dibattito, limitarsi al solo tema del voucher dato che sono in gioco non solo la regolazione delle attività marginali ma gli equilibri tra diverse forme contrattuali e le connesse tutele del lavoro.

Da ultimo, come sempre, si dà spazio a risorse ed eventi culturali che valorizzano ed evidenziano le risorse del territorio.

Monica Zanforlin





LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI: IL PUNTO DI VISTA DI EUFRANIO MASSI

a cura di Silvia Segato

A distanza di appena due anni dall'ultima grande riforma, il mercato del lavoro è stato oggetto di un'ulteriore azione riformatrice con il c.d. Jobs Act, la legge 10 dicembre 2014, n. 183 che, come si evince dal titolo stesso, "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", è stata una riforma ad ampio spettro che ha interessato l'intero mercato del lavoro e che nelle intenzioni del legislatore doveva creare nuova occupazione e maggiore inclusività.

La legge delega, quindi, subordinava l'effettiva operatività degli interventi indicati, all'emanazione di decreti attuativi ad hoc. In tema di ammortizzatori sociali, sul quale si concentra il seguente articolo/intervista, si deve prendere in considerazione il doppio versante di quelli previsti in caso di cessazione del rapporto di lavoro e, quindi, di disoccupazione involontaria, riformati e disciplinati con il decreto legislativo 4 marzo 2015

n. 22 e quelli riconosciuti in caso di costanza di rapporto lavorativo, la cui nuova normativa è concentrata nel decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148. Quest'ultimo, completando la revisione delle misure a sostegno del reddito del lavoratore iniziata con il già ricordato decreto di marzo 2015, modifica l'impostazione degli interventi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà sia per quanto attiene il diritto alle prestazioni sia per quanto riguarda la partecipazione dei datori di lavoro al relativo finanziamento.

Bisogna, da ultimo, ricordare che il quadro giuridico di riferimento del progetto Jobs Act è stato recentemente completato con il decreto correttivo 24 settembre 2016, n. 185 entrato in vigore l'8 ottobre scorso.

Come sopra specificato, con questo articolo l'attenzione si focalizza sugli ammortizzatori sociali e, allo scopo, abbiamo rivolto alcune domande, per conoscerne il parere, al dottor Eufranio Massi, che, molto gentilmente, si è reso disponibile per approfondire la tematica.

EUFRANIO MASSI

Il dottor Eufranio Massi, esperto di diritto del lavoro, attualmente collabora con riviste specializzate e siti web dedicati al tema del lavoro, dirige il sito www.dottorinalavoro.it. Pur essendo in pensione da fine 2013, è ancora molto attivo come pubblicista, relatore e commentatore sulle tematiche relative alla normativa giuslavoristica mettendo a disposizione di chi voglia conoscere e approfondire questa materia la sua quarantennale

esperienza come dipendente presso il Ministero del Lavoro. Egli, infatti, ha ricoperto il ruolo di funzionario presso l'Ufficio di Roma con responsabilità nelle Unità che si occupavano delle controversie collettive di lavoro e del collocamento. Ha diretto, in qualità di Dirigente, le strutture di Parma, Latina, i Servizi Ispettivi centrali, Modena, Verona, Padova e Piacenza (le ultime tre DTL in reggenza insieme alla titolarità di Modena). È stato membro di numerose commissioni che si sono occupate di mercato del lavoro, di incentivi all'occupazione, di ammortizzatori sociali e di controversie di lavoro.



Se dovesse fare un confronto tra le ultime due riforme del mercato del lavoro, la riforma “Fornero” e il Jobs Act, in tema di trattamenti di integrazione salariale, quali sono le macro differenze dell’ultima rispetto alla precedente? Vi sono degli aspetti o istituti in cui il Jobs Act ha fatto un passo ulteriore muovendosi su una linea impostata dalla legge 92/2012 e, quindi, degli elementi di continuità?

Le maggiori differenze tra gli ammortizzatori sociali precedenti e quelli definiti dal Jobs Act sono, per così dire, concettuali: quelli instauratisi nel corso degli anni costavano, sostanzialmente, poco e accompagnavano il lavoratore per lunghi periodi anche quando la ripresa dell’attività produttiva era una “mera chimera”. Di ciò, ad esempio, ne sono state palese testimonianza le integrazioni salariali straordinarie per cessazione di attività e quelle correlate a procedure concorsuali. Sotto questo aspetto, però, la riforma del decreto legislativo n. 148/2015 si pone, in una sorta di continuità con la legge n. 92/2012 che aveva previsto, sia pure cadenzate nel tempo, la fine della CIGS legata alle procedure concorsuali (gennaio 2016), ma anche del trattamento di mobilità (gennaio 2017).

Con il d.lgs. 148/2015 alle condizioni per

il diritto alla CIG ne è stata aggiunta una ulteriore, per cui, in caso di sospensione o riduzione di orario superiore al 50% dell’orario di lavoro nei 12 mesi è previsto l’assolvimento da parte del lavoratore delle condizioni e degli obblighi previsti per il lavoratore disoccupato, quindi: predisposizione del patto di servizio personalizzato presso il CPI, definizione, sulla base delle competenze e delle esperienze professionali, del profilo formativo individuale finalizzato alla sua occupabilità. Al pari del lavoratore disoccupato è previsto l’obbligo di partecipare ad iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva ed accettare congrue offerte di lavoro. Alcuni hanno interpretato l’introduzione di questa “condizione”, come, del resto, la generale diminuzione della durata complessiva degli ammortizzatori, la riduzione dei casi in cui si può richiedere la Cigs, ecc, come un appesantimento a carico del lavoratore. Qual è la sua opinione in merito?

Sì, effettivamente, anche a me l’obbligo del patto di servizio con il CPI appare un appesantimento, soprattutto in un momento in cui le politiche attive del lavoro debbono ancora decollare. Certo, da un punto di vista teorico, se tutto funzionasse bene (è un augurio

Eufanio Massi



per la costituenda ANPAL) la cosa sarebbe positiva in quanto potrebbe facilitare la ricollocazione di persone, nella sostanza eccezzitarie, presso la loro impresa.

Tra le disposizioni della riforma qualcuno ha letto un depotenziamento della cassa integrazione guadagni a favore dei contratti di solidarietà (cgs). Nelle intenzioni del legislatore si vogliono potenziare gli strumenti che favoriscono la riduzione di orario di lavoro piuttosto che quelli che determinano la sospensione dell'attività lavorativa. Il governo, considerato anche il recente intervento correttivo sui contratti di solidarietà, è riuscito o riuscirà a dare nuova vita a questo tipo di ammortizzatore sociale che in passato è stato molto poco utilizzato?

Che il contratto di solidarietà difensivo sia stato, in un certo senso, "privilegiato" dal Legislatore è fuor di dubbio (periodo computato per la metà nei primi 24 mesi di fruizione nel quinquennio, TFR a carico dell'INPS e non del datore, come avviene per la CIGS, relativamente ai periodi di sospensione o riduzione di orario, accordo necessario con le OOSS, ecc.). Ritengo, tuttavia, che il passaggio dal cds difensivo a quello espansivo (dopo almeno 12 mesi di fruizione) la cui possibilità è stata prevista dal decreto

legislativo n. 185/2016 sarà, nella maggior parte dei casi, destinato a restare nelle "pie intenzioni" in quanto difficilmente, il sindacato ed i lavoratori già in forza accetteranno di restare ad orario ridotto dopo la fine della solidarietà per consentire l'assunzione di altri lavoratori con le "ore cedute". I vantaggi sono, sostanzialmente, notevoli per il datore di lavoro, mentre per i dipendenti in forza, sono limitati. Va, poi, sottolineato che un contratto di solidarietà difensivo di un'azienda che non "naviga in buone acque" in quanto l'ammortizzatore era stato motivato dalla necessità di non procedere "in tutto o in parte a licenziamenti", potrebbe non essere particolarmente positivo, sotto l'aspetto delle prospettive, sugli eventuali nuovi assunti.

Nella legge delega n. 183/2014 vi è un rapido riferimento al sistema dei fondi di solidarietà che, dopo la riforma "Fornero" sta, sia pur lentamente, prendendo forma. Ritene che le novità introdotte dal Jobs Act possano dare nuovo impulso a questo strumento di garanzia alternativo al sistema della CIG?

Sì, ritengo che i fondi di solidarietà di categoria potrebbero avere un nuovo impulso anche perché la riforma esclude "dall'ombrello protettivo" le aziende con un orga-

nico dimensionato fino a 5 dipendenti che prima, in caso di crisi, poteva far riferimento sia alla cassa in deroga (destinata a terminare) che al contratto di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993, abrogato a partire dal 1 luglio 2016.

Il decreto correttivo n. 185/2016 ha concesso un intervento straordinario di integrazione salariale alle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, specificamente individuate, in deroga ai limiti di durata massima previsti dal dlgs n. 148/2015. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in una successiva circolare ha individuato a livello nazionale 14 aree con queste caratteristiche. Nell'elenco non è compresa quella di Marghera e aree limitrofe, circostanza che ha spinto il Presidente della Regione del Veneto, Luca Zaia, a rinnovare ai ministri dello Sviluppo Economico e dell'Ambiente la richiesta formale di riconoscere la zona come area di crisi industriale complessa e fatto scoppiare una serie di critiche. Eppure alcuni anni fa il Porto di Marghera e Murano erano stati riconosciuti come area di crisi industriale complessa. Ha avuto modo di seguire la questione?

Le aree di crisi industriale complessa sono determinate con un provvedimento legislativo o con un decreto del Ministro dello Sviluppo Economico. Esse, quindi, possono, senz'altro aumentare, nei limiti di spesa previsti dal decreto legislativo n. 185/2016 (che dovrebbero, se ciò avvenisse, essere "rimpinguati"): ovviamente, il tutto si gioca, a mio avviso, sul piano della tutela attraverso un provvedimento normativo.

Il Jobs Act, completando quanto già avviato con la precedente riforma, ha stabilito la netta distinzione degli ammortizzatori sociali prima e dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Qualcuno ha descritto questo punto della riforma come la modifica più semplice e forse la più d'rompente. Qual è il suo punto di vista in proposito?

La norma rappresenta, a mio avviso, uno strumento di chiarezza in quanto, in passato, la CIGS per cessazione di attività, seguita dall'indennità di mobilità, ha rappresentato, molte volte, un elemento che ha "drogato" il mercato del lavoro che puntava, soprattutto, sulle "politiche passive del lavoro", con inevitabili conseguenze anche su forme di lavoro irregolare in presenza di "godimento" di trattamenti integrativi o di sostegno. La nuova norma, attribuendo la NASPI

a tutti i lavoratori licenziati, a prescindere dalle modalità del recesso, ha "condizionato" la fruizione alla partecipazione a corsi di orientamento e di riqualificazione professionale (art.7 del decreto legislativo n. 22/2015) con penalità in caso di rifiuto: il tutto, a mio avviso, richiede la piena operatività dei servizi per l'impiego anche nell'ottica del contratto di ricollocazione (art. 17).

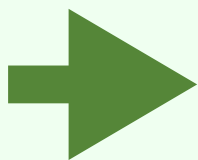
Quale scenario si prospetta nel 2017 nel campo degli ammortizzatori sociali previsti in caso di disoccupazione involontaria?

In caso di disoccupazione involontaria abbiamo la NASPI che non è in misura fissa e che varia in relazione alla retribuzione ed alla contribuzione versata nel precedente quadriennio. È un sostegno del reddito "universale" (tranne, ovviamente, quello dei lavoratori agricoli che segue proprie regole) che, nella sostanza, pone tutti sullo stesso piano.

Nell'esercitare la delega correttiva prevista dalla legge 183/2014, il governo ha, in buona parte, dato seguito alle osservazioni e richieste provenienti dal mondo sindacale e dagli operatori del settore. Può illustrare brevemente i correttivi apportati?

I correttivi adottati in materia di integrazione salariale con il decreto legislativo n. 185/2016 mi sembrano di buon senso. È stato modificato l'art. 15, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015, sicché, a partire dall'8 ottobre u.s., le imprese colpite da eventi oggettivamente non evitabili (ad esempio, maltempo) hanno tempo per presentare l'istanza all'INPS fino alla fine del mese successivo e non entro 15 giorni dagli stessi come avviene nella generalità dei casi. Ciò è, senz'altro, positivo in quanto consente con un'unica domanda di presentare richieste per più eventi.

La seconda novità riguarda la CIGS (sia per riorganizzazione che per crisi aziendale): la sospensione o la riduzione di orario (e la relativa integrazione) debbono iniziare entro i 30 giorni successivi a quello della presentazione telematica dell'istanza al sistema della "Cigsonline". Fino al 7 ottobre ciò non era possibile in quanto l'art. 25, comma 2, chiedeva espressamente che ciò avvenisse "trascorsi 30 giorni" dalla presentazione della domanda: tutto questo, nell'anno appena trascorso, ha creato problemi di gestione non indifferenti, dovendosi affrontare il mese "senza sostegno" soltanto con il ricorso a strumenti di natura contrattuale.



IL LAVORO CHE CAMBIA: UN'EVOLUZIONE VELOCE CHE RICHIEDE ATTENZIONE

Intervista a Paolo Gubitta

a cura di Emanuela Todero

In un mercato del lavoro sempre più globale le professioni e le competenze necessarie a chi vi entra cambiano velocemente, ma con un occhio ai "fondamentali". Quindi si affacciano, e si prevedono, lavori del tutto nuovi, vengono sempre più richieste conoscenze e abilità in ambito tecnologico, aumenta sempre più il lavoro "da remoto", ma le competenze trasversali rimangono ugualmente necessarie. Su questo mondo in rapido divenire intervistiamo Paolo Gubitta, Presidente del corso di laurea triennale in Economia dell'Università di Padova.

Prof. Gubitta, molti studiosi sostengono che la "Quarta Rivoluzione Industriale" non porterà una perdita di posti di lavoro, in termini assoluti, nel lungo termine, mentre altri sostengono, al contrario, che vi saranno perdite importanti nei 15 grandi Paesi. Qual è il

Suo punto di vista di osservatore privilegiato?

Quando si parla di Quarta Rivoluzione Industriale, ci si riferisce al processo che porterà alla diffusa digitalizzazione e automatizzazione di un numero crescente di attività industriali (e non solo). Perché dovrebbe portare alla perdita di posti di lavoro?

La Quarta Rivoluzione Industriale è, appunto, la Quarta. La Terza è chiamata rivoluzione digitale (o digital era) e ha comportato un aumento dei livelli di automazione avvalendosi di sistemi elettronici e dell'IT. La Seconda ha dato il via alla produzione di massa (cioè alle catene di montaggio delle grandi fabbriche) attraverso l'uso dell'elettricità. La prima è stata generata dallo sfruttamento del vapore per meccanizzare la produzione. Queste rivoluzioni hanno migliorato o peggiorato le nostre vite?

PAOLO GUBITTA

47 anni, laurea e dottorato in Economia aziendale all'Università Ca' Foscari di Venezia, è professore ordinario di Organizzazione Aziendale e Family Business e presidente del corso di laurea triennale in Economia dell'Università di Padova.

È direttore scientifico dell'Area Imprenditorialità di CUOA Business School. Si occupa di imprenditorialità, imprese familiari, imprese innovative e studi professionali. Ha svolto periodi di ricerca e didattica in diverse Università straniere (Manchester, Lugano, Dearborn-Detroit, Lianoning, Guangzhou, Tel Aviv).

I suoi temi di ricerca sono l'imprenditorialità, le imprese familiari, le imprese innovative e gli studi professionali. Su questi temi ha pubblicato articoli su riviste scientifiche nazionali e internazionali (Family Business Review, Cross Cultural Management, Journal of Technology Transfer), li-

bri e capitoli in volumi collettanei nazionali e internazionali.

È componente del comitato di selezione del Premio Gaetano Marzotto, nel comitato scientifico di Corriere Imprese, nell'advisory board per l'Italia della European Confederation of Junior Enterprises, nel comitato Medie Imprese di Asso-lombarda.

È consigliere di amministrazione della fiduciaria Deltaerre e dello spin off accademico Ananas Nanotech. È consigliere indipendente di Alcedo Sgr.

È socio laico di SuperPartes, associazione di notai italiani per la condivisione di esperienze e standard qualitativi.

Dal 2013 al 2015 ha presieduto il comitato scientifico del Galileo Festival dell'Innovazione.

Per alcuni anni e fino al 2015, è stato delegato Stage&Placement per il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e per l'intero Ateneo di Padova.

È editorialista di Corriere del Veneto, di Corriere Imprese e di VeneziaPost.



Se la mettiamo in questi termini, la storia delle rivoluzioni industriali precedenti ci fa dire che nel lungo periodo avremo un saldo netto positivo in termini di posti di lavoro. Ma sarebbe una risposta troppo semplicistica.

La Quarta Rivoluzione Industriale è un fenomeno pervasivo e, soprattutto, veloce: si sta diffondendo in tutti i settori economici e nelle nostre vite, senza lasciarci il tempo né per imparare, né per disimparare quello che già sappiamo e che oggi ci serve meno.

Dobbiamo dotarci di un sano "strabismo". Se da una parte, non abbiamo alternative e sarà necessario sostenere la trasformazione nell'ottica appena indicata; dall'altra è improcastinabile investire sui cosiddetti "lavori ibridi", che identificano quelle posizioni professionali nate in altri tempi, ma alle quali oggi si richiede rapidamente di incorporare nuove attività collegate al 4.0, caratterizzate da un crescente livello di complessità decisionale: mansioni più ampie e più ricche di contenuto. Accompagnare questi lavoratori nel processo di acquisizione delle nuove competenze è una sfida che fa tremare i polsi.

Se è vero, come riporta il report "The future of Jobs" del World Economic Forum, che il 65% dei bambini che iniziano ad andare a scuola in questi anni quando termineranno il ciclo di studi faranno una professione che ora non esiste, in un mercato del lavoro in così veloce evoluzione l'Università è in grado di orientare al lavoro uno studente durante il

suo percorso di studi?

Partiamo con ordine. Nella Quarta Rivoluzione Industriale convergono almeno quattro fenomeni: utilizzo di dati, potenza di calcolo e connettività; capacità di elaborare grandi masse di dati per ricavarne valore (analytics); nuove modalità di interazione tra uomo e macchina, che coinvolge le interfacce "touch" sempre più diffuse oltre al tema emergente della realtà aumentata (che, tanto per dire, sta rivoluzionando il mondo della formazione e della didattica); il passaggio dal digitale al "reale", che comprende la manifattura additiva, la stampa 3D, la robotica, le comunicazioni, le interazioni tra oggetti e le nuove tecnologie per immagazzinare e utilizzare l'energia in modo mirato.

In un mondo che assume questi connotati, c'è bisogno di un lavoro comune lungo tutta la filiera educativa e formativa. L'Università è l'ultimo anello della catena e fa la sua parte, con servizi di orientamento al lavoro e supporti al placement all'altezza delle sfide contemporanee.

Va da sé, però, che è sulla scelta delle proposte formative che le nuove generazioni si giocano una parte del loro futuro. Oggi, l'offerta universitaria sulle esigenze della Quarta Rivoluzione Industriale è ancora frammentata, anche se ci sono già corsi di laurea "ibridi", in cui si insegnano in modo integrato i temi inerenti il nuovo mondo che avanza.

Italia rimane il secondo paese manifatturiero d'Europa, e fra i primi al mondo, e le imprese



italiane più importanti stanno puntando sull'innovazione digitale per vincere la sfida della Manifattura 4.0 e continuare ad essere competitive. Avranno necessità di lavoratori sempre più competenti in ambito tecnologico e scientifico. Ritiene, tuttavia, che le soft skills saranno ugualmente necessarie? E a chi compete trasferirle allo studente/lavoratore?

Le tecnologie che stanno alla base della Quarta Rivoluzione Industriale richiedono sempre più ai lavoratori di possedere delle "competenze trasversali", quali leadership, capacità di interagire con altre persone nell'ambiente di lavoro, disponibilità e capacità di lavorare in gruppo, conoscenze per riconoscere i problemi e capacità di affrontarli e risolverli.

Nei percorsi formativi, queste abilità si sviluppano adottando nuovi metodi didattici, che richiedono un maggior coinvolgimento degli studenti in attività quali lavori di gruppo, discussione di casi, analisi e soluzioni di problemi, dibattiti. Ci sono vari modelli, il più "estremo" dei quali è la cosiddetta "classe capovolta" (flipped classroom), in cui la lezione finalizzata a trasmettere il contenuto dei testi, che è il fulcro della lezione tradizionale frontale, diventa l'attività da fare a casa, mentre il tempo in classe è usato per tutto il resto a forte contenuto collaborativo.

Nelle aziende, invece, queste competenze possono essere sviluppate, oltre che con iniziative formative ad hoc, anche cambiando l'organizzazione delle mansioni con approcci che privilegiano il lavoro di gruppo, il supporto reciproco e la valorizzazione del risultato di squadra piuttosto

che quello individuale.

La tipologia di mansioni che si riesce ad adempiere da remoto va via allargandosi, aumentano pertanto le attività che coinvolgono lavoratori che si trovano in luoghi diversi che vengono "messi insieme" grazie alle nuove tecnologie. Secondo Lei sempre di più occorre pensare ad un mercato del lavoro globale? Per certi mestieri, il mercato del lavoro è "globale" ormai da parecchi anni. La digitalizzazione di alcuni processi professionali aumenta il numero di attività che si possono svolgere a distanza, ma questo tema è disgiunto dalla "lontananza fisica". I lavoratori possono anche essere collocati in luoghi "vicini" tra loro e rispetto al datore di lavoro. Il nocciolo della questione, è che operando in remoto si possono raggiungere altri vantaggi, come ad esempio minor spreco di tempo per i trasferimenti (con benefici effetti anche per l'ambiente) e miglior bilanciamento tra tempi di lavoro e tempi per sé. Questi vantaggi sono contro-bilanciati dalla perdita della "dimensione sociale" dell'esperienza professionale. Questa è una delle ragioni che spiega perché queste forme di lavoro non sono così diffuse come in astratto potremmo immaginare.

Il rapporto di Fondazione Symbola e Unioncamere stima un aumento progressivo e importante di green jobs in senso stretto, e comunque di figure professionali con competenze green. Lei ritiene che vi sia già un'offerta di lavoro in tal senso? E comunque come si sta muovendo l'Università nel fornire le

competenze necessarie?

I green jobs identificano le figure professionali che incorporano per “definizione” competenze green, il cui lavoro, quindi, è direttamente finalizzato a produrre beni e servizi eco-sostenibili o a ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi. La domanda per questi lavori è in rapida crescita. L'offerta di percorsi di studio è ampia, soprattutto in ambito ingegneristico e di scienze dei materiali, ma anche in altre aree: dalla sostenibilità delle catene di fornitura, all'economia ambientale, fino alle scienze della terra.

L'attenzione agli aspetti green sta diventando una componente di molti lavori in diversi ambiti. Il rapporto GreenItaly 2015, dice che dall'elaborazione sui microdati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, nel 2014 in Italia, con riferimento all'intera economia, erano presenti quasi 3 milioni di occupati (2.942,7 mila) ascrivibili ai green jobs, corrispondenti al 13,2% dell'occupazione complessiva nazionale.

Le politiche attive del lavoro regionali prevedono, in Veneto, sempre più percorsi finalizzati all'autoimpiego e all'autoimprenditoria. Tuttavia, soprattutto i giovani non dimostrano interesse ad intraprendere in proprio. Cosa ne pensa? Nonostante i giovani risultino essere sempre più tecnologici, pochi di loro hanno un'idea imprenditoriale da realizzare? Come si può stimolarli alla costituzione di una start-up, visto che formazione, accompagnamento, tutoraggio e pre-seed sono previsti e già accessibili?

La propensione all'imprenditorialità “non si conta, ma si pesa”. Non abbiamo bisogno di una moltitudine di nuove imprese, ma di un certo numero di nuove imprese “buone”, che operano in settori innovativi e in mercati con prospettive di sviluppo, e che sono guidate da giovani imprenditori in grado di elaborare strategie per crescere in termini di fatturato e di numero di collaboratori. È meglio veder nascere dieci imprese che in qualche anno arrivano a cento dipendenti, piuttosto che veder nascere mille imprese che arrancano e non riescono a decollare.

Detto ciò, a me pare che le iniziative presenti in Veneto per favorire la nascita di nuove imprese vanno nella giusta direzione e stanno dando buoni frutti: dalle business plan competition, ai talent garden, agli incubatori.

La crisi economica ha bruciato tanti posti di lavoro in Italia, in Veneto e in particolare in Polesine. Quali nuovi profili professionali possono essere richiesti in un territorio, come il nostro, caratterizzato tradizionalmente dal settore agricolo e dalla prevalenza di piccole aziende artigianali?

Il mondo agricolo è in rapida evoluzione. Ci sono aziende, anche venete, che stanno lavorando per creare una filiera integrata italiana e sostenibile con rotazione colturale, grano duro, colza, girasole e ottimizzare la resa dei terreni. Ci sono aziende, anche venete, che stanno investendo in ricerca per progettare macchine agricole che lavorano la terra con tecniche innovative che limitano la perdita di umidità. Ci sono tecnologie sperimentali in tema di “coltivazioni verticali” che ottengono prestazioni strepitose in termini di produttività e di risparmio di acqua. L'elenco potrebbe continuare, ma il messaggio è chiaro: anche nel settore primario, avremo sempre più bisogno di agricoltori capaci di integrare nel loro lavoro le scoperte scientifiche e gli strumenti tecnici e gestionali che da essi derivano. Forse è ancora presto per dire quali saranno i nuovi mestieri, ma non c'è dubbio che saranno piuttosto diversi da quelli che abbiamo conosciuto fino ad ora.

Sul fronte delle piccole imprese artigiane, invece, il quadro è più chiaro: il saper fare artigiano avrà tanto più mercato, anche globale, se chi svolge questi mestieri riuscirà a integrarsi con le nuove tecnologie digitali, sia nelle fasi di produzione sia in quelle di commercializzazione. Il risultato sarà un incremento del valore delle competenze artigiane e non la loro scomparsa.

Le nuove tecnologie impattano anche sulla attività di reclutamento del personale. Ultimamente si parla di recruiting 4.0. Ci può spiegare a che cosa ci si riferisce quando si usa questo termine? Inoltre, che ruolo hanno ma, soprattutto, potranno avere nel futuro, le agenzie per il lavoro private e pubbliche rispetto a questa trasformazione?

Non esiste ancora una definizione consolidata di Recruiting 4.0. Dentro ci sono sicuramente i social network e i portali di gestione delle risorse umane, ci sono i numerosi sistemi di valutazione delle competenze online, ci sono nuove tecnologie che, ad esempio, sono in grado di raccogliere tutte le informazioni su una persona presenti in rete, di elaborarle e di fare un primo screening dei potenziali candidati, al fine di rendere più efficace ed efficiente la politica di reclutamento.

Si tratta di strumenti in rapida evoluzione, che le agenzie per il lavoro devono cavalcare, per mantenere il ruolo (fondamentale) ruolo di intermediazione. Nella nostra Regione, Veneto Lavoro ha già intrapreso questa strada: è attivo da qualche mese un accordo con LinkedIn, che permette a tutte le persone in cerca di lavoro di ampliare il loro mercato potenziale, per aumentare la potenzialità di impiego. È una via da seguire: invece di maledire l'oscurità, è meglio accendere la luce.

Mercato del lavoro locale

I dati aggiornati al terzo trimestre 2016

di ALESSANDRO REBBA

Il tema del lavoro è sempre uno degli argomenti più caldi e fonte di discussione con interpretazione dei dati statistici a volte anche molto diverse e contrastanti. Come ribadito anche nel precedente numero del bollettino le fonti informative disponibili sono di varia natura e non devono essere confuse o mescolate tra di loro in quanto si rischia per l'appunto di arrivare a conclusioni ardite o fuorvianti. In questo articolo ci limitiamo solo a commentare alcune delle informazioni di natura amministrativa derivate dalle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad effettuare relativamente ai rapporti di lavoro¹ dipendente e parasubordinato. Questi dati sono aggiornati con cadenza trimestrale da parte dell'Osservatorio regionale di Veneto Lavoro ed è possibile fare delle elaborazioni autonome utilizzando la piattaforma web "CreaVista"².

L'ultimo aggiornamento della base dati disponibile è relativo al terzo trimestre 2016 e, per la provincia di Rovigo, si evidenziano dei piccoli progressi rispetto al trimestre precedente probabilmente trascinati da una dinamica regionale certamente più vivace. Nell'ultimo numero de "La Bussola"³ l'Osservatorio di Veneto Lavoro rileva per il mercato del lavoro veneto *"il protrarsi del processo di graduale assestamento delle dinamiche occupazionali dopo gli eccezionali livelli di crescita registrati nel 2015, grazie alla significativa decontribuzione triennale prevista, e si osserva quindi un rilevante rallentamento/normalizzazione dei flussi mentre rimane comunque positiva la dinamica dei*

posti di lavoro su base annua per il proseguire degli effetti di trascinamento dall'anno precedente. Gli esiti occupazionali particolarmente positivi registrati nel 2015 continuano ad avere un benefico effetto di trascinamento mantenendo ancora su valori positivi il saldo tendenziale del lavoro dipendente su base annua: rispetto a settembre 2015 l'incremento dei posti di lavoro risulta pari a 29.700 unità".

Anche per la provincia di Rovigo il valore del saldo annuale tendenziale è finalmente di segno positivo con un incremento di 235 unità e sicuramente con la prossima rilevazione questo incremento risulterà ancora maggiore⁴. Certamente questo miglioramento è ancora poco rappresentativo ma l'auspicio è che possa consolidarsi nell'immediato futuro trainati dalle performance regionali che sembrano già più stabilizzate. Bisogna però evidenziare anche il fatto che il miglioramento del saldo delle posizioni di lavoro, determinato dalla differenza delle assunzioni con le cessazioni del periodo, è stato determinato esclusivamente dal minor numero di cessazioni effettuate mentre per le assunzioni si è registrata una piccola flessione rispetto allo stesso trimestre del 2015, segno di un mercato del lavoro locale poco dinamico. Dai dati riportati in **tabella 1** si notano andamenti abbastanza vari nei singoli territori del Veneto: solo nella provincia di Venezia si registra un incremento consistente del flusso delle assunzioni mentre nelle altre province la variazione è di poco positiva o negativa, invece in

¹ Si tratta delle comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione dei rapporti di lavoro. In questo articolo commentiamo solo i dati relativi ai principali rapporti di lavoro subordinato: tempo indeterminato, tempo determinato, somministrazione, apprendistato.

² http://www.venetolavoro.it/silv_

³ Pubblicato a fine Novembre 2016 e disponibile on-line alla pagina <http://www.venetolavoro.it/bussola>.

⁴ Infatti, nel numero scorso il saldo annuale (periodo luglio 2015 – giugno 2016) era risultato negativo (-60 unità), ma con questa nuova estrazione della base dati, con il database gestionale più "stabilizzato" per i periodi più vecchi, tale valore risulta in effetti positivo (+145 unità). Vedi la tabella 2 relativa ai dati di saldo per la provincia di Rovigo.

Dinamica dei rapporti di lavoro dipendente (*) nelle province della Regione Veneto nel 3° trim. 2015 e 2016

	ASSUNZIONI			CESSAZIONI			SALDI		SALDO annuale	
	2015	2016	variaz. tend.	2015	2016	variaz. tend.	2015	2016	da ott. 2014 a sett. 2015	da ott. 2015 a sett. 2016
Totale Regione	185.435	188.820	1,8%	189.835	197.185	3,9%	-4.400	-8.360	11.830	29.740
BELLUNO	7.815	7.945	1,7%	8.960	9.520	6,3%	-1.145	-1.575	630	670
PADOVA	25.535	25.395	-0,5%	22.290	23.440	5,2%	3.240	1.955	1.935	6.570
ROVIGO	8.980	8.940	-0,4%	9.545	9.415	-1,4%	-565	-475	-655	235
CPI Adria	2.525	2.345	-7,1%	3.510	3.385	-3,6%	-985	-1.040	-45	175
CPI Badia Pol.	2.985	2.665	-10,7%	2.485	2.245	-9,7%	500	420	0	25
CPI Rovigo	3.470	3.930	13,3%	3.550	3.785	6,6%	-80	145	-615	30
TREVISO	31.360	31.485	0,4%	28.095	29.145	3,7%	3.270	2.340	2.440	5.315
VENEZIA	38.795	41.785	7,7%	55.975	59.080	5,5%	-17.180	-17.295	605	4.165
VERONA	44.445	45.025	1,3%	39.010	39.365	0,9%	5.440	5.665	4.100	9.130
VICENZA	28.505	28.245	-0,9%	25.965	27.215	4,8%	2.540	1.025	2.780	3.655

(*) sono considerati solo i contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, in somministrazione

elaboraz. Osservatorio Prov.le Mercato del Lavoro su dati estratti da piattaforma "Creavista" - archivi SILV aggiornati al 30/09/16

Tabella 1

provincia di Rovigo si rileva un calo consistente nell'alto (-10,7%) e basso (-7,1%) polesine mentre nell'area del Cpl di Rovigo (medio Polesine) l'incremento è stato molto consistente (+13,3%). Per quanto riguarda i flussi delle cessazioni la nostra provincia è l'unica nel Veneto che presenta una variazione negativa (in questo caso si tratta di un dato positivo) rispetto allo stesso trimestre del 2015 con un calo del 1,4% determinatosi soprattutto per la diminuzione delle cessazioni nell'alto (-9,7%) e basso (-3,6%) polesine mentre nell'area centrale si è avuto un incremento del 6,6%. Passando poi ai valori dei saldi⁵ delle posizioni di lavoro dipendente, nel terzo trimestre si rileva in Veneto un piccolo miglioramento rispetto al 2015 solamente per le province di Verona e Rovigo (in questo caso solo grazie ai dati positivi del medio Polesine); invece dal confronto dei dati di saldo annuale (ottobre 2015 - settembre 2016) si rileva anche per Rovigo un piccolo incremento di 235 posizioni di lavoro (nelle altre province venete però i valori sono decisamente migliori, anche a Belluno che per

grandezza si può paragonare alla nostra provincia). A questo punto è interessante notare in **tabella 2** che il dato di saldo annuale (considerato come anno mobile) per la provincia di Rovigo da circa un anno risulta essere positivo per cui è auspicabile il consolidamento di questo trend che significherebbe il recupero di posti di lavoro ma si rileva ancora una certa variabilità soprattutto nell'area del medio Polesine.

Per quanto riguarda i flussi disaggregati per tipologia contrattuale e Centro Impiego, riportati in **tabella 3**, si rileva ancora la decisa flessione degli assunti con contratti a tempo indeterminato (-29,2% rispetto al secondo trimestre 2015) e una piccola contrazione dell'1,1% dei contratti a termine (il calo si è avuto soprattutto nell'alto (-9,5%) e basso (-4,7%) Polesine, invece nel medio si registra un incremento del 11,8%. Buoni segnali positivi si hanno per l'apprendistato (+26,1% a livello provinciale), con incrementi nel basso e medio Polesine; infine, si segnala ancora un volta il forte aumento dei contratti in somministrazione⁶ che si concentra

5 Ricordiamo che per saldo si intende la differenza tra il numero delle assunzioni e delle cessazioni, questo valore rappresenta un'ottima approssimazione del numero di posti di lavoro persi o guadagnati in un determinato periodo. Il saldo per periodi inferiori all'anno può essere confrontato solo come variazione rispetto allo stesso periodo di altri anni, infatti è fisiologico che ad inizio anno o nei periodi di stagionalità ci siano saldi positivi mentre a fine anno e alle fine della stagione i saldi siano negativi. Per valutare i dati di saldo come valore assoluto si deve prendere in considerazione un anno intero.

6 Per i contratti a termine e soprattutto per la somministrazione sarebbe interessante valutarne oltre che la numerosità anche la durata, non essendo disponibili in "CreaVista" i dati provinciali possiamo riferirci al commento dell'Osservatorio di Veneto Lavoro che rileva per la somministrazione, a livello regionale, "la rilevante crescita delle durate particolarmente brevi, in particolare quelle al di sotto della settimana" (vedi pag. 23 de "La Bussola" - novembre 2016) il che di per sé rappresenta ancora un segnale di incertezza e cautela da parte delle aziende nel muoversi nel mercato del lavoro.

Posizioni di lavoro dipendente in provincia di Rovigo. Dati di saldo(*)
Periodo 2008 - 3° trimestre 2016.

	SALDO del periodo				SALDO ANNUO (ultimi quattro trimestri)			
	Totale Provincia	CPI di ADRIA	CPI di BADIA POL.	CPI di ROVIGO	Totale Provincia	CPI di ADRIA	CPI di BADIA POL.	CPI di ROVIGO
2008 Totale	750	205	535	10				
2009 Totale	-2.265	-940	-515	-810				
2010 Totale	-140	-365	150	75				
2011 Totale	-570	-395	40	-215				
2012 Totale	-565	-240	-35	-295				
2013 Totale	-1.005	-65	-175	-765				
2014 Totale	-1.140	-180	-290	-670				
2015 Totale	630	420	240	-30				
2008-2015 Totale	-4305	-1560	-50	-2700				
2008 1° trim.	3.665	1.365	1.130	1.170				
2° trim.	1.255	970	245	40				
3° trim.	-160	-825	415	245				
4° trim.	-4.010	-1.305	-1.255	-1.450	750	205	535	10
2009 1° trim.	2.460	985	730	745	-455	-175	135	-420
2° trim.	60	510	-160	-290	-1.650	-635	-270	-750
3° trim.	-905	-1.310	280	125	-2.395	-1.120	-405	-870
4° trim.	-3.880	-1.120	-1.370	-1.390	-2.265	-940	-515	-810
2010 1° trim.	2.915	1.055	920	945	-1.810	-865	-330	-610
2° trim.	615	550	40	20	-1.255	-825	-130	-300
3° trim.	70	-710	495	290	-280	-225	85	-135
4° trim.	-3.740	-1.260	-1.305	-1.175	-140	-365	150	75
2011 1° trim.	3.005	1.015	1.060	935	-50	-405	290	70
2° trim.	405	635	80	-310	-260	-320	330	-260
3° trim.	-165	-885	390	330	-495	-495	225	-220
4° trim.	-3.820	-1.155	-1.490	-1.170	-570	-395	40	-215
2012 1° trim.	2.820	1.045	1.020	755	-760	-360	0	-395
2° trim.	95	545	-195	-260	-1.070	-450	-275	-345
3° trim.	130	-735	465	400	-775	-300	-200	-275
4° trim.	-3.610	-1.095	-1.325	-1.190	-565	-240	-35	-295
2013 1° trim.	2.255	890	600	765	-1.130	-395	-455	-285
2° trim.	695	975	45	-325	-530	35	-215	-350
3° trim.	-105	-725	350	270	-765	45	-330	-480
4° trim.	-3.850	-1.205	-1.170	-1.475	-1.005	-65	-175	-765
2014 1° trim.	3.070	1.220	895	960	-190	265	120	-570
2° trim.	90	635	-170	-375	-795	-75	-95	-620
3° trim.	-365	-925	305	255	-1.055	-275	-140	-635
4° trim.	-3.935	-1.115	-1.315	-1.510	-1.140	-180	-290	-670
2015 1° trim.	3.005	1.040	930	1.035	-1.205	-365	-250	-595
2° trim.	840	1.015	-115	-60	-455	15	-195	-280
3° trim.	-565	-985	500	-80	-655	-45	0	-615
4° trim.	-2.650	-650	-1.075	-925	630	420	240	-30
2016 1° trim.	2.905	950	880	1.075	530	330	190	10
2° trim.	455	915	-200	-265	145	230	105	-195
3° trim.	-475	-1.040	420	145	235	175	25	30

(*) sono considerati solo i contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, in somministrazione

elaboraz. Osservatorio Prov.le Mercato del Lavoro su dati estratti da piattaforma "Creavista" - archivi SILV aggiornati al 30/09/16

Tabella 2

**Dinamica dei rapporti di lavoro dipendente (*) per tipologia contrattuale
in provincia di Rovigo nel 3° trim. 2015 e 2016**

	ASSUNZIONI			CESSAZIONI			TRASFORMAZIONI (**)		
	2015	2016	var. tend.	2015	2016	var. tend.	2015	2016	var. tend.
PROVINCIA ROVIGO									
Totale	8.980	8.940	-0,4%	9.545	9.415	-1,4%			
a- Tempo indeterminato	1.475	1.045	-29,2%	1.940	1.545	-20,4%			
b- Apprendistato	230	290	26,1%	290	260	-10,3%	115	70	-39,1%
c- Tempo determinato	6.325	6.255	-1,1%	6.250	6.155	-1,5%	385	255	-33,8%
d- Somministrazione	945	1.350	42,9%	1.060	1.450	36,8%			
Centro Impiego di ADRIA									
Totale	2.525	2.345	-7,1%	3.510	3.385	-3,6%			
a- Tempo indeterminato	380	265	-30,3%	475	410	-13,7%			
b- Apprendistato	85	120	41,2%	165	165	0,0%	40	20	-50,0%
c- Tempo determinato	1.935	1.845	-4,7%	2.730	2.610	-4,4%	125	85	-32,0%
d- Somministrazione	125	115	-8,0%	145	200	37,9%			
Centro Impiego di BADIA POL.									
Totale	2.985	2.665	-10,7%	2.485	2.245	-9,7%			
a- Tempo indeterminato	365	315	-13,7%	465	390	-16,1%			
b- Apprendistato	70	65	-7,1%	45	30	-33,3%	35	15	-57,1%
c- Tempo determinato	2.305	2.085	-9,5%	1.755	1.600	-8,8%	100	50	-50,0%
d- Somministrazione	245	200	-18,4%	220	220	0,0%			
Centro Impiego di ROVIGO									
Totale	3.470	3.930	13,3%	3.550	3.785	6,6%			
a- Tempo indeterminato	730	460	-37,0%	1.005	745	-25,9%			
b- Apprendistato	75	105	40,0%	85	65	-23,5%	40	35	-12,5%
c- Tempo determinato	2.085	2.330	11,8%	1.765	1.945	10,2%	155	120	-22,6%
d- Somministrazione	580	1.035	78,4%	700	1.030	47,1%			

(*) solo rapporti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, somministrazione

(**) si intendono le trasformazioni in contratti a tempo indeterminato

elaboraz. Osservatorio Prov.le Mercato del Lavoro su dati estratti da piattaforma "Creavista" - archivi SILV aggiornati al 30/09/16

Tabella 3

però esclusivamente nell'ambito territoriale del Cpl di Rovigo.

Dalle **tabelle 4 e 5** si rileva poi una piccola flessione delle assunzioni delle donne (-4%) concentratasi nel medio e basso Polesine, mentre per i maschi si è avuto un aumento del 2,7%, specularmente sono anche diminuite le cessazioni delle donne e sono aumentate quelle dei maschi per cui in definitiva il bilancio del dato di saldo risulta migliorato per tutti e due i sessi rispetto allo stesso periodo del 2015. Per quanto riguarda i movimenti dei lavoratori stranieri si rileva a livello provinciale il solo calo delle cessazioni che genera un trend migliorativo del dato di saldo (-25 unità rispetto a -180 del 2015). La differenziazione per classi di età mostra un incremento delle assunzioni di giovani (+5,5%) e over 55 (con numeri molto più piccoli però), mentre risulta ancora negativo (-4,8%rispetto al 2015) il dato per la fascia 30-54 anni.

Infine, sotto il profilo settoriale, si rileva a livello

provinciale un aumento delle assunzioni nel comparto agricolo (+7,1%), sostanzialmente invariato nei servizi (-0,8%) mentre nell'industria si registra una lieve contrazione (-6,6%). Andando più in dettaglio nei settori, dai dati di saldo si nota un miglioramento nell'agricoltura mentre performance negative si sono concentrate principalmente nella metalmeccanica, soprattutto a causa di un aumento delle cessazioni, con un saldo in negativo di 125 unità (rispetto alle -40 del 2015) e nei servizi alla persona, determinato dal forte calo delle assunzioni nel settore dell'istruzione.

In definitiva si evidenziano in questo terzo trimestre del 2016 dei segnali un po' più positivi rispetto al trimestre precedente, in particolare nel il medio Polesine; però è ancora troppo presto per pensare ad una decisa svolta positiva e aspettiamo le prossime rilevazioni per capire se la ripresa occupazionale stia veramente assestandosi.

Dinamica dei rapporti di lavoro dipendente (*) in provincia di Rovigo nel 3° trim. 2015 e 2016

	ASSUNZIONI			CESSAZIONI			SALDI	
	2015	2016	variaz.	2015	2016	variaz.	2015	2016
TOTALE	8.980	8.940	-0,4%	9.545	9.415	-1,4%	-565	-475
- per genere								
maschi	4.750	4.880	2,7%	5.185	5.255	1,4%	-435	-375
femmine	4.230	4.060	-4,0%	4.360	4.160	-4,6%	-135	-100
- per cittadinanza								
italiani	6.690	6.650	-0,6%	7.075	7.100	0,4%	-385	-450
stranieri	2.285	2.285	0,0%	2.470	2.315	-6,3%	-180	-25
- per classe d'età								
inf. 30 anni	2.725	2.875	5,5%	2.970	3.020	1,7%		
tra 30-54 anni	5.400	5.140	-4,8%	5.400	5.205	-3,6%		
55 anni e più	855	930	8,8%	1.175	1.190	1,3%		
- per settore economico								
AGRICOLTURA	2.240	2.400	7,1%	2.010	2.135	6,2%	230	265
INDUSTRIA	2.365	2.210	-6,6%	2.500	2.370	-5,2%	-130	-160
<i>b- Estrattive</i>	0	0	-	0	0	-	-	-
<i>c- Made in Italy</i>	825	750	-9,1%	895	800	-10,6%	-70	-50
03- Ind. alimentari	530	470	-11,3%	450	420	-6,7%	75	50
04- Ind. tessile-abb.	220	195	-11,4%	340	250	-26,5%	-120	-55
05- Ind. conciaria	5	5	0,0%	5	10	100,0%	0	-5
06- Ind. calzature	20	25	25,0%	40	40	0,0%	-20	-10
07- Legno/mobilità	40	40	0,0%	40	65	62,5%	0	-25
08- Ind. vetro	5	15	200,0%	15	20	33,3%	-10	0
09- Ind. ceramica	0	0	-	0	5	-	0	0
10- Ind. marmo	0	0	-	0	0	-	0	0
13- Altro m. Italy	0	0	-	0	0	-	0	0
<i>d- Metallmeccanico</i>	725	730	0,7%	765	860	12,4%	-40	-125
14- Prod. metallo	440	465	5,7%	490	560	14,3%	-50	-95
15- Apparecchi meccanici	200	185	-7,5%	175	225	28,6%	25	-40
16- Macchine elettriche	60	65	8,3%	65	50	-23,1%	-5	10
17- Mezzi di trasporto	30	20	-33,3%	35	25	-28,6%	-5	-5
<i>e- Altre industrie</i>	275	220	-20,0%	315	225	-28,6%	-40	-5
18- Ind. carta-stampa	70	50	-28,6%	70	40	-42,9%	0	10
19- Ind. chimica-plastica	165	130	-21,2%	195	145	-25,6%	-30	-15
20- Ind. farmaceutica	25	20	-20,0%	35	20	-42,9%	-5	0
21- Prodotti edilizia	10	20	100,0%	15	25	66,7%	-5	-5
22- Altre industrie	5	5	-	0	0	-	0	5
<i>f- Utilities</i>	50	35	-30,0%	80	50	-37,5%	-30	-15
<i>g- Costruzioni</i>	490	465	-5,1%	440	430	-2,3%	50	35
SERVIZI	4.370	4.335	-0,8%	5.035	4.910	-2,5%	-665	-575
<i>h- Comm. tempo libero</i>	915	810	-11,5%	1.630	1.525	-6,4%	-715	-715
25- Commercio dett.	275	230	-16,4%	405	360	-11,1%	-130	-130
26- Servizi turistici	640	580	-9,4%	1.225	1.165	-4,9%	-585	-585
<i>i- Ingrosso e logistica</i>	805	1.125	39,8%	1.020	1.085	6,4%	-215	40
27- Comm. ingrosso	425	480	12,9%	530	560	5,7%	-105	-75
28- Trasporti e magazz.	380	640	68,4%	490	525	7,1%	-110	115
<i>l- Servizi finanziari</i>	10	10	0,0%	15	20	33,3%	-5	-10
29- Credito	0	5	-	5	10	100,0%	-5	-5
30- Finanza/assicurazioni	10	5	-50,0%	10	10	0,0%	0	-5
<i>m- Terziario avanzato</i>	120	110	-8,3%	190	190	0,0%	-70	-80
31- Editoria e cultura	0	5	-	20	0	-100,0%	-15	0
32- Comunicazioni e telec.	0	0	-	0	5	-	0	0
33- Servizi informatici	25	15	-40,0%	30	45	50,0%	-5	-35
34- Attività professionali	85	80	-5,9%	140	135	-3,6%	-55	-55
35- Ricerca & sviluppo	10	10	0,0%	5	5	0,0%	5	5
<i>n- Servizi alla persona</i>	1.960	1.610	-17,9%	1.330	1.245	-6,4%	630	365
36- Pubblica amm.	30	20	-33,3%	55	35	-36,4%	-25	-15
37- Istruzione	1.215	930	-23,5%	555	510	-8,1%	660	420
38- Sanità/servizi sociali	400	415	3,8%	415	450	8,4%	-10	-35
40- Riparazioni e noleggi	25	30	20,0%	55	35	-36,4%	-25	-5
41- Altri servizi	290	220	-24,1%	255	215	-15,7%	35	5
<i>o- Altri servizi</i>	560	670	19,6%	855	845	-1,2%	-290	-175
42- Servizi vigilanza	165	175	6,1%	200	190	-5,0%	-35	-15
43- Servizi di pulizia	230	245	6,5%	355	325	-8,5%	-125	-80
44- Servizi di noleggio	5	5	0,0%	5	5	0,0%	0	5
45- Attività immobiliari	165	245	48,5%	295	325	10,2%	-130	-80

(*) solo rapporti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, somministrazione

elaboraz. Osservatorio Prov.le Mercato del Lavoro su dati estratti da piattaforma "Creavista" - archivi SILV aggiornati al 30/09/16

Tabella 4

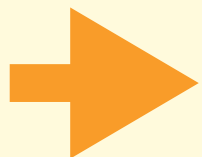
**Dinamica dei rapporti di lavoro dipendente (*)
nei Centri per l'Impiego della provincia di Rovigo nel 3° trim. 2015 e 2016**

	ASSUNZIONI			CESSAZIONI			SALDI	
	2015	2016	var. tend.	2015	2016	var. tend.	2015	2016
Centro Impiego di ADRIA								
TOTALE	2.525	2.345	-7,1%	3.510	3.385	-3,6%	-985	-1.040
- per genere								
maschi	1.235	1.215	-1,6%	1.610	1.620	0,6%	-380	-410
femmine	1.290	1.130	-12,4%	1.900	1.765	-7,1%	-605	-630
- per cittadinanza								
italiani	2.010	1.790	-10,9%	2.805	2.705	-3,6%	-795	-915
stranieri	515	555	7,8%	705	680	-3,5%	-190	-125
- per classe d'età								
inf. 30 anni	790	760	-3,8%	1.195	1.130	-5,4%		
tra 30-54 anni	1.470	1.335	-9,2%	1.895	1.810	-4,5%		
55 anni e più	270	255	-5,6%	425	445	4,7%		
- per settore economico								
AGRICOLTURA	485	630	29,9%	455	555	22,0%	25	75
INDUSTRIA	605	545	-9,9%	750	765	2,0%	-145	-220
SERVIZI	1.435	1.175	-18,1%	2.305	2.065	-10,4%	-870	-890
Centro Impiego di BADIA POL.								
TOTALE	2.985	2.665	-10,7%	2.485	2.245	-9,7%	500	420
- per genere								
maschi	1.595	1.465	-8,2%	1.485	1.355	-8,8%	110	105
femmine	1.385	1.200	-13,4%	1.000	890	-11,0%	390	315
- per cittadinanza								
italiani	2.060	1.820	-11,7%	1.620	1.500	-7,4%	440	320
stranieri	925	845	-8,6%	865	745	-13,9%	60	100
- per classe d'età								
inf. 30 anni	890	810	-9,0%	740	695	-6,1%		
tra 30-54 anni	1.815	1.535	-15,4%	1.430	1.250	-12,6%		
55 anni e più	280	320	14,3%	315	300	-4,8%		
- per settore economico								
AGRICOLTURA	1.125	1.130	0,4%	965	955	-1,0%	160	170
INDUSTRIA	780	720	-7,7%	690	595	-13,8%	90	125
SERVIZI	1.075	820	-23,7%	825	695	-15,8%	250	125
Centro Impiego di ROVIGO								
TOTALE	3.470	3.930	13,3%	3.550	3.785	6,6%	-80	145
- per genere								
maschi	1.920	2.205	14,8%	2.085	2.280	9,4%	-165	-75
femmine	1.550	1.725	11,3%	1.465	1.510	3,1%	85	215
- per cittadinanza								
italiani	2.625	3.045	16,0%	2.655	2.900	9,2%	-30	145
stranieri	845	885	4,7%	895	885	-1,1%	-50	0
- per classe d'età								
inf. 30 anni	1.045	1.305	24,9%	1.040	1.195	14,9%		
tra 30-54 anni	2.120	2.270	7,1%	2.075	2.145	3,4%		
55 anni e più	305	355	16,4%	435	445	2,3%		
- per settore economico								
AGRICOLTURA	630	640	1,6%	590	625	5,9%	40	20
INDUSTRIA	980	945	-3,6%	1.060	1.010	-4,7%	-80	-65
SERVIZI	1.860	2.340	25,8%	1.905	2.150	12,9%	-45	190

(*) solo rapporti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, somministrazione

elaboraz. Osservatorio Prov.le Mercato del Lavoro su dati estratti da piattaforma "Creavista" - archivi SILV aggiornati al 30/09/16

Tabella 5



Troppo successo fa male?

Indicazioni sul e dal caso voucher

di BRUNO ANASTASIA - Ricercatore Dirigente dell'Osservatorio di Veneto Lavoro

Alcuni numeri essenziali

Il recente ampio lavoro di ricerca condotto da Inps e Veneto Lavoro¹ ha consentito di disporre di numeri sufficientemente dettagliati sulla diffusione e sull'utilizzo dei voucher, cosicché si può sviluppare una riflessione al di là dello stupore o dell'esecrazione per la semplice osservazione sul numero di voucher venduti che, da solo, dice pochino. L'analisi è stata condotta con disaggregazioni fino al livello regionale; le principali indicazioni sulle ragioni del ricorso al voucher hanno peraltro valore generale, a scala nazionale, perché la diffusione del lavoro accessorio – inizialmente più intensa in alcuni territori e in alcuni ambiti settoriali (come l'agricoltura in Veneto) – ha interessato trasversalmente tutto il territorio nazionale riducendo largamente le specificità locali.

Nel 2015 in Veneto i prestatori di lavoro accessorio (d'ora in poi: pla) sono risultati quasi 170.000. In media hanno riscosso nel corso dell'anno 70 voucher (700 euro lordi). Hanno operato per conto di circa 60.000 committenti. Quanto alla loro collocazione nel mercato del lavoro si verifica che 20.000 sono pensionati mentre 25.000 sono studenti (o inattivi per altre ragioni).

Circa 115.000 pla sono stati impiegati da aziende con meno di 15 dipendenti, 20.000 da aziende con oltre 15 dipendenti mentre altri 35.000 pla sono stati attivati da datori di lavoro senza dipendenti o da

famiglie.

Il turismo è il settore che esprime la maggior domanda di lavoro accessorio: oltre la metà del totale. Il secondo ambito di attività a rilevante ricorso ai voucher, seppur distante dal turismo per consistenza, è quello dei servizi alla persona.

Almeno il 60% dei pla ha avuto, nel corso del medesimo anno, una o più occasioni di lavoro con contratti da dipendente o da collaboratore o ricoprendo posizioni di lavoro autonomo e professionale.

La fotografia dei pla al 31.12.2015 restituisce questa situazione:

- gli occupati sono circa un quarto (26%); oltre la metà di essi risulta con contratto a tempo indeterminato (significativo il numero di quanti sono stati assunti usufruendo dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2014);
- di consistenza analoga risultano i disoccupati (27%): una frazione di essi (circa un quarto) risulta ancora beneficiario di una qualche forma di sostegno al reddito;
- gli inattivi (studenti, pensionati, soggetti che per varie ragioni non sono alla ricerca attiva di lavoro) rappresentano la metà circa dei pla (tra i pensionati prevalgono i maschi, tra gli altri le donne). Il fatto che metà dei prestatori sia classificabile come inattivo è spia della marginalità, per molti prestatori, del rapporto con il mercato del lavoro.

D'altro canto esperienze di lavoro accessorio sono non di rado associate ad espe-

¹ B. Anastasia, S. Bombelli, S. Maschio, "Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti", *WorkInps Papers* n. 2, settembre 2016, in www.inps.it e www.venetolavoro.it. Si rinvia a questa ricerca per più ampi dettagli metodologici, indicazioni interpretative e dati statistici.



rienze di lavoro intermittente. Al netto di pensionati e di giovani (studenti) mai occupati con altre tipologie contrattuali, circa un quinto dei pla è transitato attraverso uno o più contratti di lavoro a chiamata. Meno evidente – ed anche più problematica da identificare – è l’associazione tra prestazioni a voucher e secondo lavoro. Indizi in tal senso sono ravvisabili per poco più di un quinto dei pla: si tratta molto spesso di occupati a part time, quindi il concetto di “secondo lavoro” è alquanto improprio, più verosimilmente si tratta di un’integrazione necessaria di reddito. Questione assai critica è l’associazione tra prestazioni di lavoro accessorio e altri rapporti di lavoro con la medesima azienda/committente. La frequenza con cui, prima o dopo la prestazione di lavoro accessorio, si riscontrano altre modalità di rapporto con la medesima azienda, non è affatto marginale: riguarda infatti il 25% dei prestatori nel 2015. La casistica individua sia transizioni da rapporti di lavoro dipendente (o parasubordinato) a prestazioni di lavoro accessorio (in circa 300 casi si è riscontrato il passaggio da un rapporto di lavoro dipendente strutturato, a

full time e tempo indeterminato, chiuso per licenziamento, ad una successiva prestazione a voucher) sia transizioni in direzione opposta, dal voucher al rapporto di lavoro dipendente (oltre 5.000 sono i casi di passaggio al tempo indeterminato, in genere a part time). Non mancano peraltro le situazioni circolari: da voucher a lavoro dipendente e di nuovo a voucher e così via. I rischi di abuso da parte delle imprese (con riduzione del periodo di lavoro stagionale “coperto” da lavoro a termine) sono evidenti come pure sono possibili, peraltro, utilizzi corretti, di impiego dei medesimi lavoratori per l’allungamento marginale della stagionalità.

Considerazioni di merito

La ricerca svolta - e i numeri disponibili - non supportano una conclusione univoca in merito alle ragioni del “successo” dei voucher e alle funzioni (virtuose e non) che essi sono venuti svolgendo nel mercato del lavoro italiano. Spesso l’attenzione è concentrata solo sul numero di voucher venduti o sul rapporto tra venduti e riscossi. Si tratta di numeri

Bruno Anastasia

del tutto insufficienti a capire la problematica sottesa. Che i tassi di crescita siano elevati è tipico di fenomeni “allo stato nascente” e il fenomeno voucher non ha ancora raggiunto la “maturità” anche se ovviamente è avviato in tal senso. Nelle fasi iniziali bastano incrementi modesti per produrre, in percentuale, dinamiche strabilianti. Ma ciò non impedisce che i valori assoluti del fenomeno in esame rimangano modesti, rispetto alle dimensioni complessive della domanda di lavoro.

Pur così contestualizzata, la dinamica dei voucher è spia di movimenti e tendenze importanti nel mercato del lavoro. Nel pezzo di costituzione materiale che essa fa intravedere, protagonisti sono essenzialmente le imprese, soprattutto le aziende piccole, con o senza dipendenti. Soprattutto nelle aree turistiche il comparto ricettivo esprime una effettiva domanda di lavoro per poche ore, in orari flessibili (e spesso semi-notturni e festivi), scarsamente prevedibili (almeno finché non si stabilizzerà/programmerà il meteo). Si tratta di una domanda storicamente risolta o ricorrendo alle prestazioni di familiari (anche “allargati”) o con il lavoro nero o –

negli anni più recenti – con il lavoro intermittente. Che infatti non di rado è stato soppiantato dai voucher, liberalizzati nel 2012 proprio contestualmente alla “stretta” sul lavoro intermittente. Il rischio continuo è la trasformazione di una domanda episodica di prestazioni accessorie (aggiuntive) in una domanda di lavoro *continuamente* accessorio: ciò rappresenta un elemento di evidente contraddizione, perché il dualismo del mercato del lavoro italiano, faticosamente combattuto negli ultimi vent’anni da vari provvedimenti e da ultimo dal *Jobs Act*, non ha certo bisogno di essere incentivato.

Anzi, il legislatore si attendeva che i voucher servissero a contrastare il lavoro nero, e quindi una ragione del dualismo tra insider e outsider. In realtà prove statistiche affidabili di un tale effetto non sono state ottenute, né lo possono essere se non in via molto indiziaria. Di più: le tracce in tal senso inducono a ipotizzare un peso di rilievo, più che di pratiche di emersione, di minuscole e parzialissime regolarizzazioni in grado di occultare una parte di attività più consistente che rimane in nero usufruendo pure del vantaggio dei “vou-



cher” come coperta. In questo senso i voucher somigliano a degli iceberg: emerge la punta ma il grosso è sottacqua.

L'intreccio tra voucher e lavoro nero si può sviluppare con due diverse modalità:

- a. ogni giornata di lavoro accessorio è “coperta” da almeno un voucher ma il compenso “ufficiale” – quello appunto regolato con voucher – è lungi dall’essere quello reale, il quale è integrato in nero: in tal caso la dimensione del sommerso è grossomodo funzione delle ore lavorate eccedenti a quelle regolate con i voucher;
- b. solo alcune giornate di lavoro prestate sono “coperte” dai voucher (integralmente o parzialmente); in tal caso il nero è funzione, oltre che delle ore eccedenti, anche delle giornate di lavoro eccedenti quelle regolate con i voucher ma comunque incluse nel “nastro” di giornate dichiarate come periodo di lavoro accessorio.

Il recente intervento legislativo di modifica di alcuni punti del *Jobs Act* è intervenuto a questo proposito rendendo maggiormente tracciabile l’impiego dei voucher con riferimento a giornate e ore di utilizzo. Se e quanto la tracciabilità avrà effetti deterrenti sul ricorso al lavoro accessorio lo diranno i dati dei prossimi mesi. E’ vero che nel caso del lavoro intermittente l’introduzione di obblighi di comunicazione relativi all’effettiva attivazione ne ha immediatamente contratto il trend di espansione ma non è scontato, secondo molti osservatori, che analoga tendenza si ripeterà per i voucher.

Possiamo chiederci se i voucher stiano sostituendo altre modalità contrattuali di regolazione del rapporto di lavoro. Sono dei concorrenti temibili per altre fattispecie? Si può ipotizzare che tutto il lavoro pagato con i voucher è sottratto ad altre forme di regolazione, di tipo parasubordinato (es. collaborazioni occasionali), autonomo o dipendente.

Per quanto riguarda quelle di tipo parasubordinato, la questione ha ormai una valenza soprattutto storica: il *Jobs Act*, come noto, ha ristretto la possibilità di ricorrervi (alcune tipologie sono state anzi del tutto soppresse) e di conseguenza la regolazione con voucher può apparire l’erede “naturale” di una parte delle collaborazioni, non una forma contrattuale con-

corrente.

Nei confronti del lavoro di tipo autonomo/professionale il voucher in quanto tale – al netto dei casi di radicale commistione con il lavoro nero – non può essere ritenuto un concorrente pericoloso: troppo ristretto è il margine d’azione possibile al prestatore per ritenerlo alternativo al lavoro professionale.

Più complesso risulta la questione del lavoro dipendente. Sul piano teorico tutto il lavoro remunerato con voucher potrebbe essere organizzato ricorrendo ad altre tipologie contrattuali: o come lavoro somministrato o con contratti a termine di brevissima durata (anche di una giornata). Se alcune imprese per le loro esigenze di flessibilità ricorrono già sistematicamente a contratti di brevissima durata, non si vede perché – in linea di principio – tale pratica non possa essere seguita anche da tutte le altre imprese. Dunque è corposo il sospetto che il lavoro regolato con voucher sia un succedaneo del lavoro a termine, e in particolare del lavoro somministrato. A tale osservazione si possono però allegare alcune annotazioni critiche: (i) le agenzie di lavoro somministrato non hanno sviluppato un rilevante fuoco di sbarramento contro i voucher; se ne deduce che non li giudicano (ancora) “pericolosi” per il loro mercato; (ii) nell’ultimo biennio il lavoro somministrato è cresciuto sistematicamente nonostante il successo dei voucher e nonostante la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato; (iii) se i voucher fossero utilizzati in alternativa a contratti regolari (a tempo determinato) ci si dovrebbe aspettare una consistente concentrazione nei pressi della soglia massima di reddito consentito, proprio per sfruttare appieno questa potenzialità di alternativa ad altri contratti. Ma questo, almeno con i dati disponibili al 2015, non risulta.

Ricercando le ragioni del successo dei voucher è obbligatorio al fine concentrare l’attenzione sulla questione del loro costo per il committente, sia in termini burocratici che economici. Quando la prestazione è regolata solo parzialmente con voucher mentre l’integrazione “in nero” è robusta (maggioritaria o comunque importante) è chiaro che la riduzione del costo del lavoro non dipende direttamente dal voucher, perché esso serve solo come

strumento di copertura². Ma se l'intera prestazione è regolata con voucher? In tal caso il loro successo è attribuibile soprattutto all'estrema semplificazione delle procedure e della burocrazia che accompagna la regolazione del lavoro dipendente: dal lato del lavoratore non vi è alcun impegno burocratico e nessuna conseguenza (niente obblighi di dichiarazione dei redditi³; totale compatibilità con indennità di disoccupazione etc.); dal lato dell'impresa la pratica è esaurita in poche mosse (niente "memoria" da conservare per rilasciare il Cud, per calcolare il Tfr etc.). Il voucher configura una prestazione di lavoro dipendente burocraticamente (quasi) del tutto "isolata": essa infatti non ha rilievo per la posizione fiscale del lavoratore come non ha rilievo per la definizione dell'organico aziendale. E' paragonabile ad un flirt con uno/a sconosciuto/a, programmaticamente senza conseguenze.

Certamente, così come sono stati inventati i voucher possono essere anche aboliti. Ma ciò che non può essere abolito è il problema sottostante: come si regolano/pagano le attività di breve durata (dato che è arduo pensare di abolirle e che, anzi, molte innovazioni tecnologiche tendono a riproporle in forme anche inedite)? Le forze sociali che chiedono l'abolizione dei voucher da un lato ritengono che gli altri strumenti esistenti (lavoro a termine, lavoro somministrato) siano idonei e sufficienti a organizzare e pagare anche le varie forme di lavoro flessibile/accessorio, dall'altro si augurano che il venir meno di strumenti di regolazione/pagamento riduca l'affacciarsi stesso di queste forme di lavoro. In altre parole ritengono che l'of-

ferta di strumenti negoziali regoli la stessa domanda. Ma è un'assunzione straordinariamente ardita.

Sottostante alla questione voucher c'è indubbiamente il tema, irrisolto nel quadro normativo italiano, del salario orario minimo. In effetti il valore nominale del voucher – 10 euro, di cui 7,5 al lavoratore – non è lontano dal valore che potrebbe assumere il salario minimo e che darebbe al mercato del lavoro un esplicito valore di riferimento. Alcuni analisti si aspettano che tale valore, una volta introdotto, diventi "il pavimento" sotto il quale non si può scendere determinando in tal modo una sorta di garanzia minima per i lavoratori, altri temono che definire un pavimento significhi indurre tutti i datori di lavoro a "schiacciare" i salari vicino ad esso. Di certo attualmente il valore del voucher corrisponde ad un importo orario inferiore di circa un terzo a quello desumibile dagli schemi di qualsiasi retribuzione regolare minima alle dipendenze di un'impresa.

In definitiva in gioco non c'è solamente o tanto la regolazione delle attività marginali quanto gli equilibri tra le diverse forme contrattuali con le connesse tutele per il lavoro e l'effettività della corrispondenza tra tipologie contrattuali, assetti organizzativi delle imprese, esigenze di competitività. Per di più in un contesto in cui la sfida regolativa non viene solamente dai "vecchi" lavoretti marginali ma anche dalle nuove forme di utilizzo della rete, tramite le piattaforme digitali, per comporre/scomporre le relazioni tra clienti/committenti e fornitori/lavoratori. Se la strada è di sicuro impervia, le scorciatoie sono finte.



² Del resto in larga parte del settore privato nemmeno la retribuzione regolare di un lavoratore dipendente è esente dall'essere integrata in nero (a copertura di lavoro straordinario, premi etc.).

³ I redditi da voucher vanno comunque dichiarati in sede Isee come redditi esenti da imposta. Qualche strascico inoltre si può rinvenire per quanto riguarda la posizione previdenziale: ma pochissimi sono i lavoratori che, con i voucher, accumulano un diritto, mentre tutti ottengono un effetto (modestissimo) sul montante e quindi sulla misura.

Enzo Duse drammaturgo ritrovato

Publicati gli atti del convegno di studi dedicato allo scrittore di origine polesana

Ad apertura degli anni Sessanta del secolo scorso, quando l'ombra precoce di certi pomeriggi d'autunno si stendeva su Venezia e le sue calli sonnacchiose, non era difficile incontrare Enzo Duse, che si aggirava soprappensiero in campo Santa Margherita, poco lontano da casa sua, oppure indugiava davanti alla vetrina di una vecchia libreria. La dolce canizie e le spalle un poco curve gli conferivano l'aspetto di un gentiluomo di altri tempi, legato a un mondo che ormai stentava a sopravvivere. E tuttavia, l'aria esitante e una vena di malinconia non riuscivano a soffocare del tutto una sorta di freschezza, che si rivelava in un barlume di ironia che per un attimo lampeggiava nello sguardo, ma anche in uno spirito ancora fortemente polemico che, nonostante

tutto, non si lasciava vincere dallo scetticismo. Aveva sessant'anni Enzo Duse in quell'ultima stagione della sua vita ed era divenuto con Nando Palmieri e pochi altri, una delle voci più accreditate della linea teatrale veneta, come amava definirla Renato Simoni. Continuava a scrivere, guardandosi intorno senza soverchie illusioni, come aveva sempre fatto. E proprio in quell'estremo lembo della sua esistenza, aveva speso i suoi giorni nella rielaborazione di alcuni lavori teatrali, che però non era riuscito a vedere rappresentati, perché il 7 luglio 1963, la morte se l'era portato via a soli sessantadue anni, mentre riposava nella pomeridiana e svogliata penombra di un capanno sulla spiaggia dell'Hôtel des Bains al Lido di Venezia.



«Tu non sei né giovane né vecchio, ma è come se dormendo dopo pranzo sognassi di entrambe queste età» e in queste parole di Shakespeare c'era forse la verità del suo destino. Al dramma e alla tragedia, Duse, che pure era giornalista di gran talento e vigore, si era dedicato assai di rado. Il suo terreno d'elezione era la commedia, sovente fatta di nulla o quasi, con una trama ridotta a una ragnatela lieve, nella quale si impigliano, più per celia che per smarrimento, personaggi che nel sorriso hanno la piega della malinconia. Una malinconia sottile come un filo, pronto ad arricciarsi nella vivace ironia di una battuta o nella dolce cadenza del dialetto di impronta veneziana. I drammi saranno i pettegolezzi e gli infingimenti e certi malintesi che presto si ripianano. E allora, nella commedia, si può leggere ancora una volta il bisogno di riaffermare valori semplici e duraturi e la fiducia nell'uomo, o meglio nei suoi sentimenti.

Alla riscoperta di Enzo Duse, polesano alla nascita e nella prima giovinezza, poi veneziano per tutto il resto della sua esistenza, l'editrice Minelliana ha dato più di un contributo importante, pubblicando due anni fa otto delle commedie venete con una nota introduttiva di Pier Mario Vescovo e, proprio in questi giorni, la raccolta in volume degli atti un convegno di studi in occasione del cinquantesimo anniversario della morte del commediografo. Un volume già imprescindibile con saggi di Luigi Contegiacomo (I Duse), Michelangelo Bellinetti (Duse giornalista), Paolo Puppa (Modelli autoriali nel teatro di Duse), Roberto Cuppone (Due commedie inedite), Flavia Crisanti (Flavia Crisanti), Pier Mario Vescovo (Repertorio veneto nel teatro di Duse), Luigi Lunari (Note sul teatro dialettale) e contributi di Antonello Nave, Aldo Zordan, Alessandro Duse, Maurizio Bastianetto, Agostino Melloni e Mauro Dalla Villa. (s.g.)



La Biblioteca del Seminario Vescovile di Rovigo

Oltre 120.000 opere a stampa a disposizione degli studiosi e del pubblico

In giorni ormai lontani, Jorge Luis Borgès aveva raccontato della biblioteca di Babele, infinito e paradossale labirinto, che nessuno è in grado di percorrere senza perdersi. Non diversamente avviene per le centinaia e migliaia di libri che oggi vengono pubblicati giorno dopo giorno, affollando, senza alcun ordine e utilità vetrine e scaffali? Di tanta foga resta poco, in una sorta di gioco al rilancio che, secondo le occulte leggi del consumismo, finisce per svalutare l'importanza del libro in sé a vantaggio di montagne di pubblicazioni inutili, destinate al macero e all'oblio. Ci salvano (ma ancora per quanto?) le biblioteche che, per forza di cose, sono vincolate a delle scelte e a un ininterrotto alleggerimento della paccottiglia. Biblioteche, pubbliche e private, che, per molti versi, preservano il salvabile grazie anche a inventari e cataloghi, ai quali si può ricorrere in ogni momento. Se la biblioteca privata, grande o piccola che sia, rispecchia i gusti e le necessità del suo proprietario, quella pubblica deve, per forza di cose, rispondere, oltre che a una necessità culturale, a delle ipotesi e a delle possibilità, cercando di prevenire e indovinare le richieste degli utenti, moltiplicando, di conseguenza, proposte e acquisti che non di rado diventano inutili.

A questo destino si sottrae, almeno in parte, la Biblioteca del Seminario Vescovile di Rovigo, che da otto anni a questa parte è ospitata nei locali dell'ex collegio vescovile Angelo Custode, in fondo a via Sichirollo. Si tratta di una biblioteca imponente, che consiste in "oltre 120.000 opere a stampa", che coprono un arco di tempo che corre dal XV secolo ai nostri giorni. Va da sé che, quanto meno per la sua origine, la biblioteca si volge primariamente alle opere che hanno uno stretto rapporto con la religione. Ma non si tratta di una direzione unica ed esclusiva, perché poi i suoi fruitori, nel passato e nel presente, non si limitano solamente a ciò che concerne la fede. Anzi, sempre più sono i volumi e le opere che variano in tutte le discipline, offrendo un'ampia scelta che va incontro a ogni necessità di conoscenza. Solo che, e questo di-

venta un vantaggio, i libri devono, per così dire, rispondere a una sorta di opportunità, che da sola elimina, già all'origine, le scorie. E la biblioteca, proprio attraverso scelte e accumuli di volumi, ci parla di molte generazioni di curatori, che hanno sempre cercato di valorizzarne i tesori, dagli incunaboli alle cinquecentine, dai certe rare edizioni settecentesche con preziose legature ai libri dei nostri giorni. La biblioteca che oggi si apre sempre più al pubblico, grazie anche al Polo Bibliotecario Provinciale di Rovigo, è diretta da mons. Bruno Cappato e può contare su sale di consultazione, scaffalature moderne e funzionali, così come su una continua catalogazione, ma anche su pubblicazioni periodiche (i Quaderni della Biblioteca del Seminario) e su cataloghi a stampa come quello dedicato agli incunaboli delle biblioteche del Polesine e quello, più recente, delle Cinquecentine a cura di Elisabetta Baesso e Francesco Lazzarini con una opportuna premessa di Adriano Mazzetti. Insomma, si tratta di un bene prezioso che questa città potrebbe e dovrebbe conoscere meglio.

s. g.



Itinerario musicale tra le architetture del Polesine

Concerto in Rotonda del violoncellista Luca Paccagnella che, nell'arco di tre mesi, ha eseguito le Suites di Bach in ville, chiese e castelli del territorio

Le sei Suites per violoncello solo di Johann Sebastian Bach costituiscono uno capisaldi assoluti dello strumento e nel contempo sono il risultato della riscoperta moderna di un'opera del padre della musica che era completamente sparita dal repertorio e che soltanto il sommo Pablo Casals era riuscito a far parlare e risuonare, come se i secoli non fossero trascorsi. Da allora, gli interpreti, grandi e piccoli, si sono avvicinati allo strumento, per cercarne e ritrovarne il cuore profondo. C'è chi ha privilegiato la severità e la compattezza del suono e chi invece ne ha accentuato la levità del succedersi delle danze e chi ancora le ha rivissute come una sorta di autobiografia. E in tale sfaccettato contesto si è posto in modo del tutto originale il padovano Luca Paccagnella, violoncellista e direttore d'orchestra, già alla testa del Conservatorio rodigino e oggi docente di Quartetto e Musica d'insieme per archi in quello milanese. Paccagnella, infatti, ha eseguito tutte e sei le suites bachiane in quattordici concerti, che, nell'arco di tre mesi, sono diventati anche un itinerario architettonico (con tanto di registrazione audio e video) in dodici "luoghi sonori" che sono fra le meraviglie del Polesine, da Villa Badoer a Fratta Polesine e Villa Nani Mocenigo di Canda all'Abbazia della Vangadizza di Badia Polesine e al Santuario della Beata Vergine del Pilastrello di Lendinara, ma anche a Villa Giglioli di Ficarolo, al Castello di Arquà e a Villa Morosini Vendramin Calergi di

Fiesse Umbertiano e poi ancora la sala Agostiniani a Polesella e le chiesa di S. Maurelio a Sariano-Trecenta, di San Sebastiano Martire a Bosaro e di San Michele Arcangelo a Villanova del Ghebbo, fino a culminare nel Tempio della Beata Vergine del Soccorso ovvero "La Rotonda" di Rovigo. Un vero e proprio dialogo tra musica e architettura, come sottotitolato dal progetto "Un Po di Bach", promosso e sostenuto dalla Provincia di Rovigo in collaborazione con i comuni citati. Il tutto nello spirito di pagine straordinarie, composte da Bach fra il 1717 e il 1723 quando era "Kappelmeister" del Margravio di Brandeburgo alla corte di Köthen. Si trattava, allora, di una autentica esplorazione all'interno delle specificità dei diversi strumenti, alla luce di una vera e propria specularità, come se ogni pagina fosse il riscontro dell'altra nel creare illusioni di architetture e profondità con serrati giochi contrappuntistici, nella tensione verso il superamento dei limiti fisici. E proprio a restituire il senso di questa ricerca e di questa tensione ha puntato Paccagnella, eseguendo per ogni concerto una selezione dalle bachiane Suites a violoncello solo, nell'alternanza di danze antiche e di altre più "moderne", così come di pagine più "libere" come i "preludi". Ecco, allora, che la "sensualità" sonora del violoncello ha finito per diventare meditazione e concentrazione, fervore e densità, esaltate dall'atmosfera dei luoghi. (s.g.)



La stagione concertistica dell'associazione Francesco Venezzes

**Otto appuntamenti all'Accademia dei Concordi
a partire da oggi fino ai primi di aprile**

Ha preso il via la Stagione concertistica dell'associazione musicale rodigina che si intitola al nobile Francesco Venezzes, che ormai è giunta al suo novantacinquesimo anno di vita e attività, nel corso della quale ha programmato più di mille concerti conquistando autorevolezza ben oltre i confini del Polesine e del Veneto. Poco meno di un secolo di storia, che corrisponde quasi per intero a quel tormentato Novecento che ci siamo lasciati alle spalle. Come dire che la storia della musica, a Rovigo, l'ha fatta l'associazione "Venezzes" (non a caso il Conservatorio omonimo è nato proprio da una sua costola) che dopo l'Accademia dei Concordi è l'istituzione culturale più antica della città ed è seconda, nel Veneto, soltanto alla «Società del Quartetto» di Vicenza fondata da Fogazzaro solamente dodici anni prima. La stagione, che ha preso il via nel mese scorso nella sala degli arazzi dell'Accademia dei Concordi all'insegna dell'allegria e dell'anticonformismo con il Quintetto Bislacco, composto da cinque bravissimi musicisti: Walter Zagato violino, Duilio Galfetti violino e chitarra, Gustavo Fioravanti viola, Marco Radaelli vio-

loncello ed Enrico Fagone contrabbasso, con un sontuoso programma, tutto giocato su un virtuosismo che, magicamente, diventa divertimento. Subito dopo è stata la volta della giovane pianista moscovita Elena Nefedova alle prese con Beethoven, Chopin e Liszt.

In programma, i pianisti Tommaso Boggian e Roberto De Nittis tra eredità classica e jazz (5 febbraio), l'ottima arpista di origine rodigina Margherita Bassani con il violinista Alessandro Milani ambedue prime parti dell'Orchestra della Rai (12 febbraio), un pianista autorevole come Andrea Lucchesini con le splendide ultime Sonate di Schubert (5 marzo), il contrabbassista Enrico Fagone e il violoncellista Luigi Puxeddu in un percorso musicale che da Bach approda al tango argentino (12 marzo), il chitarrista Daniele Del Giudice con un programma che allea intelligenza e sentimento (19 marzo) e infine il compositore e pianista Gerardo Felisatti che proporrà la sua ultima opera *Acquamadre*. A settembre, poi, arriverà l'ormai affermata rassegna Rovigo Cello City. (s.g.)



GLI UFFICI DELL'AREA LAVORO

Dirigente

Monica Zanforlin

Servizio Progettazione

Laura Fogagnolo

Osservatorio Mercato del lavoro

Alessandro Rebba

Politiche Attive

Emanuela Todero - Mara Da Re

Controversie Collettive

Tania Gardenghi - Valeria Longhin

Servizio all'Impiego

Tania Gardenghi

Liste Mobilità

Chiara Boreggio

Ufficio Disabili

Barbara Pascucci - Paola Bertazzo - Luisa Barbierato

Via Celio, 10 - 45100 Rovigo

(per disabili anche entrata Via Manzoni, 20)

Tel. 0425.386430-439 - Fax: 0425.386410

Orario per il pubblico

Mattino Lunedì, Martedì, Giovedì, Venerdì ore 9.00 - 12.30

Pomeriggio Lunedì ore 16.00 - 18.00

CENTRO IMPIEGO ROVIGO

Responsabile dell'Ufficio: Franco Cavriani

Viale della Pace, 5 - 45100 Rovigo

Tel. 0425.386630 - Fax: 0425.386620

centroimpiego.rovigo@provincia.rovigo.it

Orario per il pubblico

Mattino dal Lunedì al Venerdì ore 8.30 - 12.00

Solo su appuntamento: Lunedì e Mercoledì ore 15.00 - 17.00

CENTRO IMPIEGO ADRIA

Responsabile dell'Ufficio: Valeria Longhin

Piazzale Rovigno, 6 - 45011 Adria

Tel. 0426.903711 - Fax: 0426.903700

centroimpiego.adria@provincia.rovigo.it

Orario per il pubblico

Mattino Lunedì, Martedì, Giovedì, Venerdì ore 8.30 - 12.00

Pomeriggio Mercoledì ore 15.00 - 17.00

Solo su appuntamento: Lunedì pomeriggio e Mercoledì mattina

CENTRO IMPIEGO BADIA POLESINE

Responsabile dell'Ufficio: Claudio Piccinini

Piazza V. Emanuele II, 142/b - Badia Polesine

Tel. 0425.595511 - Fax: 0425.595500

centroimpiego.badia@provincia.rovigo.it

Orario per il pubblico

Mattino dal Lunedì al Venerdì ore 8.30 - 12.00

Solo su appuntamento: Lunedì e Mercoledì ore 15.00 - 17.00

CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Responsabile del servizio: Laura Fogagnolo

Viale della Pace, 5 - Rovigo

Tel. 0425.386730 - Fax: 0425.386720

centro.formprof@provincia.rovigo.it

Sito Web: <http://lavoro.provincia.rovigo.it>