

LAVORO 2021

DINAMICHE OCCUPAZIONALI IN PROVINCIA DI MANTOVA

Osservatorio Mercato del Lavoro

AREA APPALTI – PROVVEDITORATO – PATRIMONIO –
SERVIZIO LAVORO
SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE ATTIVE



Dirigente: **Gloria Vanz**

P.O. Servizio Politiche attive del lavoro e CPI: **Roberto Piccinini**

Il rapporto è stato curato da:

Anna Capucetti, Responsabile Osservatorio Mercato del Lavoro e Ufficio Servizio Informativo Lavoro

Luca Ferrari, Funzionario Osservatorio Mercato del Lavoro e Ufficio Servizio Informativo Lavoro

Hanno collaborato inoltre:

Alessandra Bezzecchi, Responsabile Ufficio Collocamento Mirato

Donata Orlati, Responsabile Servizi dei Centri per l'Impiego

Si ringrazia per la preziosa collaborazione e il supporto fornitoci per la creazione di questo volume:
gli operatori del **Servizio Provinciale Lavoro** e dei **Centri per l'Impiego** della Provincia di Mantova.

SOMMARIO

IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2021 - ANDAMENTI E TENDENZE IN ATTO	5
Le dinamiche occupazionali nazionali	5
Le dinamiche occupazionali provinciali.....	5
Le dinamiche lavorative	6
Alcune specificità.....	8
Dichiarazioni di immediata disponibilità.....	8
1 DATI STATISTICHE UFFICIALI ISTAT	10
1.1 Il mercato del lavoro lombardo.....	10
1.2 Il mercato del lavoro nella Provincia di Mantova.....	11
1.3 Glossario – Statistiche ufficiali.....	14
2 I DATI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	15
2.1 Analisi descrittiva comunicazioni aziendali.....	15
2.2 Analisi evento avviamento e cessazione	17
2.2.1 Avviamenti e cessazioni per caratteristiche demografiche.....	17
2.2.2 Avviamenti e cessazioni per tipologia contrattuale.....	18
2.2.3 Avviamenti e cessazioni per settore di attività economica.....	20
2.2.4 Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica	21
2.2.5 Avviamenti e cessazioni per professione.....	22
2.2.6 Focus qualifiche professionali.....	23
2.2.7 Focus giovani 18-29 anni	25
2.2.8 Avviamenti per tipologia contrattuale	26
2.2.9 Avviamenti per settore di attività economica	27
2.2.10 Avviamenti per settore di attività economica e contratto.....	28
2.3 Glossario – comunicazioni obbligatorie	30
2.3.1 Comunicazioni.....	30
2.3.2 Forme contrattuali	30
2.4 Nota metodologica – Elaborazione Dati.....	32
2.4.1 Dati analizzati	32
2.4.2 Fase di caricamento.....	32
2.4.3 Fase di filtro	32
2.4.4 Fase di trattamento	33
2.4.5 Generazione di avviamenti.....	33

2.4.6	Generazione di cessazione	33
2.4.7	Cancellazione di avviamenti e cessazioni	33
3	I SOGGETTI CHE DICHIARANO LA LORO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO	35
3.1	L'età.....	37
3.2	La nazionalità	38
3.3	Il territorio.....	39
4	I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI	44
4.1	Accoglienza e accesso ai servizi – Informazione orientativa.....	45
4.2	Colloquio specialistico di Orientamento	45
4.3	Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro.....	50
4.3.1	Grado di successo del servizio.....	51
4.4	Tutoring e accompagnamento al tirocinio extracurriculare.....	52
4.4.1	Grado di successo del servizio.....	54
4.5	Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)	55
4.5.1	Grado di successo	57
5	I DATI DELL'UFFICIO COLLOCAMENTO MIRATO.....	59
5.1	Il colloquio specialistico	62
5.2	Il servizio di preselezione	63
5.3	I servizi alle aziende	64

IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2021 - ANDAMENTI E TENDENZE IN ATTO

Le dinamiche occupazionali nazionali

L'Istat descrive nel suo ultimo rapporto annuale un mercato del lavoro nazionale in cui nel 2020 l'occupazione, in crescita tra il 2014 e il 2019 seppure con ritmi via via meno intensi, ha subito un forte calo per effetto della pandemia, con conseguenze che si sono estese ai primi mesi del 2021. "Nel corso della crisi", scrive Istat, "il calo dell'occupazione si è accompagnato, con fasi alterne, alla diminuzione della disoccupazione e al contemporaneo aumento dell'inattività. Le misure di chiusura delle attività e le limitazioni agli spostamenti hanno scoraggiato e, in alcuni casi, reso impossibile la ricerca di lavoro e la stessa disponibilità a lavorare. In termini congiunturali, tale effetto è stato particolarmente accentuato a marzo 2020, attenuandosi con la graduale ripartenza dei settori produttivi considerati non essenziali.

Sempre secondo l'Istat, nel 2021 l'occupazione torna a crescere, recuperando però solo parzialmente le ingenti perdite subite a causa dell'emergenza sanitaria. Il tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni sale al 62,7% (+0,8 punti percentuali), ma resta ancora al di sotto del livello pre-pandemico. La dinamica mostra tuttavia un progressivo miglioramento nel corso dell'anno e nel quarto trimestre 2021 il tasso di occupazione torna superiore a quello del 2019 (+0,4 punti). La ripresa del 2021 è stata più marcata per le donne, i giovani e gli stranieri che erano stati i soggetti più colpiti dalla crisi del 2020.

A gennaio 2022 si conferma la sostanziale stabilità dell'occupazione registrata a dicembre, dopo la crescita osservata nel corso dell'anno 2021 (con le uniche eccezioni dei mesi di agosto e ottobre). Da gennaio 2021, infatti, il numero di occupati è cresciuto di circa 730 mila unità e il tasso di occupazione di 2,4 punti percentuali. Rispetto ai livelli pre-pandemia (febbraio 2020), il tasso di occupazione, pari al 59,2%, è superiore di 0,2 punti, quello di disoccupazione è sceso dal 9,6% all'8,8% e il tasso di inattività, al 35,0%, è ancora superiore di 0,4 punti.

Le dinamiche occupazionali provinciali

Per il 2021 i dati provinciali fotografano un quadro composto da elementi contrastanti. I dati Istat provinciali rilevano un bilancio occupazionale positivo se prendiamo in considerazione il numero di disoccupati che diminuisce in valori assoluti di circa 1.000 unità rispetto al 2020 e di circa 4.000 unità rispetto al 2019 e il tasso di disoccupazione, che si attesta nel 2021 al 4,7% in diminuzione di 1,7 punti percentuali rispetto al 2019. Se invece prendiamo in considerazione il tasso di occupazione, si osserva che anch'esso diminuisce passando dal 68,2% del 2019 al 65,9% del 2021. La causa della riduzione del tasso di occupazione è da ricondurre ad un deciso innalzamento del numero delle persone inattive, che passano dalle 69 mila unità nel 2019 alle 78 mila nel 2021. La riduzione degli occupati non ha comportato un aumento delle persone in cerca di lavoro, bensì un passaggio di lavoratori non più occupati nella popolazione inattiva. Queste dinamiche sono riconducibili a un concorso di fattori: quello demografico e pensionistico, con l'uscita definitiva dalle forze di lavoro; un ridimensionamento del lavoro autonomo e dell'occupazione indipendente, anche a seguito delle difficoltà generate dalla pandemia per alcune micro attività a gestione familiare e/o marginale, che hanno rinunciato al lavoro; le minori occasioni di lavoro stagionale e saltuario; un «effetto scoraggiamento» verso il mercato del

lavoro, facilitato anche da crescenti possibilità a beneficiare di sussidi pubblici. I dati relativi agli avviamenti non registrano aumenti significativi e riguardano prevalentemente la tipologia di lavoro temporaneo. Ad aumentare in maniera significativa sono le proroghe dei rapporti di lavoro a discapito delle trasformazioni in calo del 3%.

I dati proposti nel presente rapporto, che consentono di osservare puntualmente i fenomeni in atto a livello territoriale e settoriale, evidenziano una ripresa dell'occupazione su valori pressoché simili a quelli del 2019: il saldo tra avviamenti e cessazioni, risulta ancora positivo, ma di poco oltre le 700 unità e gli avviamenti al lavoro hanno registrato un tasso di crescita pari 0 rispetto al 2019, le cessazioni registrano un leggero calo (-1%). Ad aumentare sono le proroghe dei rapporti di lavoro che rispetto al 2019 crescono del 26%, segnali di un mercato del lavoro che cerca di riprendersi dagli effetti tragici della pandemia non attraverso nuovi contratti di lavoro e investimenti su nuova forza lavoro ma confermando i contratti in essere con tipologie di lavoro temporaneo in attesa di capire quale sarà il futuro. A conferma della precarietà del mercato del lavoro sono aumentati i contratti di carattere temporaneo, +5% (-22% lavoro a progetto; +21% somministrazione e +3% tempo determinato) e sono diminuite le tipologie permanenti, -16% (-5% apprendistato, -17% tempo indeterminato). Un buon segnale invece arriva dagli avviamenti dei giovani che segnano un aumento rispetto al 2019, con un tasso di crescita pari al 6% e diminuiscono le cessazioni dell'1%. Nell'anno 2021 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, 4.882 cittadini, di cui il 56% femmine e il 44% maschi.

Nonostante alcuni segnali di miglioramento, non si profilano ancora per il nostro territorio segnali di sviluppo e di investimento nella forza lavoro. La crisi sanitaria del 2020 che ha fermato il mercato del lavoro ha generato una ripresa che però riporta ai livelli pre-pandemia senza slanci innovativi. Permane l'urgenza di interventi strutturali finalizzati alla crescita e allo sviluppo economico da una parte e dall'altra al miglioramento del mercato del lavoro.

Le dinamiche lavorative

Le forze di lavoro, nel contesto territoriale della provincia di Mantova, ammontano a oltre 182 mila unità nel 2021. In particolar modo gli occupati sono oltre 174 mila, di cui l'81% sono dipendenti e il restante 19% indipendenti. Le persone in cerca di occupazione sono pari a oltre 8 mila unità, nel 2020 erano oltre 9 mila e nel 2019 superavano i 12 mila, registrando quindi una diminuzione del 33% e dell'11% rispetto ai due anni precedenti.

Il tasso di occupazione nel 2021 è pari al 65,9%, stabile rispetto all'anno precedente e diminuito rispetto al 2019 di 2,3 punti percentuali.

Il tasso di disoccupazione diminuisce per la provincia di Mantova nel 2021 rispetto ai due anni precedenti, passando dal 6,4% nel 2019 al 4,8% nel 2020, per arrivare nel 2021 al 4,7%.

Dai dati di flusso è possibile cogliere le dinamiche del mercato del lavoro nell'anno preso in considerazione e osservare le principali tendenze in atto, in termini di utilizzo delle differenti tipologie contrattuali per l'effettuazione delle assunzioni che rispecchiano differenze "comportamentali" nei diversi settori economici.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2021, collegate ad aziende con sede operativa in provincia, ammontano a oltre 149 mila¹, di cui il 42% è relativo ad avviamenti (oltre 62 mila), il 41% a cessazioni (oltre 61 mila), la quota rimanente, pari al 18%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2021 ed i corrispondenti dati degli anni precedenti, si può osservare una tendenza in aumento complessivamente del 2% circa (oltre 3 mila comunicazioni in più) rispetto al 2019 e del 9% (quasi 13 mila comunicazioni in più) rispetto al 2020. Gli avviamenti aumentano dell'8% rispetto al 2020 e tornano in linea con quelli del 2019, così come le cessazioni che aumentano del 10% rispetto al 2020 e subiscono una lieve diminuzione dell'1% rispetto al 2019. Le trasformazioni diminuiscono rispetto al 2020 del 4% e del 3% rispetto al 2019. Il dato più rilevante riguarda le proroghe con una variazione del +26%, corrispondente in valore assoluto a oltre 4 mila proroghe in più rispetto al 2019 e +17% rispetto al 2020.

La distribuzione degli avviamenti 2021 per tipologia contrattuale, rispetto ai due anni precedenti, fa emergere un aumento di impiego di tipologie contrattuali temporanee per il 2021 su entrambe gli anni, in particolare aumentano del 5% rispetto al 2019 e del 10% rispetto al 2020, a discapito di tipologie contrattuali permanenti che registrano un -16% rispetto al 2019 e un +7% rispetto al 2020. Le variazioni significative si registrano per il Tempo Indeterminato che cala passando dal 21% del 2019 al 18% del 2021, al contrario del Tempo Determinato e della Somministrazione che crescono rispettivamente di uno e tre punti percentuali.

Dall'analisi delle quote di avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2019 all'anno 2021 si osserva un calo della quota per il solo settore Commercio e servizi che passa dal 61% al 58%; al contrario il settore Costruzioni aumenta di un punto percentuale, passando dal 5% al 6% e l'Agricoltura che passa dal 14% nel 2019 al 15% nel 2021.

Da evidenziare però sono i valori del tasso di crescita rispetto agli anni precedenti e in particolare rispetto al 2019; per tutti i settori economici, ad eccezione del settore Commercio e Servizi che registra un -4%, si assiste ad un aumento degli avviamenti. In particolar modo per le Costruzioni l'aumento è del 15% (oltre 400 avviamenti in più), per l'Agricoltura dell'8% (circa 600 in più) ed infine per l'Industria in senso stretto del 3% (circa 400 in più).

La relazione degli avviamenti con le variabili settore economico di attività e tipologia contrattuale permette di osservare le differenti modalità di impiego dei contratti all'interno dei diversi settori. Nel Commercio e servizi il 71% degli avviamenti avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale pari al 19%; per l'Industria in senso stretto la quota maggiore appartiene alla tipologia contrattuale Somministrazione con il 39%, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente pari al 34% e al 22%.

¹ VENGONO ESCLUSI DALL'ANALISI GLI EVENTI GIORNALIERI, OVVERO CHE HANNO DURATA INFERIORE O UGUALE AI 2 GIORNI, CHE RAPPRESENTANO UNA QUOTA DEL 15% E GLI AVVIAMENTI DI RAPPORTI NON ANDATI A BUON FINE CHE RAPPRESENTANO LO 0,5%.

Alcune specificità

La seconda sezione del capitolo relativo ai dati di flusso permette di approfondire alcune tematiche quali il livello di skill degli avviamenti in provincia, le dinamiche lavorative dei giovani tra 18 e 29 anni.

Lo studio del livello di skill permette di osservare che la provincia di Mantova si caratterizza per una presenza maggiore di figure di basso livello di skill; infatti, il 43% degli avviamenti complessivi avviene per il Low level, segue il Medium level con il 42% e infine l'High level con il 15%. Anche in questo caso i comportamenti settoriali sono differenti: il Commercio e servizi è l'unico settore che vede una presenza significativa di avviamenti per l'alto livello di skill, con una quota del 22%, mentre per i restanti settori si evidenzia un prevalere di basso e medio livello di skill. In particolare, per l'Agricoltura e l'Industria in senso stretto la quota del basso livello di skill è pari rispettivamente all'89% per il primo e al 51% per il secondo; le Costruzioni hanno come quota percentuale maggiore il medio livello di skill che si attesta nell'intorno del 65%.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2021, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, ammontano complessivamente a circa 48 mila unità, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 21 mila), il 38% a cessazioni (oltre 18 mila), la quota rimanente, pari al 17%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

La quota maggiore di avviamenti per i giovani, pari al 63%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 13 mila), segue la Somministrazione con il 16%, il Tempo Indeterminato con l'11%, l'Apprendistato con il 9% ed infine il Lavoro a progetto con l'1%. Complessivamente, quindi, nell'anno 2021 i contratti temporanei valgono l'80%, ed i contratti permanenti il restante 20%; nei due anni precedenti i contratti temporanei valevano il 25%.

Il settore in cui si osserva la quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani è il Commercio e servizi con una quota del 59% (quasi 13 mila), segue l'Industria in senso stretto con il 25% (oltre 5 mila), l'Agricoltura con l'11% ed infine le Costruzioni con il 5%.

Dichiarazioni di immediata disponibilità

Per effetto dell'art. 19 del decreto legislativo n.150 2015 del Jobs act "Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego".

Nell'anno 2021 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, 4.882 cittadini, di cui 2.724 femmine (quota del 56%) e 2.158 maschi (quota del 44%).

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), nell'anno 2021, per classi di età e considerando fasce di 5 anni, si evince che le fasce di età più numerose sono quelle dei 20-24enni con il 20% di rappresentatività sul totale, seguono gli over 55 con il 15%, i 25-29enni con il 13%, seguono le altre fasce con circa il 9%.

Possiamo affermare che chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo e quindi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro, ma anche chi è in età lavorativa, ha perso il

posto di lavoro (o si è volontariamente dimesso) e ne sta cercando un altro. Queste ultime persone, nella maggior parte dei casi, sono caratterizzate da livelli di istruzione medio-bassi, limitate competenze informatico-digitali e bassa qualificazione professionale e che pertanto rischiano una marginalizzazione o esclusione dal mercato del lavoro, proprio perché carenti o prive di un bagaglio minimo di competenze ed esperienze qualificate che possano rendere attrattivi i loro profili professionali.

Nel 2021 il totale dei soggetti stranieri che dichiara di essere disponibile ad iniziare un'attività lavorativa, è stato pari a 1.135, ovvero il 23% del totale. Gli italiani, invece, rappresentano il restante 77% (in valore assoluto 3.747).

Analizzando più in dettaglio i soggetti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che hanno presentato l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: la Romania con il 19%, il Marocco con il 16% degli stranieri, l'India con il 10%, l'Ucraina con il 7%, l'Albania, il Pakistan e la Nigeria con il 4% e in percentuali inferiori Moldavia, Tunisia e Brasile.

Infine, a livello territoriale, il Centro per l'Impiego che registra il maggior numero di soggetti è Mantova, con 1.992 unità e una quota sul totale del 41%; segue il CPI di Castiglione delle Stiviere con il 29% (1.409 soggetti), il CPI di Suzzara con il 14% (693 soggetti), Viadana con l'11% (545) ed infine Ostiglia con il 5% (243).

1 DATI STATISTICHE UFFICIALI ISTAT

L'obiettivo di questa prima fase di analisi è fornire una descrizione sintetica delle caratteristiche e delle principali dinamiche del mercato del lavoro della provincia di Mantova, nel periodo temporale che va dal 2019 al 2021, a partire dai dati delle statistiche ufficiali pubblicate da Istat. Le specificità, i punti di forza e i punti di debolezza del mercato del lavoro mantovano vengono analizzati attraverso un confronto con il mercato del lavoro regionale.

1.1 Il mercato del lavoro lombardo

La **Forza Lavoro** lombarda ammonta nel 2021 a oltre **4 milioni e 600mila unità**, di cui oltre 2 milioni donne e oltre 2 milioni e 500mila uomini. Rispetto al 2020, vi è una diminuzione di oltre 30mila individui, corrispondente a un decremento del -0,7% e rispetto al 2019 il decremento è pari a -3,1% (circa 150mila individui in meno). Le donne nel 2021 rappresentano il 44% della Forza Lavoro e gli uomini il rimanente 56; la stessa ripartizione si registrava nei due anni precedenti.

Gli **occupati** nell'anno 2021 risultano pari a oltre 4 milioni e 300mila unità e si osserva una diminuzione rispetto agli anni precedenti, in particolar modo del -1,6% rispetto al 2020 (oltre 70mila occupati in meno) e del -3,3% rispetto al 2019 (oltre 150mila occupati in meno); complessivamente il 44% degli occupati è di genere femminile ed il restante 56% di genere maschile. Rispetto al 2020 e il 2019 la quota per il genere femminile e maschile è rimasta invariata.

Analizzando gli occupati per condizione, si osserva una superiorità di individui dipendenti, che totalizzano nel 2021 una quota pari all'81% e per il restante 19% sono indipendenti. Per gli anni precedenti la quota degli occupati dipendenti era pari all'80%.

Dall'analisi degli occupati per settore economico per l'anno 2021 si registra la quota maggiore, pari al 66%, nel Commercio e servizi (oltre 2 milioni e 800 mila occupati), segue l'Industria in senso stretto con il 26% (oltre 1 milione e 100 mila), le Costruzioni con il 6% (oltre 160 mila) ed infine l'Agricoltura con l'1% (oltre 73 mila). Rispetto ai due anni precedenti si nota un aumento del 10% del settore delle Costruzioni e un aumento del 17% del settore dell'Agricoltura sul 2019.

I **disoccupati** in Regione Lombardia sono pari a oltre 270 mila unità e sono aumentati rispetto ai due anni precedenti: nel 2020 erano 233 mila e nel 2019 oltre 260 mila; si registra quindi un aumento del 16% rispetto al 2020 e dell'1% rispetto al 2019.

Il **tasso di attività** risulta aumentato rispetto al 2020, ma diminuito rispetto al 2019: passa infatti dal 72,5% nel 2019, al 70,5% nel 2020 per arrivare al 70,7% nel 2021.

Il **tasso di occupazione** risulta aumentato rispetto al 2020, ma diminuito rispetto al 2019, passando dal 68,4% al 66,1% e arrivare al 66,5%.

Il **tasso di disoccupazione** nel 2021 ammonta al 6% e mostra un aumento rispetto ai due anni precedenti: nel 2020 ammontava al 5% e nel 2019 al 5,6%.

Tassi	2019	2020	2021
Attività	72,5%	70,5%	70,7%
Disoccupazione	5,6%	5,0%	6,0%
Occupazione	68,4%	66,1%	66,5%

TABELLA 1. TASSI AGGREGATI REGIONE LOMBARDIA – ANNI 2019, 2020, 2021

1.2 Il mercato del lavoro nella Provincia di Mantova

La **Forza Lavoro** mantovana ammonta nel 2021 a **oltre 182 mila** unità: circa 75 mila donne e 107 mila uomini. Rispetto al 2020 si registra un decremento del 2% corrispondente in valore assoluto a oltre 4 mila unità in meno, mentre rispetto al 2019 il decremento è del 6% (circa 13 mila unità in meno). Nel 2021 le donne in percentuale rappresentano il 41% e gli uomini il rimanente 59%; rispetto al 2020 la ripartizione risulta invariata, mentre rispetto al 2019 le donne sono diminuite di 2 punti percentuali con relativo aumento degli uomini.

Il **tasso di attività** nella Provincia di Mantova risulta invariato rispetto al 2020 e diminuito rispetto al 2019 passando dal 73,1% al 69,2%.

Territorio	2019	2020	2021
Regione Lombardia	72,5%	70,5%	70,7%
Provincia di Mantova	73,1%	69,2%	69,2%

TABELLA 2. TASSO DI ATTIVITÀ PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2019, 2020, 2021

Gli **occupati** in Provincia di Mantova nell'anno 2021 sono **oltre 174 mila**; rispetto al 2020 si registra un decremento dell'1,7%, corrispondente in valore assoluto a oltre 3 mila occupati in meno, mentre rispetto al 2019 si ha un decremento del 5% (9 mila occupati in meno). Complessivamente il 41% degli occupati è di genere femminile ed il restante 59% di genere maschile.

Gli occupati nella Provincia di Mantova, nell'anno 2021, sono per una quota pari all'81% dipendenti e per il restante 19% indipendenti (nel 2020 la quota dei dipendenti era del 79% e nell'anno precedente dell'80%).

Il **tasso di occupazione** per la Provincia di Mantova nell'anno 2021 è pari al 65,9% ed è più basso rispetto al dato regionale. Confrontando questo valore con gli anni precedenti, risulta invariato rispetto al 2020 e diminuito di 2,3 punti percentuali.

Territorio	2019	2020	2021
Regione Lombardia	68,4%	66,1%	66,5%
Provincia di Mantova	68,2%	65,9%	65,9%

TABELLA 3. TASSO DI OCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2019, 2020, 2021

Mettendo a confronto il tasso di occupazione per genere e per gli anni analizzati, si osserva che:

- Genere maschile: il tasso di occupazione maschile per la provincia è aumentato rispetto al 2020 passando dal 75,2% al 75,8%, mentre è diminuito rispetto al 2019 di 1,1 punti percentuali, passando dal 76,9% al 75,8%. Se messo a confronto con il dato regionale risulta inferiore per tutto l’arco temporale considerato.
- Genere femminile: per il genere femminile il tasso di occupazione provinciale è diminuito rispetto ad entrambi gli anni precedenti, passa infatti dal 59,3% del 2019 al 56,3% del 2020 al 55,7% nel 2021.

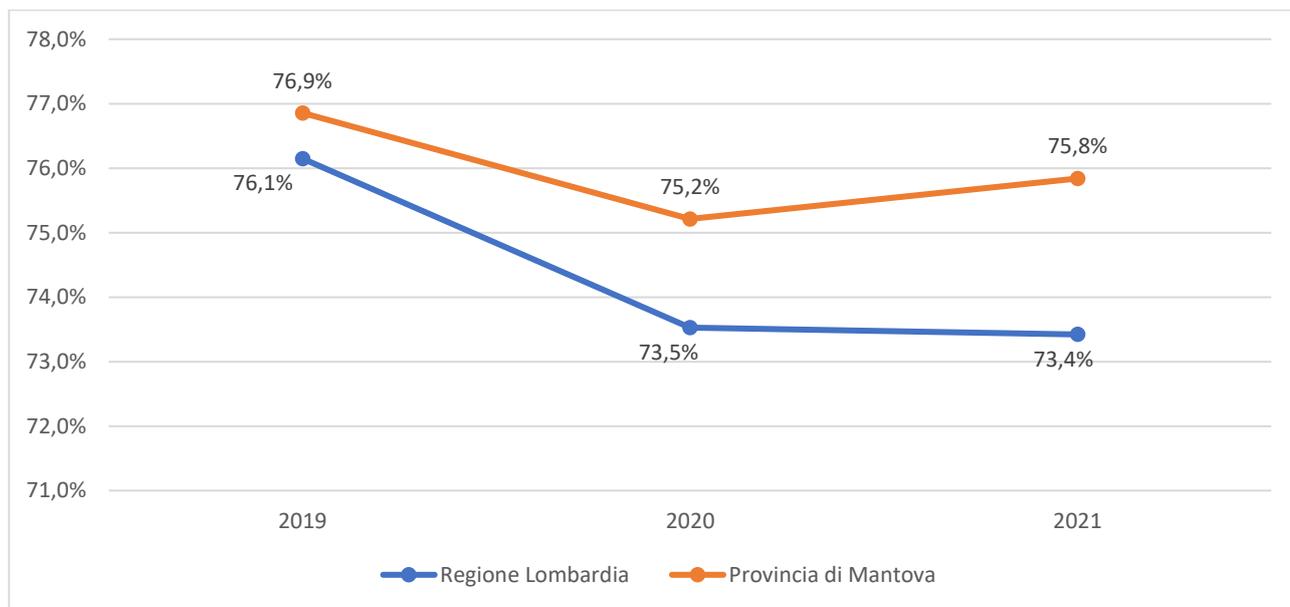


GRAFICO 1. TASSO DI OCCUPAZIONE GENERE MASCHILE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2019, 2020, 2021

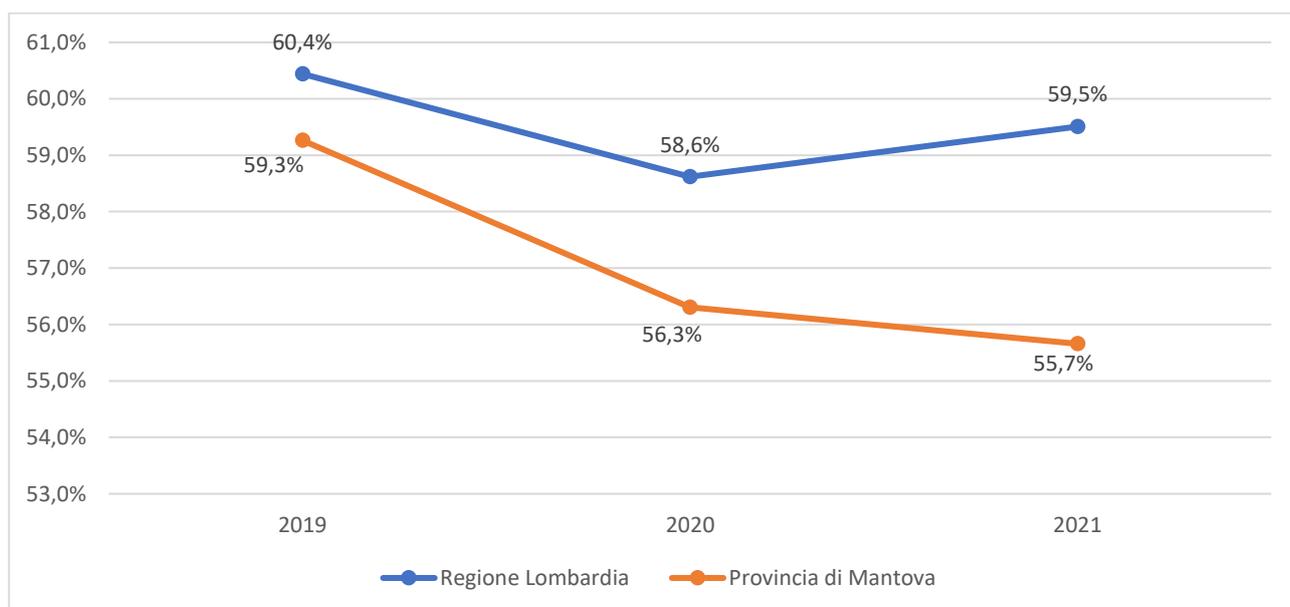


GRAFICO 2. TASSO DI OCCUPAZIONE GENERE FEMMINILE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2019, 2020, 2021

Gli occupati per settore economico, nell'anno 2021, sono concentrati per il 54% nel Commercio e Servizi (circa 94 mila occupati), a cui segue l'Industria in senso stretto con il 34% (circa 60 mila occupati), Agricoltura con il 6% e le Costruzioni con il 5%. Rispetto al 2019 si osserva un calo dell'8% del Commercio e Servizi e un aumento del 37% per l'Agricoltura.

Rispetto al dato regionale e per quanto concerne l'anno 2021 si osservano differenze significative:

- La quota regionale del Commercio e Servizi supera di dieci punti percentuali quella provinciale, con una quota del 66% rispetto al 54%;
- Per l'Industria in senso stretto la quota provinciale supera di 8 punti percentuali il dato regionale, con quota 34% rispetto al 26%;
- Per il settore delle Costruzioni il dato regionale è superiore a quello provinciale di 1 punto percentuale con il 6% rispetto al 5%;
- La quota provinciale per il settore Agricoltura è superiore rispetto a quella regionale, presenta infatti un valore del 6% rispetto all'1%.

I **disoccupati** nella provincia di Mantova nell'anno 2021 sono **oltre 8 mila**, nell'anno precedente erano oltre 9 mila e nel 2019 erano 12 mila. Nell'anno 2021 i disoccupati sono rappresentati equamente tra donne e uomini, a differenza del 2020 in cui le donne rappresentavano il 44% dei disoccupati e del 2019 in cui le donne rappresentavano il 58%.

Il **tasso di disoccupazione** nel 2021 diminuisce rispetto ai due anni precedenti passando dal 6,4% del 2019, al 4,8% del 2020 per arrivare al 4,7% nel 2021.

Per la Regione Lombardia il tasso di disoccupazione è pari al 6%, aumentato di 0,4 punti percentuali rispetto al 2019 e di 1 punto percentuale rispetto al 2020.

Territorio	2019	2020	2021
Regione Lombardia	5,6%	5,0%	6,0%
Provincia di Mantova	6,4%	4,8%	4,7%

TABELLA 4. TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2019, 2020, 2021

1.3 Glossario – Statistiche ufficiali

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più, che nella settimana di riferimento:

- Hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- Hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- Sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Disoccupati: comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

$$\frac{\text{Forze di lavoro}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

$$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

$$\frac{\text{In cerca di occupazione}}{\text{Forze di lavoro}}$$

2 I DATI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

2.1 Analisi descrittiva comunicazioni aziendali

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2021, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano complessivamente a oltre **149 mila**², di cui il 42% è relativo ad avviamenti (oltre 62 mila), il 41% a cessazioni (oltre 61 mila), la quota rimanente, pari al 18%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali³. Il dato di avviamenti e cessazioni evidenzia un primo risultato positivo del 2021, ovvero un saldo positivo e pari a +709.

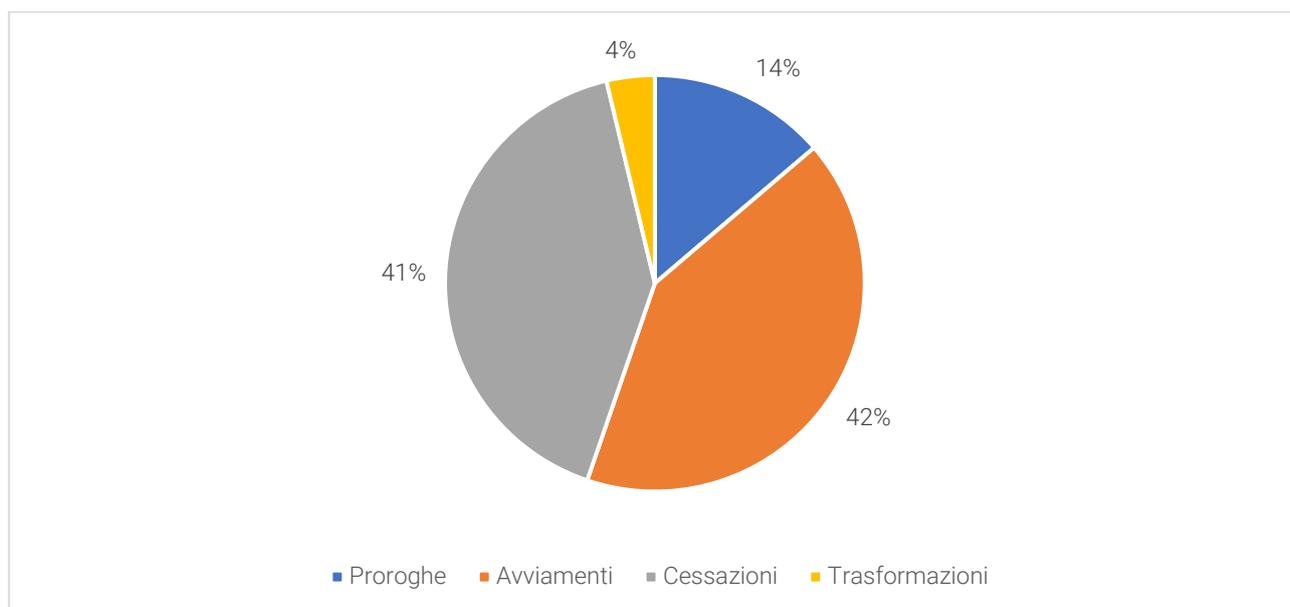


GRAFICO 3. DATI RIEPILOGATIVI - ANNO 2021

Nella tabella sottostante sono riportati i dati delle comunicazioni pervenute nell'anno in analisi, suddiviso per trimestri. La quota maggiore di avviamenti si registra nel terzo trimestre con un valore del 28% sul totale mentre gli altri trimestri rappresentano la stessa quota pari al 24% sul totale; si registra invece la quota maggiore di cessazioni nel quarto trimestre con un valore del 33%, a cui segue il terzo trimestre con il 27%, il secondo con il 24% ed infine il primo con il 16%.

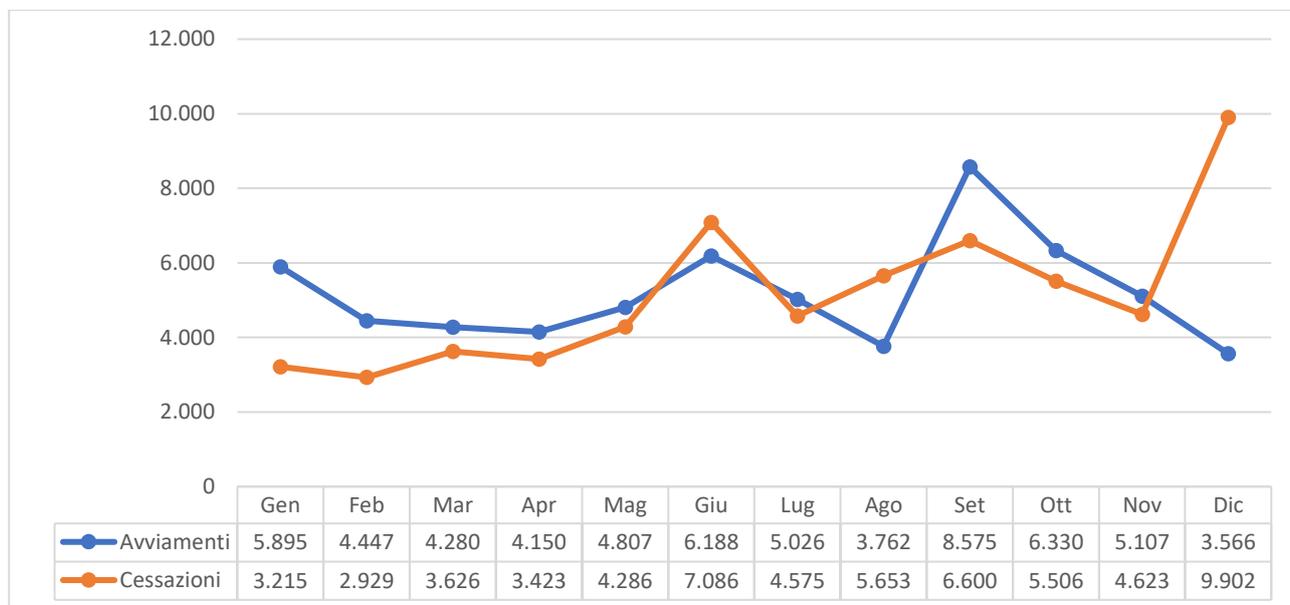
² VENGONO ESCLUSI DALL'ANALISI GLI EVENTI GIORNALIERI, OVVERO CHE HANNO DURATA INFERIORE O UGUALE AI 2 GIORNI E GLI AVVIAMENTI DI RAPPORTI NON ANDATI A BUON FINE.

³ PER UNA CORRETTA INTERPRETAZIONE DEI DATI FORNITI NEL PRESENTE RAPPORTO RISPETTO AI DATI PRESENTATI NEI PRECEDENTI RAPPORTI SI RIMANDA ALL'APPENDICE.

Evento	I	I	II	II	III	III	IV	IV
	Trimestre v.a.	Trimestre %	Trimestre v.a.	Trimestre %	Trimestre v.a.	Trimestre %	Trimestre v.a.	Trimestre %
Proroghe	4.227	14%	4.881	14%	5.170	13%	6.237	14%
Avviamenti	14.622	49%	15.145	42%	17.363	43%	15.003	35%
Cessazioni	9.770	33%	14.795	41%	16.828	41%	20.031	46%
Trasformazioni	1.060	4%	1.038	3%	1.485	4%	1.979	5%
TOTALE	29.679	100%	35.859	100%	40.846	100%	43.250	100%
Saldo	4.852		350		535		-5.028	

TABELLA 5. NUMEROSITÀ EVENTI PER TRIMESTRE - ANNO 2021

È decisamente evidente dal grafico come la numerosità degli avviamenti di settembre spieghi la quota maggiore degli avviamenti del terzo trimestre. Sempre a settembre si evidenzia un saldo positivo (+1.975) di poco inferiore all'altro saldo positivo consistente del mese di gennaio (+2.680), probabili tentativi di ripresa dopo gli effetti negativi della pandemia ma anche conferma di un mercato del lavoro stagionale e precario che registra saldi negativi a giugno (-898) e dicembre (-6.336).


GRAFICO 4. AVVIAMENTI E CESSAZIONI ANDAMENTO PER MESE - ANNO 2021

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2021, ed i corrispondenti dati degli anni precedenti, si può osservare una tendenza in aumento complessivamente del 2% circa (oltre 3 mila comunicazioni in più) rispetto al 2019 e del 9% (quasi 13 mila comunicazioni in più) rispetto al 2020

Abbiamo scelto di evidenziare il confronto dei dati dell'anno 2021 con i dati non solo dell'anno precedente ma anche con quelli dell'anno 2019 per escludere l'andamento anomalo del 2020 causato dalla pandemia da Covid -19 onde evitare di proporre un'immagine distorta nella lettura degli andamenti recenti del mercato del lavoro.

Il dato più rilevante del confronto dei dati 2021 rispetto al 2019 è l'aumento delle proroghe, che registra una variazione percentuale pari a + 26% corrispondente in valore assoluto a oltre 4mila proroghe in più. Diminuiscono, per contro, le trasformazioni di rapporti di lavoro -3% (-159 trasformazioni) e in modo lieve le cessazioni -1% (-849 cessazioni), mentre rimangono stabili gli avviamenti. Rispetto all'anno 2020 sono solo le trasformazioni a diminuire, registrando una variazione percentuale pari a -4%, mentre aumentano tutti gli altri eventi, in particolare aumentano le proroghe del 17%, gli avviamenti dell'8% e le cessazioni del 10%. I volumi degli eventi sono aumentati nell'anno 2021 rispetto ai due anni precedenti, +9% rispetto al 2020 e +2% rispetto al 2019, ma in realtà l'aumento è dovuto principalmente alle proroghe dei rapporti a tempo determinato confermando ancora una volta una forte precarietà del mercato del lavoro. Di seguito, infatti verrà evidenziata una crescita dell'occupazione che però risulta essere trainata dai contratti a termine, che evidenziano comunque una fragilità del lavoro.

Evento	2019	2020	2021	Differenza assoluta 2021 rispetto al 2020	Variazione 2021 rispetto al 2020	Differenza assoluta 2021 rispetto al 2019	Variazione 2021 rispetto al 2019
Avviamenti	62.122	57.697	62.133	4.436	8%	11	0%
Cessazioni	62.273	55.724	61.424	5.700	10%	-849	-1%
Proroghe	16.272	17.560	20.515	2.955	17%	4.243	26%
Trasformazioni	5.721	5.804	5.562	-242	-4%	-159	-3%
TOTALE	146.388	136.785	149.634	12.849	9%	3.246	2%

TABELLA 6. EVENTI A CONFRONTO - ANNO 2020, 2021

2.2 Analisi evento avviamento e cessazione

2.2.1 Avviamenti e cessazioni per caratteristiche demografiche

Dall'analisi dell'evento avviamento in relazione a variabili di carattere demografico si osserva, per quanto riguarda il genere, una superiorità del genere maschile con una quota pari al 55% (oltre 34 mila) rispetto al genere femminile pari al 45% (oltre 28 mila); per l'evento cessazione le quote percentuali sono uguali a quelle degli avviamenti, la quota maschile è pari al 55% e quella femminile al 45%.

Per gli eventi considerati, la classe di età non presenta differenze significative nella ripartizione delle quote. Tuttavia, si osserva, per le classi di età giovani, una superiorità delle quote di avviamenti (da 15 a 19 anni, da 20 a 24 anni e da 25 a 29 anni), mentre per le classi di età 35-39 anni e 55-64 anni si registra una quota per le cessazioni superiore a quella degli avviamenti, segnali che confermano ulteriormente la precarietà e fragilità del mercato del lavoro.

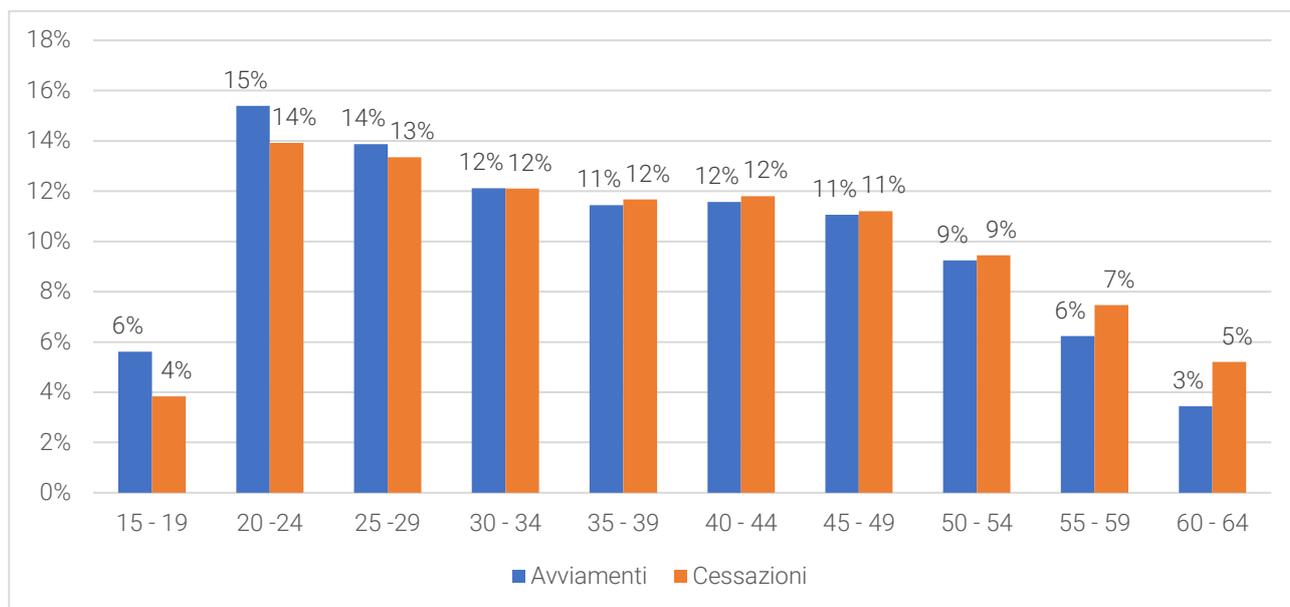


GRAFICO 5. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER CLASSE DI ET  - ANNO 2021

Un'ultima variabile di carattere demografico   la cittadinanza, che mostra con un valore percentuale del 70% avviamenti per soggetti italiani e per il restante 30% per soggetti stranieri; per le cessazioni si osserva la medesima ripartizione.

2.2.2 Avviamenti e cessazioni per tipologia contrattuale

Dalla distribuzione di avviamenti e cessazioni per le diverse tipologie contrattuali, si osservano alcune differenze significative: per il contratto a Tempo Indeterminato la quota di cessazioni supera di 4 punti percentuale quella di avviamenti (22% rispetto al 18%) mentre per il contratto a Tempo Determinato   la quota di avviamenti che supera di 4 punti percentuali quella di cessazione (66% rispetto al 62%). Per quanto riguarda il contratto di Apprendistato e per la Somministrazione le differenze percentuali sono minori,   comunque maggiore la quota degli avviamenti rispetto alle cessazioni.

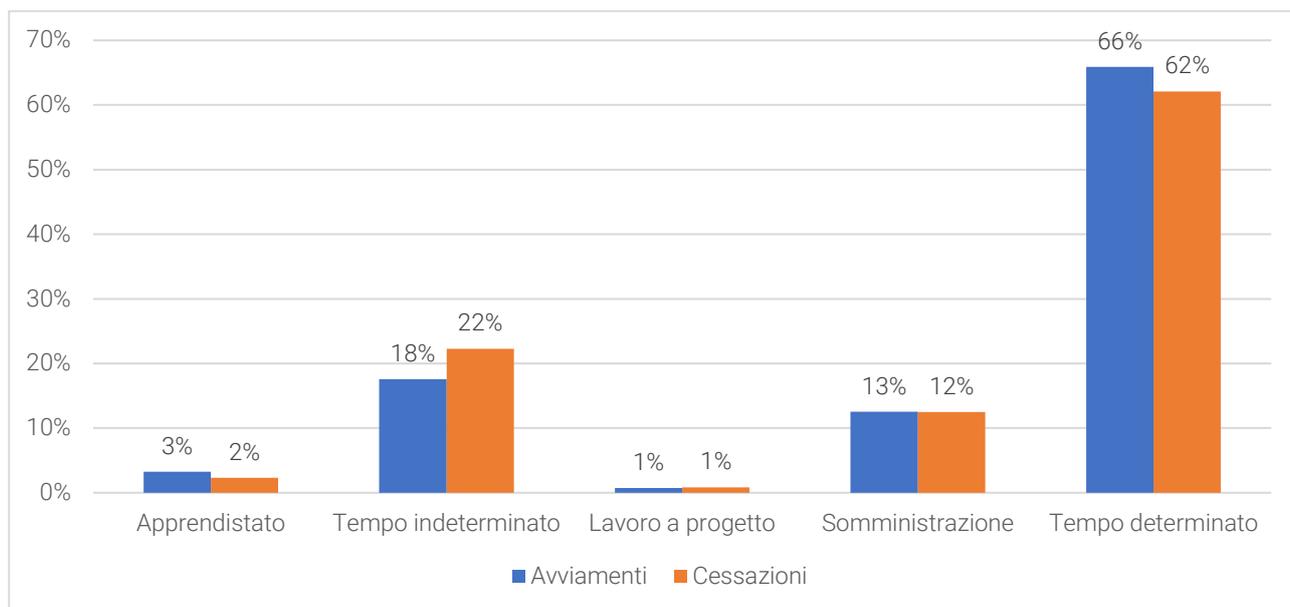


GRAFICO 6. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE - ANNO 2021

In conclusione, le assunzioni con contratti di lavoro permanente rappresentano il 21% del totale mentre quelle con contratto di lavoro flessibile rappresentano il 79% dei nuovi contratti stipulati sul territorio provinciale. Le quote riguardanti le cessazioni si attestano al 25% per i lavori permanenti e al 75% per i lavori flessibili. Quindi, calcolando i saldi tra avviamenti e cessazioni si rileva un saldo negativo (- 2.137) per le tipologie di lavoro permanente e uno positivo (+ 2.845) per le tipologie di lavoro flessibili.

Effettuando un confronto tra la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale del 2021 rispetto ai due anni precedenti, si assiste ad un aumento di impiego di tipologie contrattuali temporanee per il 2021 su entrambe gli anni, in particolare aumentano del 5% rispetto al 2019 e del 10% rispetto al 2020, a discapito di tipologie contrattuali permanenti che registrano un -16% rispetto al 2019 e un +7% rispetto al 2020. Le variazioni significative si registrano per il Tempo Indeterminato che cala passando dal 21% del 2019 al 18% del 2021, al contrario del Tempo Determinato e della Somministrazione che crescono rispettivamente di uno e tre punti percentuali.

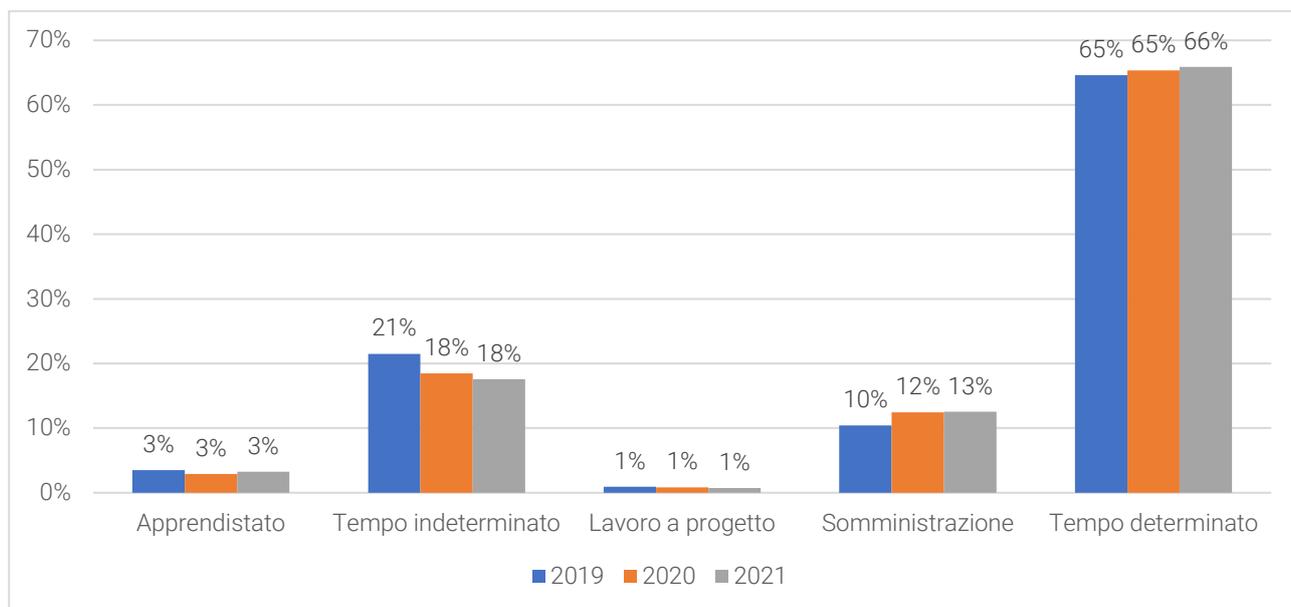


GRAFICO 7. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE - ANNO 2019, 2020, 2021

2.2.3 Avviamenti e cessazioni per settore di attività economica

Dall'analisi dell'articolazione di avviamenti e cessazioni per settore di attività economica si può osservare come le quote dei due eventi, in generale, si eguagliano. In particolare, si rileva per il settore Industria un valore maggiore per le cessazioni, 22%, rispetto agli avviamenti che rappresentano il 21% e il settore Costruzioni che al contrario registra una quota maggiore per gli avviamenti (6%) rispetto alle cessazioni (5%)

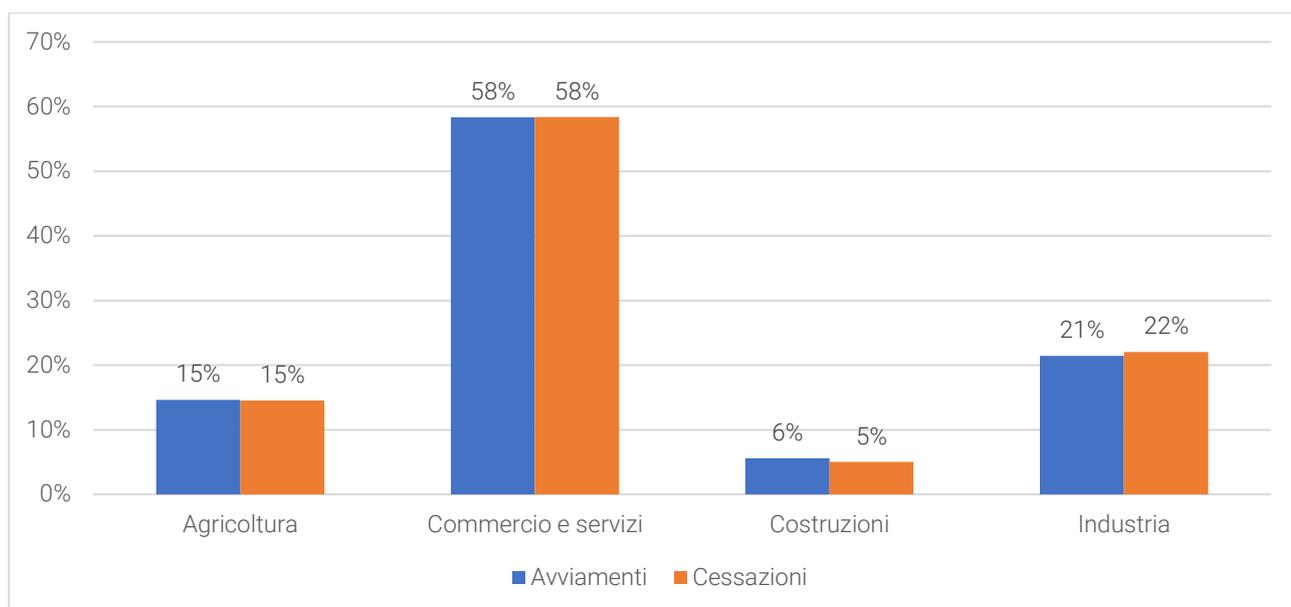


GRAFICO 8. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2021

Dall'analisi delle quote di avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2019 all'anno 2021 si osserva un calo della quota per il solo settore Commercio e servizi che passa dal 61% al 58%; al contrario il settore Costruzioni aumenta di un punto percentuale, passando dal 5% al 6% e l'Agricoltura che passa dal 14% nel 2019 al 15% nel 2021.

Da evidenziare però sono i valori del tasso di crescita rispetto agli anni precedenti e in particolare rispetto al 2019; per tutti i settori economici, ad eccezione del settore Commercio e Servizi che registra un -4%, si assiste ad un aumento degli avviamenti. In particolar modo per le Costruzioni l'aumento è del 15% (oltre 400 avviamenti in più), per l'Agricoltura dell'8% (circa 600 in più) ed infine per l'Industria in senso stretto del 3% (circa 400 in più).

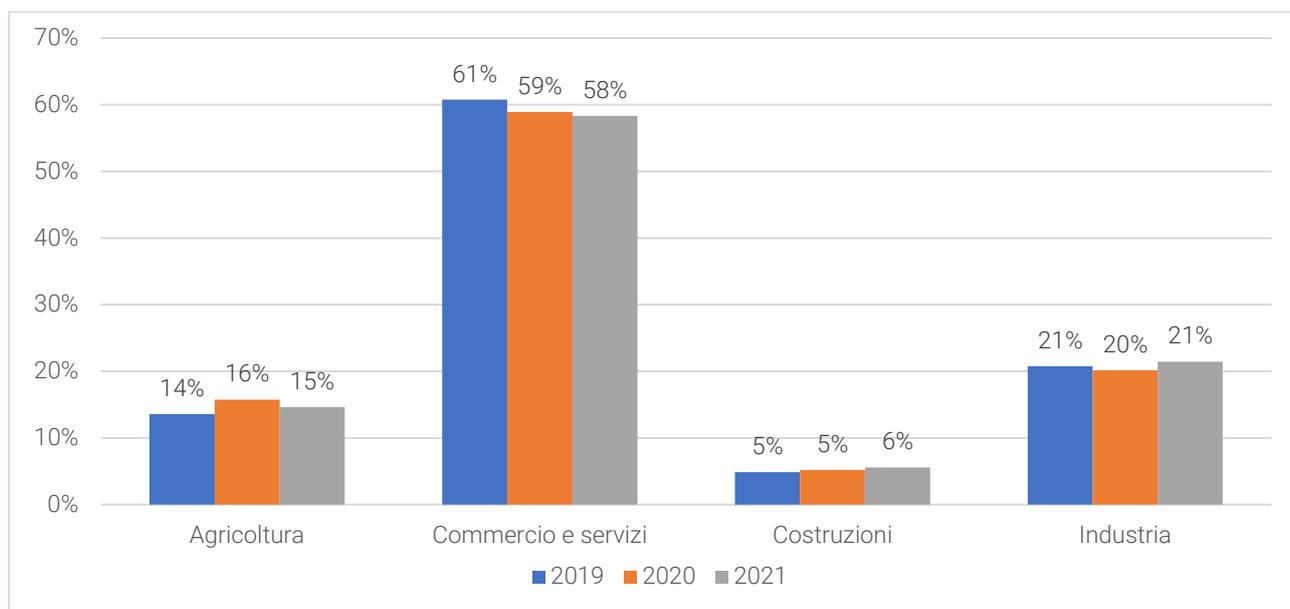


GRAFICO 9. AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2019, 2020, 2021

2.2.4 Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica

Attraverso la tabella sottostante, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato⁴. La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Inoltre, per ragioni di completezza, si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 94% degli avviamenti nel settore Agricoltura avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 8.5 mila unità);
- Il 71% degli avviamenti nel settore Commercio e servizi avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (quasi 26 mila unità), seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore del 19% (oltre 7 mila unità);

⁴ DALL'ANALISI SONO STATI ESCLUSI I DATI NON DISPONIBILI CHE COSTITUISCONO UNA QUOTA NON SIGNIFICATIVA.

- Il 58% degli avviamenti nel settore Costruzioni avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, mentre gli avviamenti attraverso il contratto a Tempo Indeterminato costituiscono il 23%;
- Il 39% degli avviamenti nel settore Industria in senso stretto avviene attraverso il contratto di Somministrazione (oltre 5 mila), a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 34% e del 22%.

Contratto	Apprendist. v.a.	Apprendist. %	Lavoro a progetto v.a.	Lavoro a progetto %	Somministrazione v.a.	Somministrazione %	Tempo Determin. v.a.	Tempo Determin. %	Tempo Indeterm. v.a.	Tempo Indeterm. %	TOTALE
Agricoltura	8	0%	2	0%	278	3%	8.576	94%	226	2%	9.090
Commercio e servizi	1.115	3%	392	1%	1.894	5%	25.826	71%	7.012	19%	36.239
Costruzioni	288	8%	18	1%	354	10%	2.028	58%	793	23%	3.481
Industria in senso stretto	626	5%	44	0%	5.252	39%	4.504	34%	2.897	22%	13.323

TABELLA 7. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2021

2.2.5 Avviamenti e cessazioni per professione⁵

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota associata all'evento avviamento supera quella dell'evento cessazione solamente per i "Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli" con il 13% rispetto al 12%. Per le restanti professioni le quote di avviamenti e cessazioni assumono lo stesso valore percentuale.

⁵ VIENE UTILIZZATA LA CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI ISTAT CP2011

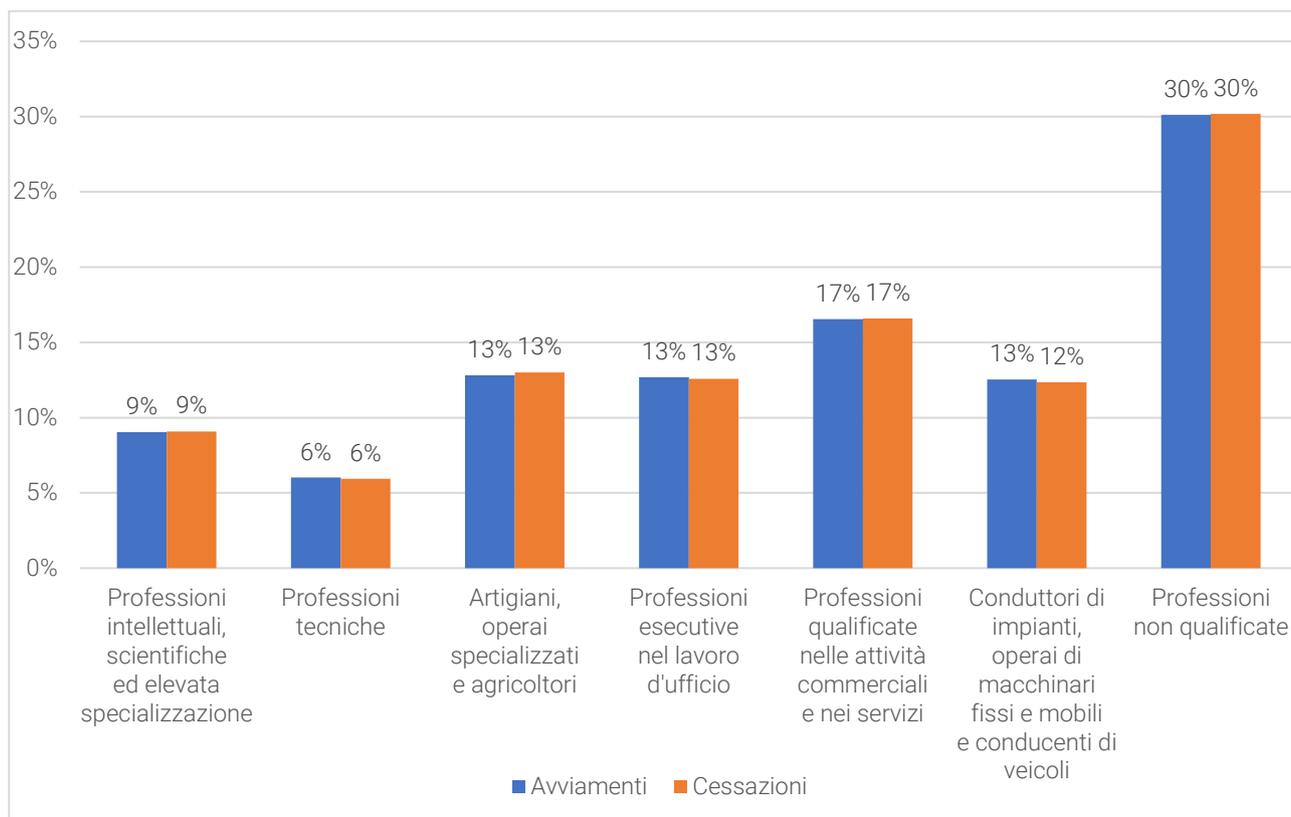


GRAFICO 10. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER QUALIFICA PROFESSIONALE - ANNO 2021

2.2.6 Focus qualifiche professionali

La classificazione Istat si fonda sul criterio della competenza (skill), definita come la capacità di svolgere i compiti di una data professione, vista nella sua duplice dimensione del livello (skill level) e del campo delle competenze (skill specialization) in linea con ISCO-88. International Standard Classification of Occupation, (ILO⁶). I grandi gruppi Istat sono organizzati in ordine decrescente approssimato rispetto allo "skill level", mentre lo skill specialization contraddistingue ciascun gruppo da tutti gli altri.

Lo Skill level indica il livello di istruzione formale necessaria allo svolgimento della professione, il che ovviamente non esclude la possibilità di raggiungere tali professioni attraverso apprendimenti non formali ed informali; è possibile aggregare ulteriormente gli otto gruppi di professioni Istat rilevando gli elementi comuni per quanto riguarda lo skill level.

Nelle figure sottostanti viene riportata la metodologia con cui si è ottenuta la suddivisione delle qualifiche professionali in High, Medium e Low skill level.

⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, ISCO-88. INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATION, I.L.O., GENEVA, 1990, PAG 2.



FIGURA 1. CLASSIFICAZIONE HIGH SKILL LEVEL



FIGURA 2. CLASSIFICAZIONE MEDIUM SKILL LEVEL



FIGURA 3. CLASSIFICAZIONE LOW SKILL LEVEL

Analizzando gli avviamenti per livello di skill, si osserva per la provincia di Mantova una presenza maggiore di figure di basso livello di skill; infatti, il 43% degli avviamenti complessivi avviene per il Low level, segue il Medium level con il 42% ed infine l'High level con il 15%.

Mettendo in relazione gli avviamenti, oltre che al livello di skill, ai diversi settori di attività economica è possibile effettuare una serie di considerazioni di interesse⁷. Il settore Agricoltura presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari al 89%; per il Commercio e servizi gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di media specializzazione con una quota pari al 49%, il restante 50% circa è quasi equamente distribuito tra il Low level e l'High level con, rispettivamente, il 29% e il 22%; le Costruzioni si caratterizzano per la presenza di figure di medio (65%) e basso livello di skill (31%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (4%); infine, per l'Industria in senso stretto gli avviamenti avvengono principalmente per il Low skill level, con il 51%, a cui segue il Medium skill level con il 39% e l'High skill level con il 10%.

Settori	Low level	Medium level	High level
Agricoltura	89%	11%	0%
Commercio e servizi	29%	49%	22%
Costruzioni	31%	65%	4%
Industria in senso stretto	51%	39%	10%

TABELLA 8. AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E LIVELLO DI SKILL - ANNO 2021

2.2.7 Focus giovani 18-29 anni

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2021, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, sono complessivamente oltre 48 mila unità, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 21,5 mila), il 38% a cessazioni (oltre 18,5 mila), la quota rimanente, pari al 17%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Rispetto al totale, gli avviamenti dei giovani di età compresa tra 18 e i 29 anni rappresentano il 35%

Evento	Numerosità	Quota %
Avviamento	21.548	44%
Cessazione	18.569	38%
Proroga	6.852	14%
Trasformazione	1.695	3%
TOTALE	48.664	100%

TABELLA 9 - DATI RIEPILOGATIVI GIOVANI 18-29 ANNI - ANNO 2021

Mettendo a confronto i dati degli eventi relativi all'anno 2021 con i dati degli anni precedenti si osserva un aumento nelle "opportunità lavorative": per gli avviamenti si registra un aumento del 6% rispetto al 2019 e del 16% rispetto al 2020, in valori assoluti +1.265 unità e +3.442 unità, mentre per le cessazioni

⁷ LE QUOTE VENGONO CALCOLATE ESCLUDENDO I DATI DI CUI NON SI DISPONE DELL'INFORMAZIONE SULLO SKILL LEVEL.

si registra un calo pari a -1%, che in valore assoluto si traducono in 273 cessazioni di rapporti di lavoro in meno rispetto al 2019. Il confronto con l'anno 2020 registra invece un aumento delle cessazioni pari al 18% quota che si avvicina molto a quella degli avviamenti, e alle restanti quote relative a proroghe e trasformazioni di rapporti di lavoro, confermando l'andamento anomalo dell'anno 2020 dovuto alla pandemia che ha appiattito le dinamiche proprie del mercato del lavoro.

Evento	2019	2020	2021	Differenza assoluta 2021 rispetto al 2020	Variazione 2021 rispetto al 2020	Differenza assoluta 2021 rispetto al 2019	Variazione 2021 rispetto al 2019
Avviamenti	20.283	18.106	21.548	3.442	19%	1.265	6%
Cessazioni	18.842	15.696	18.569	2.873	18%	-273	-1%
Proroghe	5.096	5.775	6.852	1.077	19%	1756	34%
Trasformazioni	1.488	1.441	1.695	254	18%	207	14%
TOTALE	45.709	41.018	48.664	7.646	19%	2.955	6%

TABELLA 10 - EVENTI ASSOCIATI AI GIOVANI A CONFRONTO - ANNO 2019, 2020, 2021

2.2.8 Avviamenti per tipologia contrattuale

La quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani, pari al 63%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 13.6 mila), segue la Somministrazione con il 16%, il Tempo Indeterminato con l'11%, l'Apprendistato con il 9%, ed infine il Lavoro a progetto con l'1%.

Contratto	Avviamenti	Quota %
Apprendistato	1.928	9%
Tempo indeterminato	2.416	11%
TOTALE PERMANENTI	4.344	20%
Lavoro a progetto	116	1%
Somministrazione	3.440	16%
Tempo determinato	13.648	63%
TOTALE FLESSIBILI	17.204	80%
TOTALE	21.548	100%

TABELLA 11 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI - ANNO 2021

Analizzando gli avviamenti per tipologia contrattuale si osservano variazioni significative nelle quote tra l'anno 2021 e gli anni precedenti. Si assiste ad un aumento di impiego per i contratti di Somministrazione (passano dal 13% al 16%) e Tempo Determinato (passa dal 61% al 63%). Al contrario il Tempo Indeterminato e l'Apprendistato presentano quote in calo, si passa rispettivamente dal 15% all'11% e dal 10% al 9%.

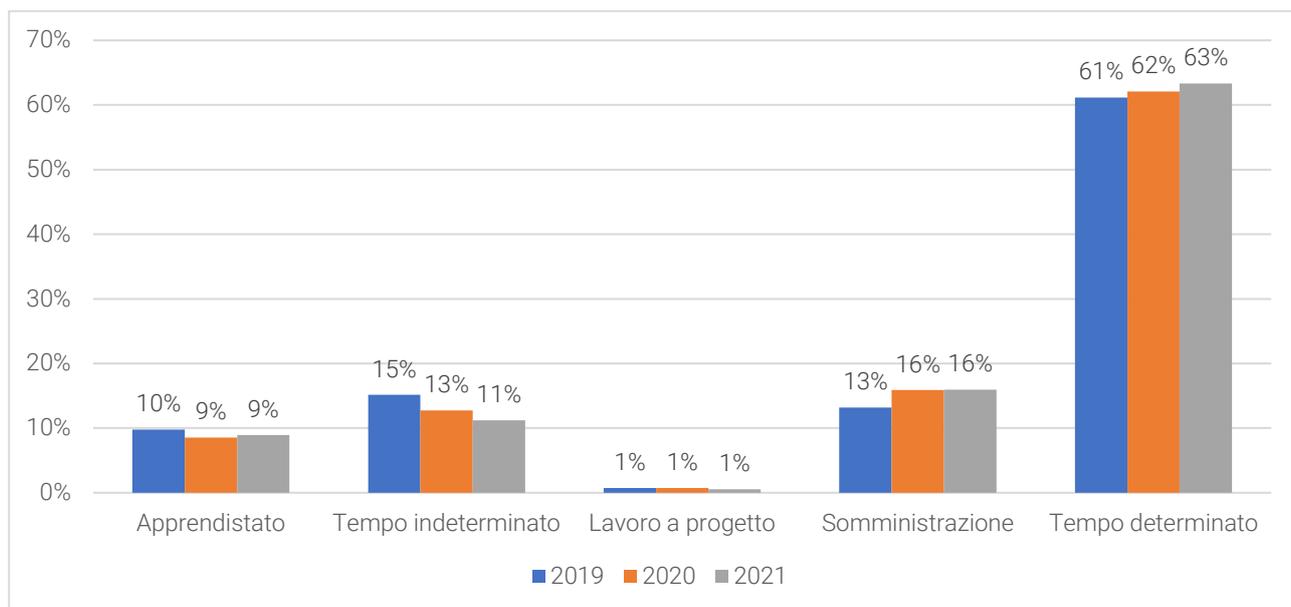


GRAFICO 11. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI - ANNO 2019, 2020, 2021

2.2.9 Avviamenti per settore di attività economica

Dall'analisi degli avviamenti per settore di attività economica si osserva per i giovani una prevalenza nel settore Commercio e servizi con una quota pari al 59% (quasi 13 mila avviamenti), a cui segue il settore Industria in senso stretto con il 25% (oltre 5.3 mila avviamenti), l'Agricoltura con l'11% ed infine le Costruzioni con il 5%.

Settore	Avviamenti	Quota %
Agricoltura	2.348	11%
Costruzioni	1.057	5%
Industria	5.357	25%
Commercio e servizi	12.786	59%
TOTALE	21.548	100%

TABELLA 12 - AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO, GIOVANI - ANNO 2021

Dallo studio delle quote degli avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2019 all'anno 2021, si osserva per il settore Industria in senso stretto un aumento della quota di avviamenti; si passa dal 22% al 25% e si osserva un leggero aumento anche per il settore delle Costruzioni che passa dal 4% al 5%. Al contrario per il settore Commercio e servizi si assiste ad una diminuzione della quota di avviamenti di 3 punti percentuale, mentre l'Agricoltura rimane stabile all'11%.

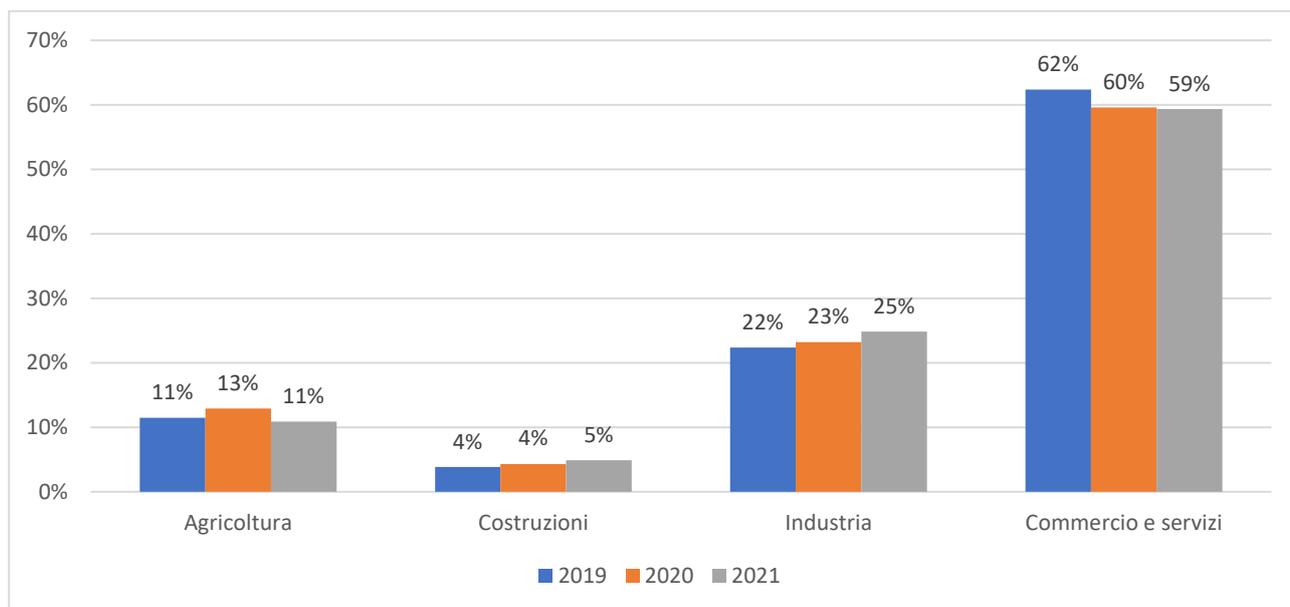


GRAFICO 12. AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, GIOVANI - ANNO 2019, 2020, 2021

2.2.10 Avviamenti per settore di attività economica e contratto

Analizzando la relazione tra gli avviamenti e le variabili settore e contratto, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato. La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 92% degli avviamenti nel settore Agricoltura avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato;
- Il 74% degli avviamenti nel settore Commercio e servizi avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale dell'11%;
- Il 44% degli avviamenti nel settore Costruzioni avviene attraverso il contratto Tempo Determinato, segue l'Apprendistato con il 25%, quindi il contratto a Tempo Indeterminato con il 18% e la Somministrazione con il 13%;
- Il 47% degli avviamenti nel settore Industria in senso stretto avviene attraverso il contratto di Somministrazione, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 29% e del 13%, infine l'Apprendistato con l'11%.

Contratto	Apprendist. v.a.	Apprendist. %	Lavoro a progetto v.a.	Lavoro a progetto %	Sommini- strazione v.a.	Sommini- strazione %	Tempo Determin. v.a.	Tempo Determin. %	Tempo Indeterm. v.a.	Tempo Indeterm. %	TOTALE
Agricoltura	8	0%	1	0%	116	5%	2.159	92%	64	3%	2.348
Commercio e servizi	1.060	8%	111	1%	687	5%	9.489	74%	1.439	11%	12.786
Costruzioni	264	25%	1	0%	134	13%	464	44%	194	18%	1.057
Industria in senso stretto	596	11%	3	0%	2.503	47%	1.536	29%	719	13%	5.357

TABELLA 13. AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E CONTRATTO, GIOVANI - ANNO 2021

2.3 Glossario – comunicazioni obbligatorie

2.3.1 Comunicazioni

Comunicazioni obbligatorie: Comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

Eventi: Elemento base su cui si fonda il modello dei dati. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d’inizio, ed eventualmente da una data di fine.

Avviamento: Instaurazione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: Termine del rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Proroga: Prolungamento, oltre i termini previsti, di un rapporto di lavoro a termine o comunque di durata temporanea (es. co.co.pro). Si verifica allorché il rapporto venga prolungato oltre il termine stabilito inizialmente, senza che sia intervenuta una trasformazione del rapporto medesimo.

Trasformazione: Si ha trasformazione solo nei casi espressamente indicati dalla norma, allorché il prolungamento del rapporto iniziale comporti una trasformazione legale dello stesso: da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato.

Rapporto di lavoro: Tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione), concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro. Il rapporto rappresenta il massimo livello di aggregazione degli eventi e il punto di partenza per tutte le aggregazioni successive.

Avviati: Individui soggetti ad avviamento; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più avviamenti.

Cessati: Individui per cui si conclude un rapporto di lavoro, in seguito a una possibile serie di motivazioni; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più cessazioni.

Classificazione Professioni CP2011: A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations - Isco08. La classificazione CP2011 fornisce uno strumento per ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali.

2.3.2 Forme contrattuali⁸

Apprendistato: Rapporto di lavoro con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Nel D.lgs n. 276/2003 vengono distinti tre tipi di contratto di apprendistato:

⁸ FONTE: [HTTP://WWW.LAVORO.GOV.IT/](http://www.lavoro.gov.it/)

- Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione. E' riservato agli studenti con almeno 15 anni di età, ha durata non superiore ai 3 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- Apprendistato per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Il monte ore di formazione all'interno di tale percorso non può essere inferiore a 120 ore annue e la formazione effettuata va registrata nel libretto formativo. Riguarda i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- Apprendistato diretto all'acquisizione di un diploma o all'alta formazione. Può essere attivato per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di un titolo secondario o di alta formazione

Contratto di Somministrazione: Consiste in un accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Grazie a questo accordo, il somministratore (che deve possedere la prescritta autorizzazione per la fornitura professionale di manodopera) assume i lavoratori e li mette a disposizione dell'utilizzatore per esigenze professionali di carattere continuativo o limitato nel tempo. La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato.

Lavoro a progetto: Può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato.

Tempo Determinato: Tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo Indeterminato: Per contratto a tempo indeterminato si intende un rapporto di lavoro che, a seguito di un periodo di prova, si trasforma in assunzione senza scadenza. Il contratto stabilisce le condizioni della prestazione lavorativa. Con esso sono stabiliti i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori.

2.4 Nota metodologica – Elaborazione Dati

2.4.1 Dati analizzati

Le informazioni presentate nel presente rapporto derivano dall'elaborazione dei dati delle comunicazioni obbligatorie riguardanti eventi verificatisi nel periodo in analisi: non sono incluse le comunicazioni ricevute riferite ad eventi al di fuori del periodo di competenza.

Nell'ambito delle comunicazioni sono stati identificati i quattro sottotipi: Avviamento, Proroga, Trasformazione, Cessazione. Le comunicazioni aventi sottotipo diverso o errato non sono state utilizzate per l'analisi.

Cenni di metodologia di trattamento

Il processo di trattamento può essere descritto attraverso tre fasi che di seguito vengono descritte nelle loro caratteristiche peculiari:

- Fase di caricamento
- Fase di filtro
- Fase di trattamento

2.4.2 Fase di caricamento

Nella fase di caricamento vengono caricate tutte le Comunicazioni Obbligatorie fornite dal nodo regionale indipendentemente dalla provincia di provenienza o di riferimento. Le Comunicazioni Obbligatorie vengono fornite in formato XML⁹ secondo standard ministeriali ed in seguito parserizzate in modo da consentirne il caricamento in banca dati. Al momento del caricamento per massimizzare le informazioni disponibili non vengono applicati i vincoli formali previsti dal modello XML. Nel corso della fase di caricamento vengono applicate le transcodifiche necessarie a ricondurre i dati alle classificazioni ministeriali attualmente in uso (esempio il passaggio dalla classificazione Atecofin 2004 alla classificazione Ateco 2007) e viene attuata una prima fase di deduplica sia dal punto di vista fisico, eliminando le comunicazioni aventi lo stesso identificativo, sia dal punto di vista logico, eliminando le comunicazioni dello stesso tipo riferite allo stesso soggetto, alla stessa azienda ed aventi la stessa data.

Inoltre, in questa fase vengono criptati i dati riferiti alla Partita Iva dell'impresa ed il Codice Fiscale del soggetto, attraverso la procedura di anonimizzazione delle informazioni (algoritmo di hashing¹⁰ irreversibile).

2.4.3 Fase di filtro

Al termine della fase di caricamento delle Comunicazioni Obbligatorie prima di procedere al loro trattamento vengono selezionate solo le comunicazioni di pertinenza regionale, cioè:

⁹ EXTENSIBLE MARKUP LANGUAGE.

¹⁰ NEL LINGUAGGIO SCIENTIFICO, L'HASH È UNA FUNZIONE UNIVOCA OPERANTE IN UN SOLO SENSO (OSSIA, CHE NON PUÒ ESSERE INVERTITA), ATTA ALLA TRASFORMAZIONE DI UN TESTO DI LUNGHEZZA ARBITRARIA IN UNA STRINGA DI LUNGHEZZA FISSA, RELATIVAMENTE LIMITATA.

- Comunicazioni aventi la sede operativa dell'azienda in regione
- Comunicazioni aventi il domicilio del lavoratore in regione

I due vincoli vengono applicati in alternativa ed è quindi sufficiente che solo uno di essi venga rispettato affinché la comunicazione venga elaborata.

2.4.4 Fase di trattamento

La fase di trattamento è finalizzata alla verifica della coerenza delle Comunicazioni Obbligatorie pervenute ed eventualmente dove possibile alla loro correzione. Per poter garantire la consistenza delle comunicazioni è necessario analizzare contemporaneamente tutte le comunicazioni riferite al medesimo lavoratore in modo da verificarne la corretta successione nel corso della carriera. Ad esempio, un avviamento deve essere sempre preceduto dalla cessazione del rapporto precedente o una proroga deve essere sempre preceduta dal relativo avviamento.

Nel corso di questa verifica vengono inoltre generate, dove possibile, le comunicazioni mancanti: ad esempio per i contratti che non prevedono l'obbligatorietà della comunicazione della cessazione, viene generata una cessazione prevista solo nel caso in cui non sia pervenuta prima la comunicazione della cessazione anticipata. Nel seguito vengono descritte alcune delle principali casistiche di intervento che si possono riscontrare in banca dati; tale trattazione non è esaustiva di tutte le casistiche previste ma solo esemplificativa delle metodologie applicate.

2.4.5 Generazione di avviamenti

Un **avviamento** può essere generato nel caso in cui:

- Sia pervenuta una cessazione non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una proroga non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una trasformazione non preceduta dal relativo avviamento

2.4.6 Generazione di cessazione

Una **cessazione** può essere generata nel caso in cui:

- Un avviamento sia seguito da un altro avviamento con una azienda diversa
- Non sia pervenuta una cessazione di un contratto

2.4.7 Cancellazione di avviamenti e cessazioni

Un avviamento può essere eliminato nel caso in cui sia presente un avviamento precedente con la stessa azienda, riportante la stessa tipologia contrattuale e la stessa modalità di lavoro.

Mentre una cessazione può essere eliminata nel caso in cui:

- Sia presente una cessazione precedente che ha già portato alla chiusura del relativo rapporto di lavoro
- Si tratti di una cessazione prevista preceduta dalla cessazione effettiva

Con l'implementazione del nuovo processo di trattamento e messa in qualità dei dati delle comunicazioni obbligatorie sono state introdotte alcune novità che vengono descritte di seguito.

La realizzazione di nuovi algoritmi di trattamento del dato permette di **migliorare la qualità dell'informazione** attraverso:

- l'introduzione di nuove regole di business
 - deduplica dei part-time
 - trattamento dei part-time
 - chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali
- applicazione di controlli sulla coerenza dell'informazione
 - applicazione di controlli legati all'età dei soggetti
- applicazione di procedure per migliorare la completezza dell'informazione
 - recupero delle qualifiche ove possibile

3 I SOGGETTI CHE DICHIARANO LA LORO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO¹¹

La Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) è la modalità prevista dalla legge per acquisire il riconoscimento dello status di disoccupato.

Con il rilascio della DID la persona dichiara di essere immediatamente disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa ed alla partecipazione ad iniziative per la ricerca attiva del lavoro.

Dalla data di rilascio della DID decorre lo stato di disoccupazione e gli impegni che ne derivano.

Per effetto dell'art. 19 del decreto legislativo n.150\2015 "Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego".

Sono in "stato di disoccupazione", i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13.

Per effetto del decreto legislativo n.150\2015 chi è disoccupato deve dichiarare la propria immediata disponibilità al lavoro ai fini di una ricollocazione nel mondo del lavoro. Successivamente alla DID, le persone disoccupate devono stipulare un patto di servizio personalizzato (PSP), che definisce un preciso percorso di misure di orientamento, riqualificazione e ricollocazione.

Nell'anno 2021 sono **4.882** gli individui che hanno presentato la **Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID)** nella provincia di Mantova, mentre nel 2020 sono stati 4.285 e 5.767 nel 2019.

Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	TOT
464	351	371	396	358	382	434	365	484	503	433	341	4.882

TABELLA 14. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER MESE - ANNO 2021

Come evidenziato nella figura seguente il numero maggiore di persone che presentano la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) nella provincia di Mantova si rileva nei mesi di: gennaio, settembre e ottobre. Nel 2021 il numero di persone che hanno presentato una DID è più omogeneo durante l'anno a differenza dei due anni precedenti nei quali si possono notare dei picchi molto più pronunciati.

¹¹ IN APPENDICE È DISPONIBILE LA NOTA METODOLOGICA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DI STATO DI DISOCCUPAZIONE.

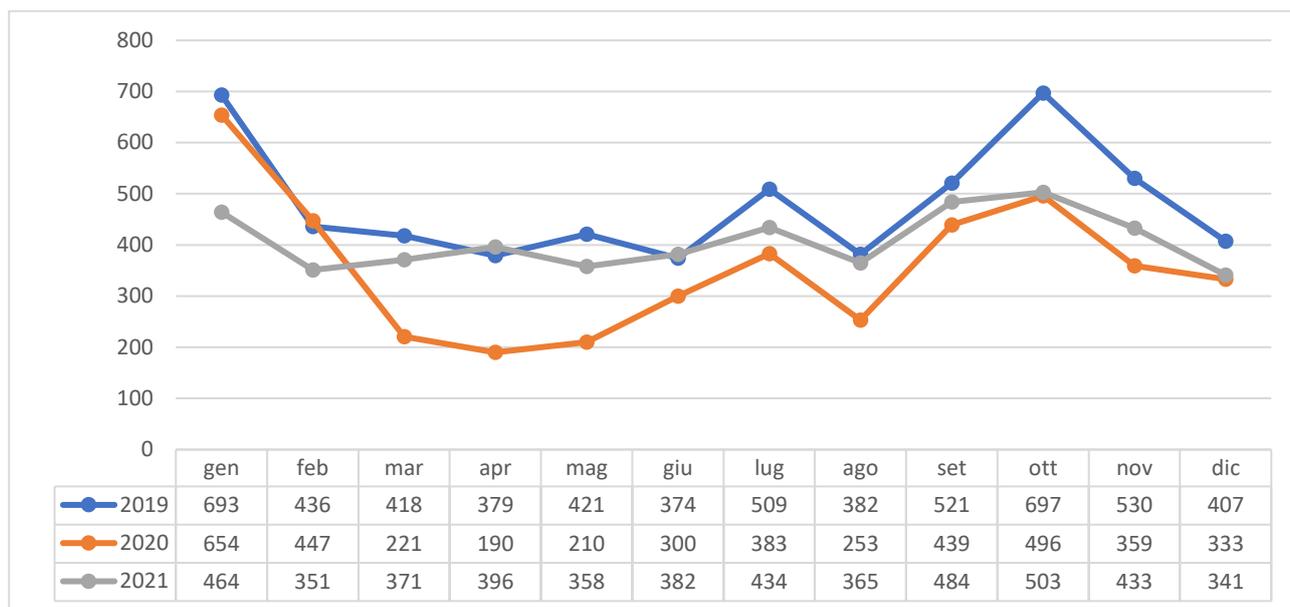


GRAFICO 13. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO - ANNO 2019, 2020, 2021

Complessivamente nell'anno 2021 hanno presentato una DID 4.882 cittadini, di cui in maggioranza sono donne 2.724 (quota del 56%) e 2.158 uomini (quota del 44%). L'andamento mensile delle donne è simile a quello degli uomini, con l'unica differenza nei mesi di marzo e aprile.

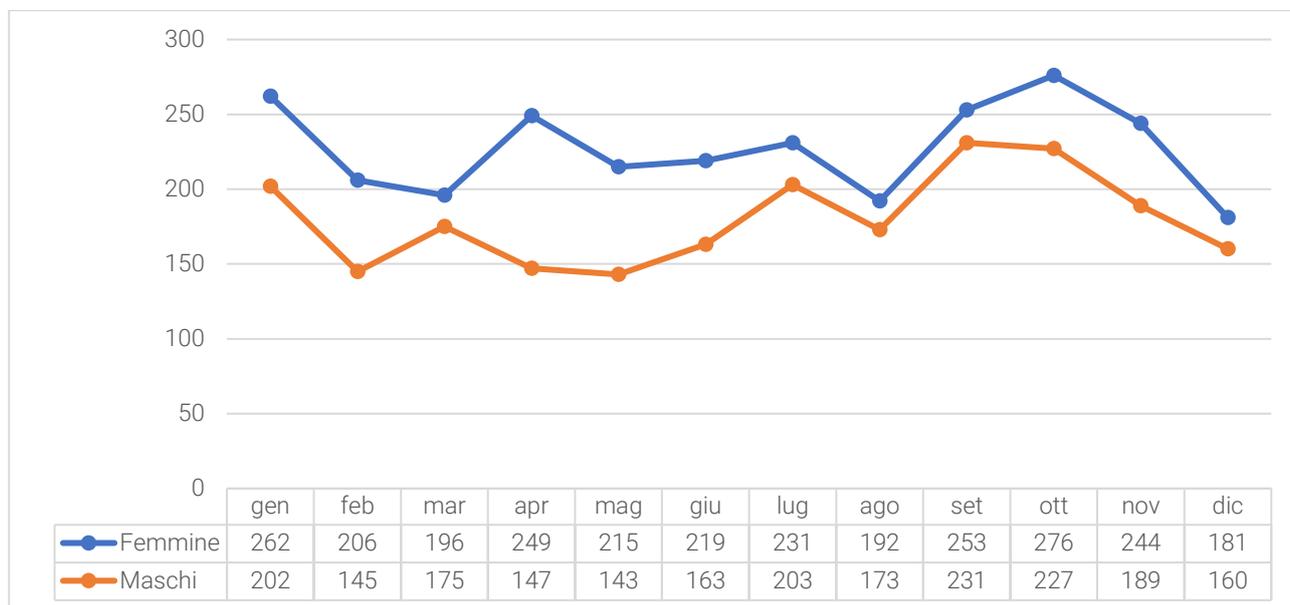


GRAFICO 14. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER GENERE - ANNO 2021

Nei due anni precedenti, il 2020 e il 2019, le donne rappresentano rispettivamente il 55% e il 54%. Si può notare che nel corso del tempo il numero di donne che presenta una dichiarazione di immediata disponibilità è in aumento rispetto agli uomini.

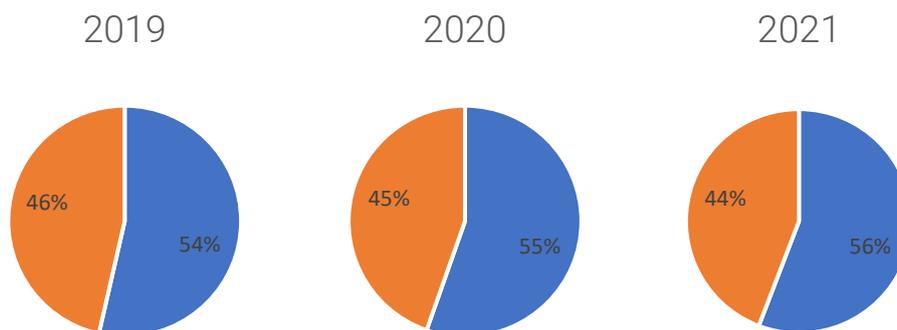


GRAFICO 15. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER GENERE - ANNO 2019, 2020, 2021

3.1 L'età

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato una Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID), nell'anno 2021, a confronto con il biennio precedente e dividendo per classi di età, considerando fasce di 5 anni, si evince che le fasce di età più numerose sono quelle dei 20-24enni con il 20% nel 2021 di rappresentatività sul totale, seguono con il 15% gli over 55 e la fascia dei 25-29enni con il 13%. Le fasce 30-34, 35-39, 40-44, 45-49 e 50-54 rappresentano ciascuno circa il 9%.

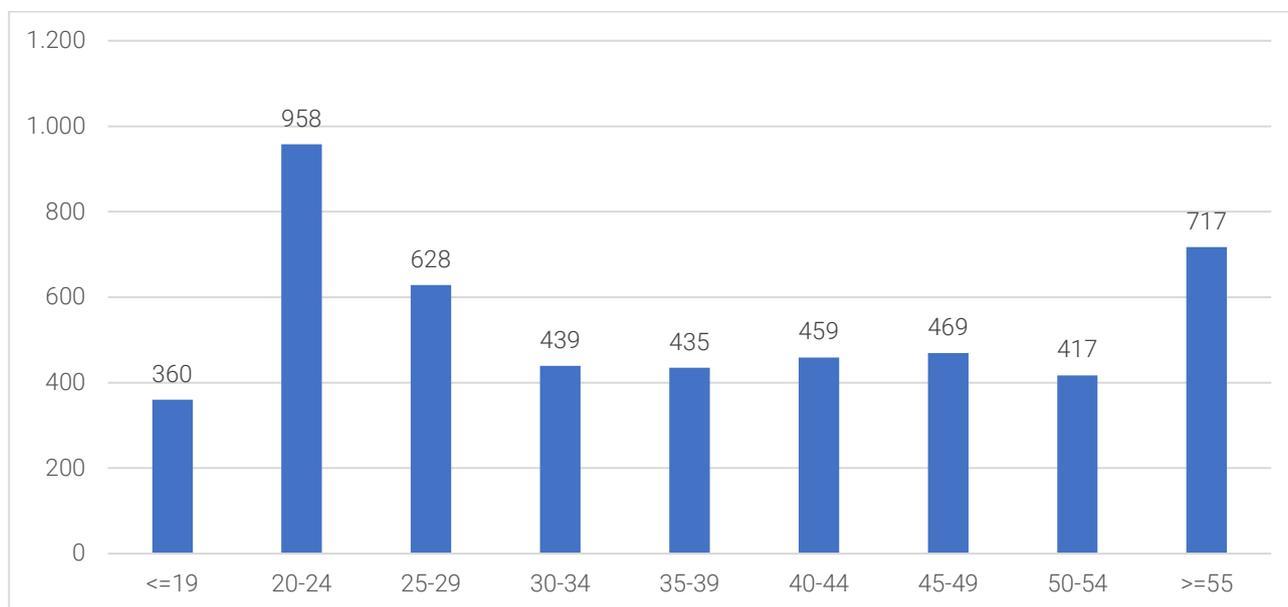


GRAFICO 16. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CLASSI DI ETÀ - ANNO 2021

Confrontando il 2021 con i due anni precedenti si può osservare come nei 3 anni il trend sia rimasto pressoché lo stesso: gli individui che presentano il maggior numero di dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro appartengono alla fascia 20-24 anni, seguiti dalla fascia over 55 e da quella 25-29 anni.

Anno	<= 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 55	TOTALE
2019	17	1.067	869	611	560	568	573	529	973	5.767
2020	103	955	631	379	351	372	402	427	665	4.285
2021	360	958	628	439	435	459	469	417	717	4.882

TABELLA 15. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CLASSI DI ETÀ - ANNO 2021

3.2 La nazionalità

Nel 2021 il totale degli italiani che dichiara di essere disponibile ad iniziare un'attività lavorativa è stato pari a 3.747, ovvero il 77% del totale. Gli stranieri, invece, rappresentano il restante 23% (in valore assoluto 1.135).

Osservando l'andamento mensile, si nota come l'andamento degli italiani sia simile a quello complessivo: permangono infatti i picchi nei mesi di gennaio, settembre e ottobre e i valori più bassi nel mese di dicembre; mentre per quanto riguarda l'andamento degli stranieri, si nota come questo sia molto più lineare, segno che non sono caratterizzati fortemente dal fenomeno della stagionalità.

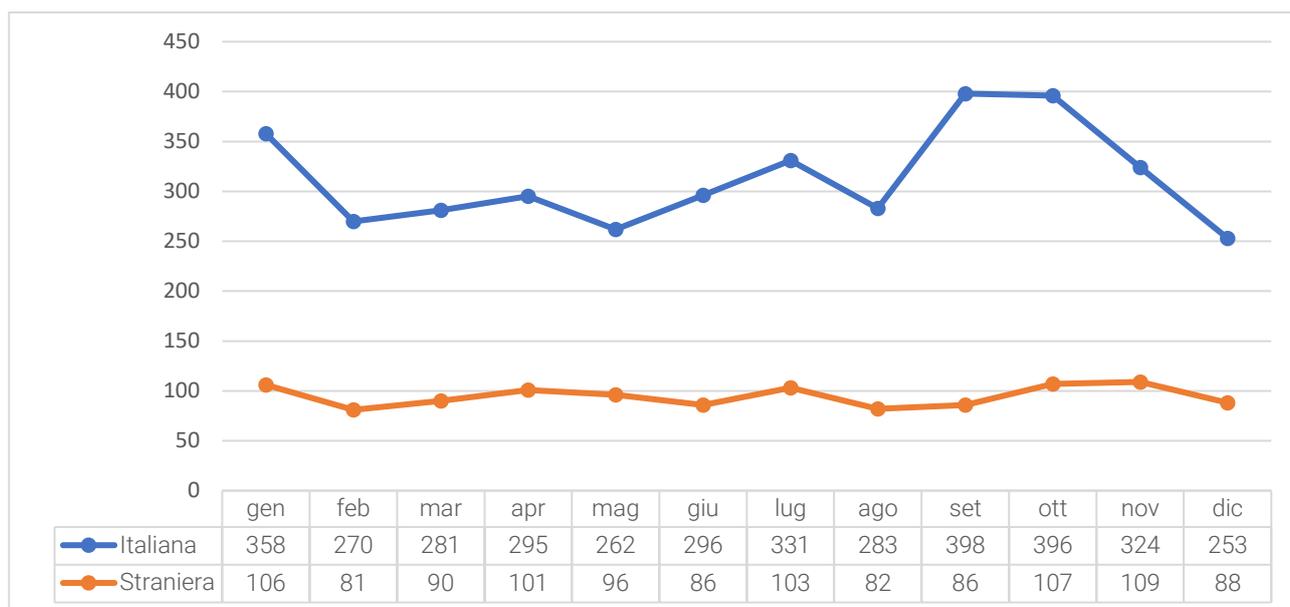


GRAFICO 17. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DISCHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER NAZIONALITÀ - ANNO 2021

Analizzando più in dettaglio i soggetti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che hanno presentato l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: la Romania con il 19%, il Marocco con il 16%, l'India con il 10%, l'Ucraina con il 7% e in percentuali inferiori l'Albania, il Pakistan, la Nigeria, la Moldavia, la Tunisia e il Brasile.

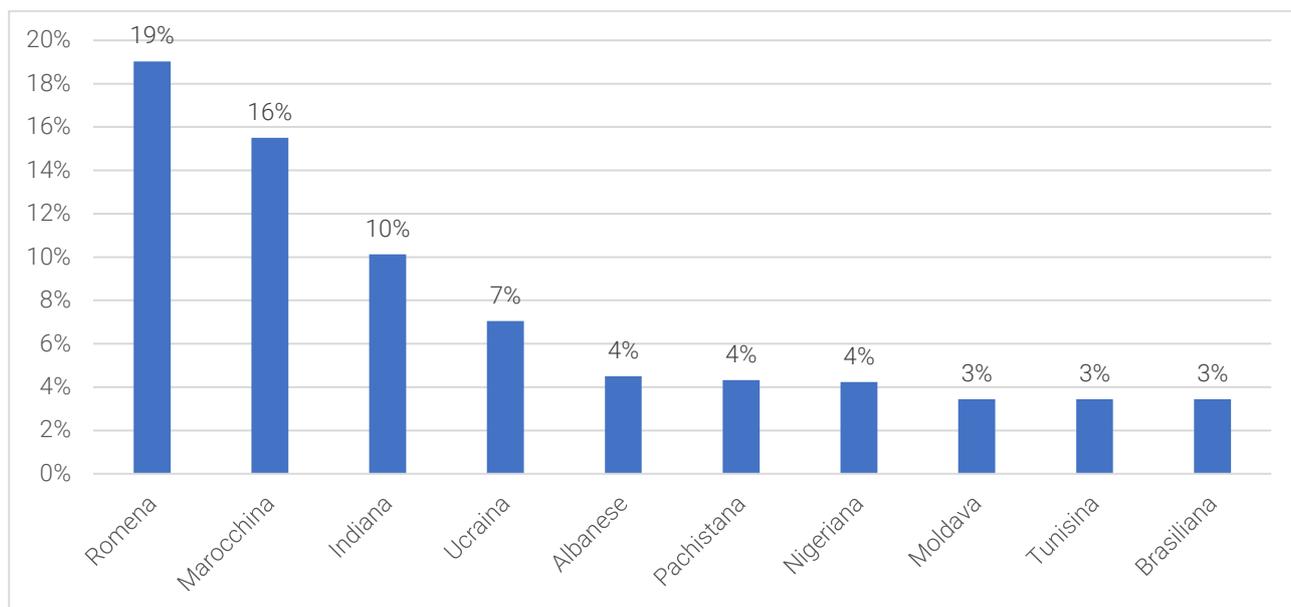


GRAFICO 18. PRIME 10 NAZIONALITÀ TRA LE PERSONE STRANIERE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO - ANNO 2021

3.3 Il territorio

Proseguiamo l'analisi dei soggetti che sono disponibili al lavoro, considerando il territorio mantovano attraverso la suddivisione per area di competenza dei 5 Centri per l'Impiego: Castiglione delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara e Viadana.



FIGURA 4. SUDDIVISIONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA IN BASE ALLA COMPETENZA DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Analizziamo quindi coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro per Centro per l'Impiego nell'anno 2021. Il CPI che registra il maggior numero di soggetti è Mantova, con 1.992 unità e una quota sul totale del 41%; segue il CPI di Castiglione delle Stiviere con il 29% (1.409 soggetti), il CPI di Suzzara con il 14% (693 soggetti), Viadana con l'11% (545) ed infine Ostiglia con il 5% (243).

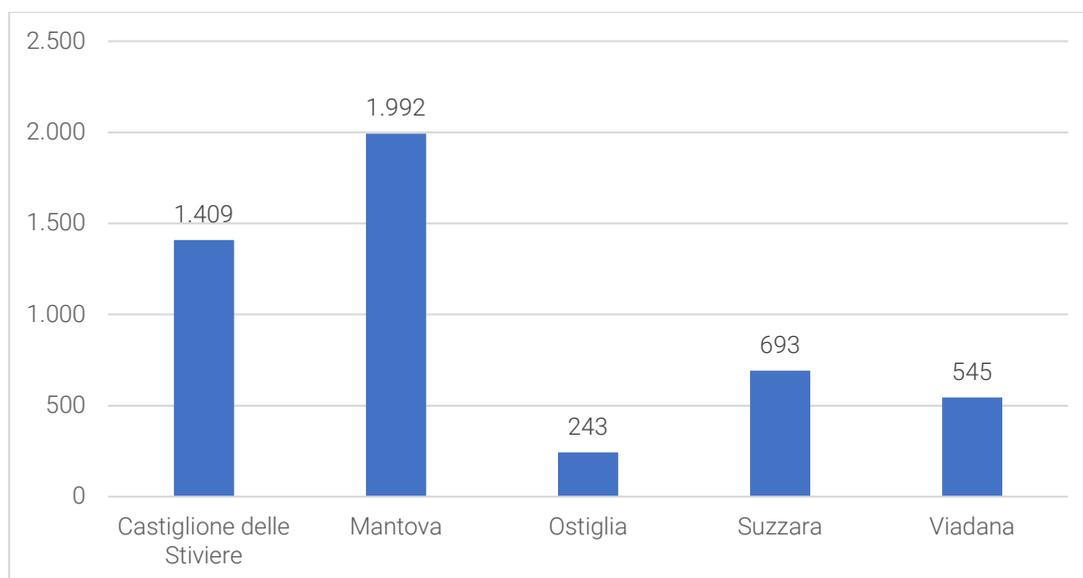


GRAFICO 19. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO - ANNO 2021

L'andamento mensile dei soggetti evidenzia un picco nel mese di gennaio e ottobre e un netto calo a dicembre per il CPI di Mantova. Il CPI di Castiglione delle Stiviere registra dei picchi nei mesi di gennaio, luglio, settembre e novembre. Per il CPI di Suzzara il picco è nel mese di ottobre. Il CPI di Viadana registra un picco a settembre, mentre il CPI di Ostiglia registra un lieve aumento di soggetti nel mese di luglio, mantenendo nel corso dell'anno un andamento abbastanza costante.

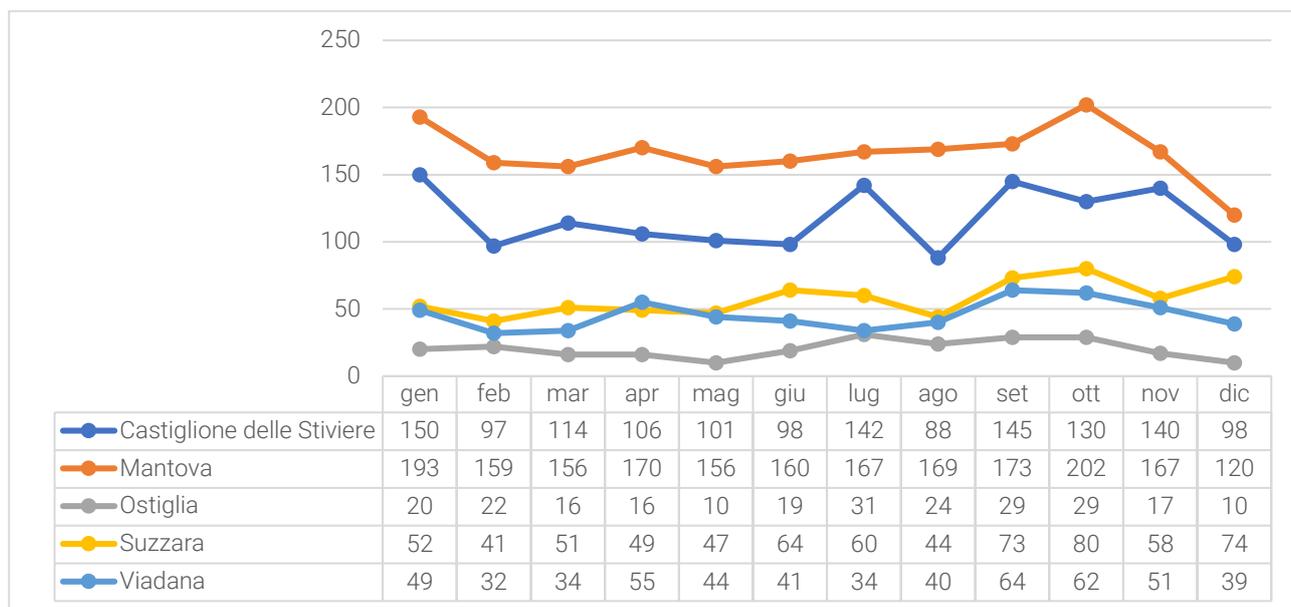


GRAFICO 20. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO - ANNO 2021

Di seguito si propone un'analisi della popolazione di coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro rispetto alle variabili di carattere demografico: genere, nazionalità ed età.

Variabile genere: dall'analisi della variabile genere è possibile notare che in tutti i CPI la maggior parte dei soggetti che dichiara di essere disponibile al lavoro è di genere femminile. Si nota che nel CPI di Ostiglia la differenza tra uomini e donne è meno marcata rispetto agli altri CPI.

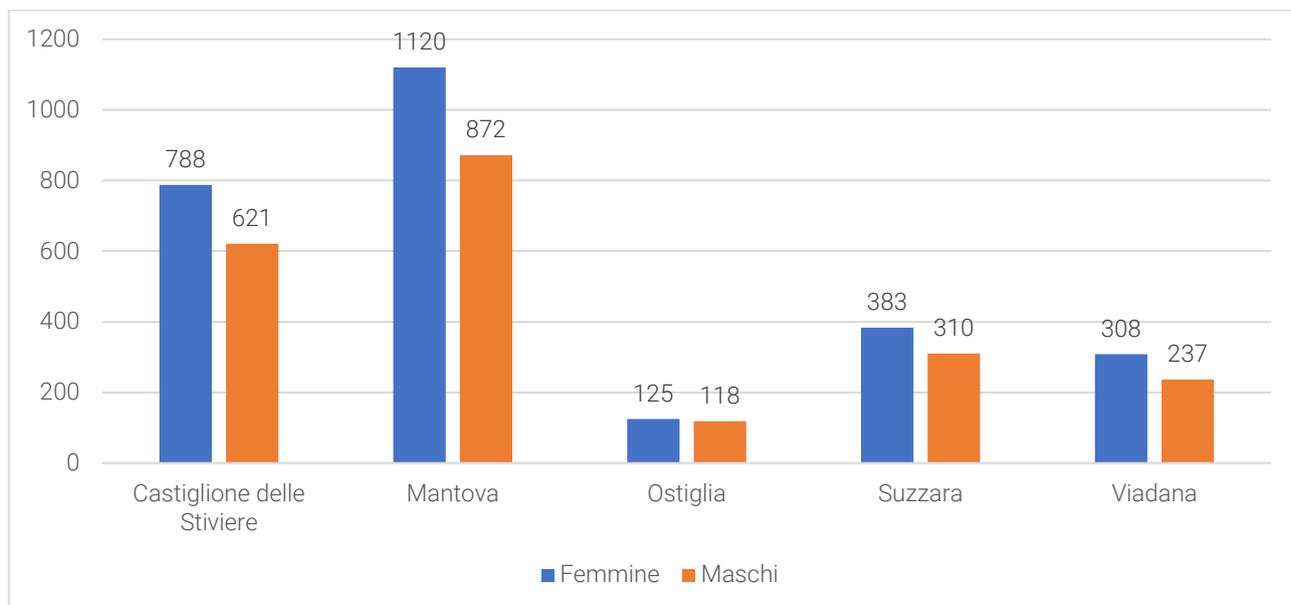


GRAFICO 21. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO E SESSO - ANNO 2021

Variabile nazionalità: Il CPI con la percentuale maggiore di soggetti stranieri che hanno dichiarato di essere disponibili al lavoro, nell'anno 2021, è Viadana con una quota del 26% sul totale dei soggetti, al contrario i CPI con la percentuale minore di soggetti stranieri sono Mantova e Suzzara.

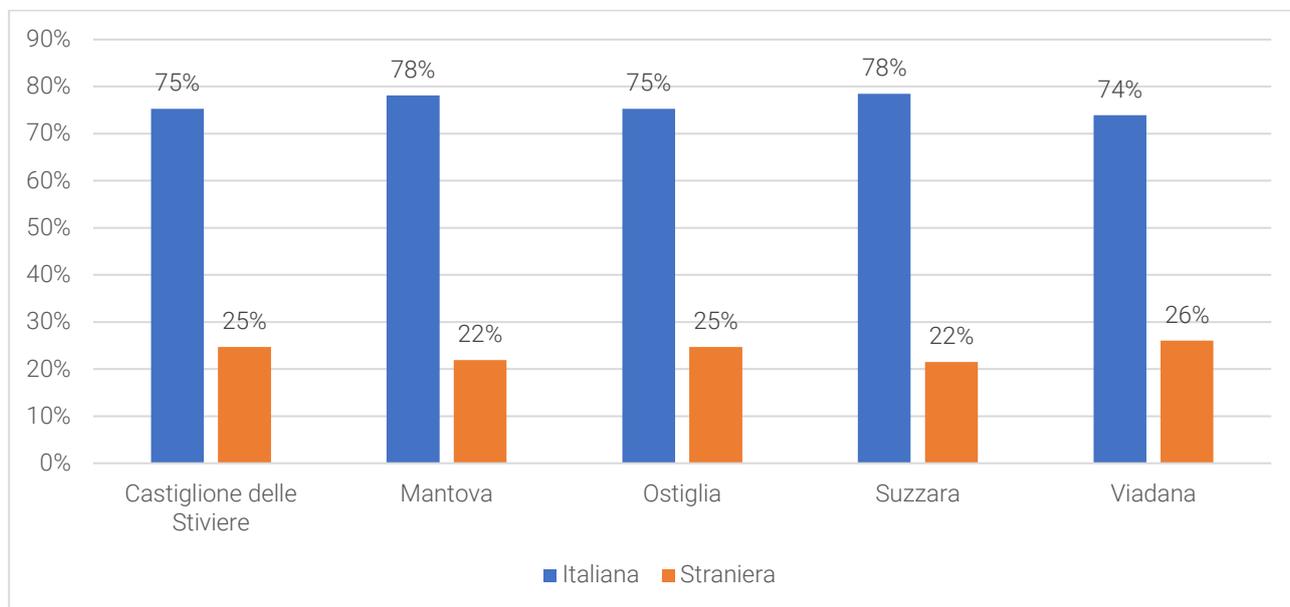


GRAFICO 22. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO E NAZIONALITÀ - ANNO 2021

Variabile età: nel CPI di Castiglione delle Stiviere la quota maggiore di individui che si dichiara disponibile al lavoro ha età compresa tra i 20-24 anni con quota del 19%, a cui seguono le classi di età over 55 con il 15%; nel CPI di Mantova la classe di età che registra maggior individui è quella 20-24 anni seguita da quella 25-29 anni rispettivamente con quota 21% e 14% del totale; nel CPI di Ostiglia è la fascia degli over 55 ad aver il maggior numero di individui con quota del 17%; mentre per il CPI di Suzzara sono le classi 20-24 e over 55 a rappresentare la quota maggiore con il 18% ciascuna; infine per il CPI di Viadana come per Castiglione delle Stiviere la classe con maggior numero di individui è la 20-24 anni con quota del 22%, seguita dagli over 55 che rappresentano il 16%.

Classe di età	Castiglione delle Stiviere	Mantova	Ostiglia	Suzzara	Viadana	TOTALE
<= 19	132	132	18	44	34	360
20 - 24	261	419	37	122	119	958
25 - 29	165	275	37	87	64	628
30 - 34	121	181	21	58	58	439
35 - 39	137	174	23	61	40	435
40 - 44	136	186	23	61	53	459
45 - 49	127	213	14	71	44	469
50 - 54	121	154	29	65	48	417
>= 55	209	258	41	124	85	717
TOTALE	1.409	1.992	243	693	545	4.882

TABELLA 16. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER CENTRO IMPIEGO ED ETÀ - ANNO 2021

Variabile titolo di studio: in tutti i centri per l'Impiego il numero maggiore di individui che hanno presentato una DID hanno come titolo di studio più alto la licenza media. In particolare a Castiglione delle Stiviere rappresentano il 51% del totale, seguiti dagli individui con il diploma che permette l'accesso all'università, mentre i laureati rappresentano il 6%; nel CPI di Mantova gli individui con licenza media rappresentano il 50%, i diplomati il 34% e i laureati il 7%; nel CPI di Ostiglia gli individui con fino alla licenza media rappresentano il 65%, i diplomati il 24% e i laureati il 2%; nel CPI di Suzzara gli individui con fino alla licenza media rappresentano il 60%, i diplomati il 24% e i laureati il 4%; infine nel CPI di Viadana i possessori di licenza media raggiungono il 49%, i diplomati il 36% e i laureati il 3%.

Titolo di studio	Castiglione delle Stiviere	Mantova	Ostiglia	Suzzara	Viadana	TOTALE
Nessun titolo di studio	0	3	0	1	0	4
Elementare	5	6	2	2	2	17
Licenza media	220	277	40	147	78	762
Diploma che non permette l'accesso all'università	52	22	4	17	13	108
Diploma che permette l'accesso all'università	126	189	15	60	58	448
Diploma universitario	4	13	0	8	4	29
Laurea	24	39	1	10	5	79
Master	0	1	0	0	0	1
TOTALE	431	550	62	245	160	1.448

TABELLA 17. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER CENTRO IMPIEGO E TITOLO DI STUDIO AL NETTO DEI TITOLI DI STUDIO NON DICHIARATI E NON DEFINITI - ANNO 2021

4 I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI

La rete dei Centri per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale nel 2021 (Castiglione delle Stiviere, Mantova, Suzzara, Viadana) attua un modello organizzativo per la gestione dei servizi al lavoro che identifica modalità uniformi di erogazione e garantisce un'omogeneità territoriale: il cittadino, a qualunque punto della rete si rivolga, fruisce dei servizi al lavoro riconoscendo i medesimi standard qualitativi.

I Centri per l'Impiego provinciali sono accreditati ope legis per l'erogazione dei servizi al lavoro ai sensi della L.R. 9/2018 e sono inseriti in un processo di continuo miglioramento di efficienza ed efficacia al fine di offrire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei clienti, secondo comportamenti etici e nel rispetto della normativa.

La filiera dei servizi al cittadino si presenta come un percorso che prende avvio dalla fase di accoglienza e presa in carico da parte degli operatori e si sviluppa in attività di orientamento e di accompagnamento finalizzate alla promozione dell'inserimento lavorativo.

Per favorire l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, vengono attivati interventi mirati di promozione di tirocini extracurricolari e scouting nell'ambito del programma Garanzia Giovani, mentre per favorire la ricollocazione di destinatari adulti, si definiscono percorsi personalizzati anche attraverso lo strumento regionale Dote Unica Lavoro.

In questi ultimi e difficoltosi anni, i Centri per l'Impiego, punti di accoglienza e presa in carico dei lavoratori, hanno sviluppato capacità di risposta anche alle situazioni più complesse e potenziato l'attività di preselezione, i tirocini extracurricolari e i percorsi formativi per l'acquisizione di tecniche di ricerca attiva del lavoro, individuati come servizi strategici ai fini del miglioramento delle chances occupazionali dei lavoratori e del loro inserimento e reinserimento lavorativo.

Lo sportello Eures rimane punto di riferimento per la diffusione di opportunità di inserimento lavorativo all'estero e iniziative di cooperazione internazionale rivolte a giovani e adulti, anche se il servizio ha risentito dell'emergenza pandemica.

I servizi rivolti alle imprese prevedono da parte dei Centri per l'Impiego attività di consulenza in merito alla normativa del lavoro, alle agevolazioni previste in caso di assunzione di particolari categorie di lavoratori e all'utilizzo del sistema per le comunicazioni obbligatorie. Inoltre, offrono alle aziende l'opportunità di facilitare la selezione del personale ricercato mediante il servizio di preselezione e la pubblicazione sul portale provinciale delle proprie ricerche, nonché l'informazione e la stipula delle Convenzioni per l'attivazione di tirocini extracurricolari finalizzati all'inserimento lavorativo.

La riprogrammazione dei servizi e la valutazione della loro efficienza ed efficacia si attua attraverso il sistema di monitoraggio, in grado di indagare per ogni servizio sia variabili di base, come la suddivisione territoriale per Centro Impiego, il sesso, l'età, la nazionalità, il titolo di studio di chi usufruisce dei servizi ed altre variabili specifiche dei servizi, sia il grado di successo dei servizi erogati.

Di seguito i dati registrati dagli operatori dei Centri per l'Impiego sul sistema informativo Sintesi, differenziati per ciascun servizio monitorato ed elaborato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro provinciale.

4.1 Accoglienza e accesso ai servizi – Informazione orientativa

Il servizio di accoglienza e di informazione orientativa è individuale, ha la durata massima di un'ora e viene erogato al momento a tutte le persone che si iscrivono al Centro per l'Impiego. L'attività si realizza attraverso diversi momenti: prima l'operatore del Centro per l'Impiego effettua una valutazione dei requisiti dell'utente e la rilevazione dei bisogni; poi vengono gestiti gli adempimenti amministrativi, la presa in carico del destinatario e la stipula del patto di servizio; infine, l'erogazione di informazioni sul mercato del lavoro e sull'offerta di servizi formativi, di orientamento e all'impiego.

Per l'utenza disabile e categorie protette, è prevista anche l'iscrizione al Collocamento Mirato (legge 68/99) e il rilascio di relativa certificazione ove richiesta.

Il Patto di Servizio Personalizzato è, quindi, il documento sottoscritto dal lavoratore e dall'Operatore accreditato ai servizi al lavoro pubblico o privato che lo prende in carico, in cui vengono formalizzati gli impegni reciproci relativi da un lato all'attivazione del lavoratore e dall'altro al supporto da parte dell'Operatore durante la fase di ricerca. In particolare, vengono definiti: il tutor con cui il lavoratore manterrà i contatti, il percorso di politica attiva cui il lavoratore dovrà partecipare, le sanzioni applicabili in caso di mancata partecipazione.

I Centri per l'Impiego della Provincia di Mantova hanno stipulato Patti di Servizio registrandoli sul sistema informativo regionale SIUL. **Nel 2021 sono stati stipulati complessivamente 3.371 Patti di Servizio, di seguito i dati suddivisi per CPI.**

CPI	N. PSP
Castiglione delle Stiviere	1.046
Mantova	1.309
Suzzara	519
Viadana	497
TOTALE	3.371

TABELLA 18. PATTI DI SERVIZIO STIPULATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2021

4.2 Colloquio specialistico di Orientamento

Il colloquio specialistico è un servizio individuale della durata massima di due ore e può essere erogato al momento oppure su appuntamento. È importante che venga svolto in uno spazio fisico idoneo che garantisca la privacy nel rapporto tra operatore addetto al colloquio e utente.

Il colloquio si concretizza in un'intervista semi-strutturata nel corso della quale si analizzano le variabili socio-anagrafiche ed i percorsi formativi e professionali del cittadino. Vengono approfondite le conoscenze linguistiche e informatiche, i corsi di formazione, la partecipazione a tirocini. Per quanto riguarda le esperienze professionali, vengono analizzate le mansioni ricoperte nel corso di precedenti esperienze lavorative, le competenze acquisite utili alla elaborazione del CV europeo. Vengono, quindi, richieste le disponibilità lavorative in termini di qualifiche professionali, di orario lavorativo e distanza dal luogo di domicilio, ecc. Queste informazioni, inserite nel SW Sintesi, formano il contenuto della scheda professionale.

Infine, viene definito il profilo professionale del lavoratore, valutandone la spendibilità occupazionale. Attraverso il colloquio vengono evidenziati eventuali bisogni specifici del cittadino che può essere rinviato ad altre azioni orientative o di accompagnamento.

Come si evidenzia nel grafico seguente i Centri per l'Impiego nel corso del 2021 hanno aumentato il numero di colloqui specialistici rispetto ai due anni precedenti, da 1.406 nel 2019 e 1.366 nel 2020 a 2.215 nel 2021, +58% e +62%.

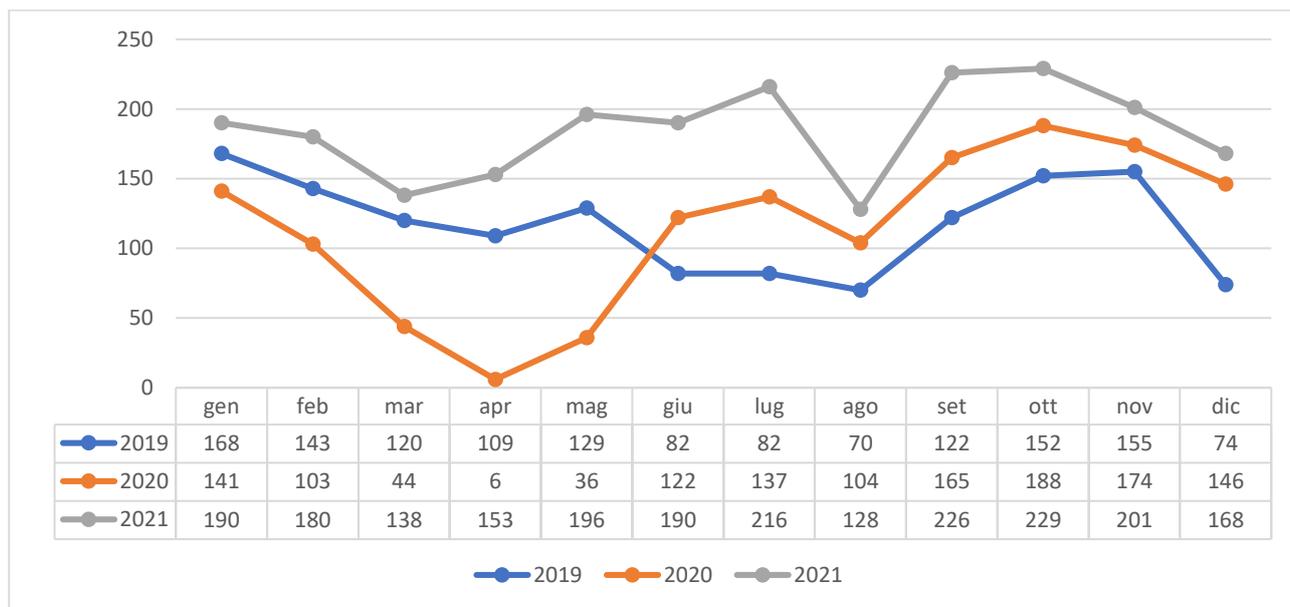


GRAFICO 233. ANDAMENTO MENSILE DEI COLLOQUI SPECIALISTICI - ANNO 2019, 2020, 2021

Dal grafico sottostante si può osservare come presso quasi tutti i Centri per l'Impiego ci sia una prevalenza del genere femminile per quanto riguarda i colloqui specialistici.

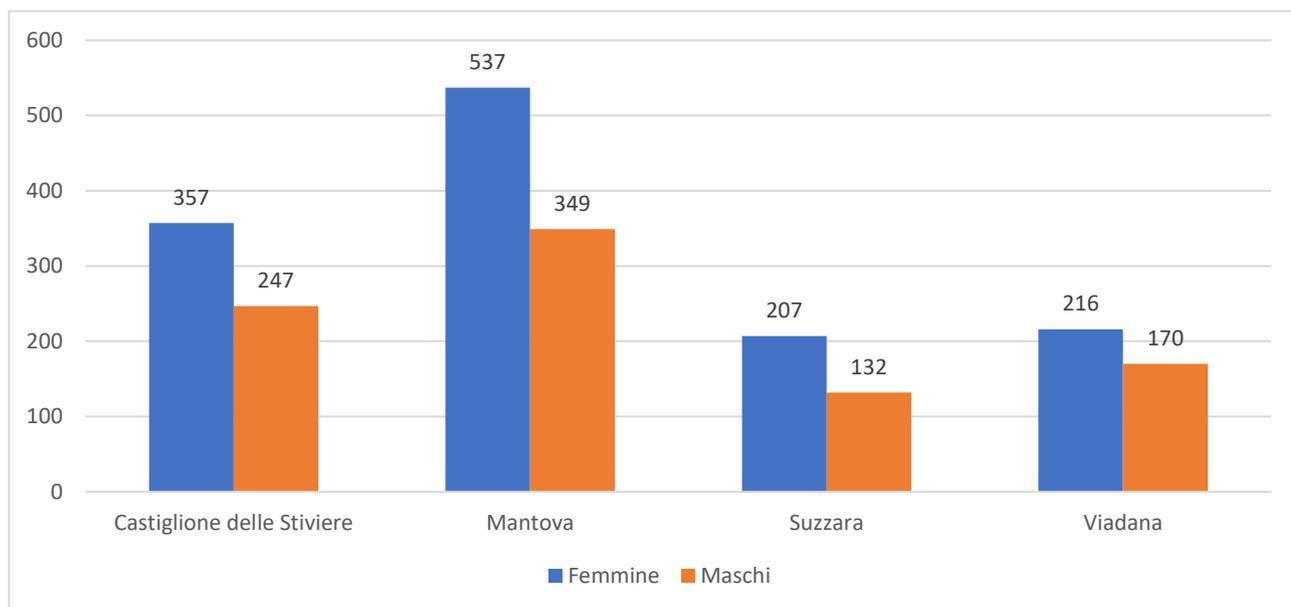


GRAFICO 244. NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI PER CENTRO IMPIEGO E SESSO - ANNO 2021

Per quanto concerne l'età, gli over 50 sono i principali fruitori del servizio, seguiti dai 18-24enni. Le classi di età che fruiscono meno del servizio sono quelle intermedie dei 25-29enni e 30-34enni.

CPI	< 18	18 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	>= 50	TOTALE
Castiglione delle Stiviere	2	105	64	49	67	77	88	152	604
Mantova	0	129	110	71	98	113	102	263	886
Suzzara	0	55	27	27	39	49	47	95	339
Viadana	0	77	28	42	43	45	47	104	386
TOTALE	2	366	229	189	247	284	284	614	2.215

TABELLA 1918. NUMERO COLLOQUI SPECIALISTICI PER CENTRO IMPIEGO E CLASSE DI ETÀ - ANNO 2021

I cittadini stranieri, che comprendono cittadini comunitari ed extracomunitari, rappresentano il 29% di coloro che hanno usufruito del colloquio specialistico nel 2021.

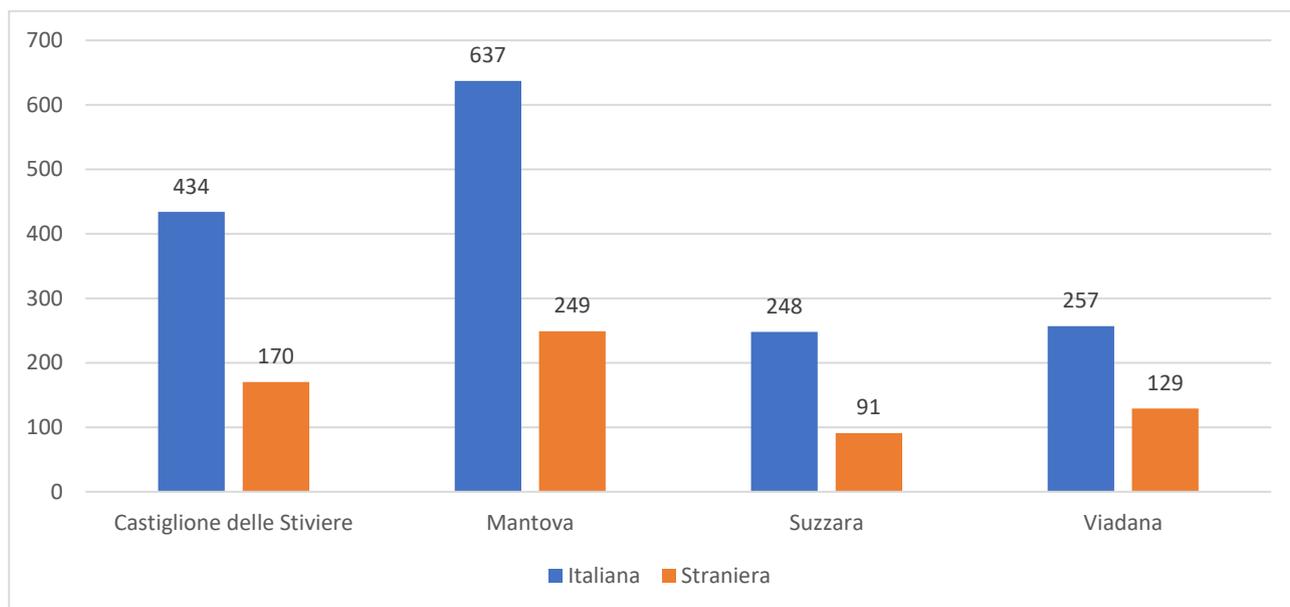


GRAFICO 25. NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI PER CENTRO IMPIEGO E NAZIONALITÀ - ANNO 2021

Per quanto concerne il titolo di studio, il 48% degli utenti possiede fino alla licenza media, mentre il 29% possiede fino al diploma di scuola secondaria superiore, il numero di laureati rappresenta il 9%. Il titolo di studio qualifica professionale rappresenta l'8% ed infine per il 2% dei soggetti non è disponibile l'informazione relativa al titolo di studio.

Il titolo di studio di licenza media presenta la quota più elevata rispetto al totale dei colloqui effettuati per i singoli CPI, nel Centro Impiego di Mantova con il 50%, la qualifica professionale invece ha la quota più alta a Viadana con l'11%, il diploma nel Centro Impiego di Mantova e Castiglione delle Stiviere con il 29% ed infine la laurea con il 10% nel Centro Impiego di Mantova.

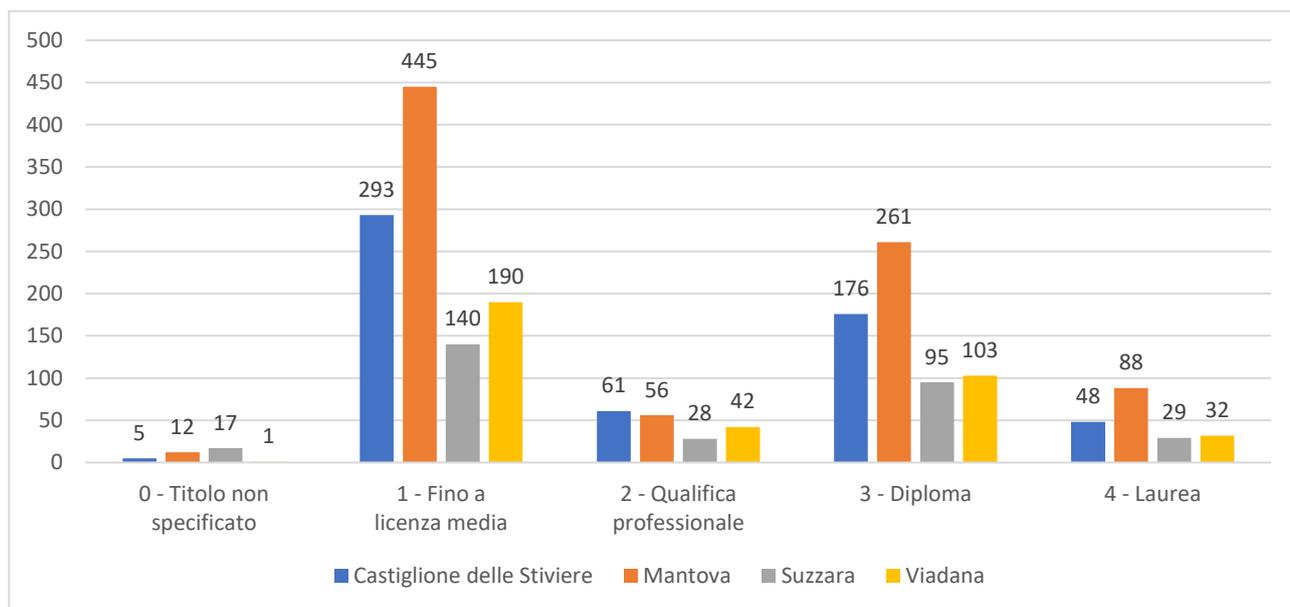


GRAFICO 26. NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI PER CENTRO IMPIEGO E TITOLO DI STUDIO. NON SONO STATI RAPPRESENTATI NEL GRAFICO I TITOLI DI STUDIO NON DEFINITI - ANNO 2021

Solitamente al termine del colloquio viene consegnato il questionario di soddisfazione del servizio (Customer Satisfaction) che il cittadino compila facoltativamente e in forma anonima: a seguito della emergenza pandemica Covid e dell’ampliamento della modalità di somministrazione dei colloqui a distanza, non è stato possibile garantire l’anonimità del questionario. Per tale motivo nel corso del 2021 si sono raccolti un numero inferiore di questionari di gradimento rispetto agli anni precedenti.

I risultati delle singole domande presenti nei customer vengono elaborati, considerando positive quelle che esprimono un punteggio medio maggiore o uguale a 3, in una scala da 1 a 4. Di seguito i dati raccolti per il 2021.

CPI	N. Questionari
Castiglione delle Stiviere	128
Mantova	153
Suzzara	195
Viadana	43
TOTALE	519

TABELLA 190. NUMERO DI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2021

I dati evidenziano, nonostante la complessità del momento attuale, la percezione (tra le persone che hanno compilato il questionario liberamente e in forma anonima) di un servizio soddisfacente e di un buon livello di competenza ed empatia da parte degli operatori dei Centri per l’Impiego.

CPI	Utilità	Cortesia	Competenza	Accoglienza	Soddisfazione
Castiglione delle Stiviere	3,69	3,95	3,75	3,42	3,48
Mantova	3,66	3,75	3,74	3,31	3,40
Suzzara	3,74	3,93	3,76	3,44	3,52
Viadana	3,84	3,95	3,86	3,67	3,70
TOTALE	3,71	3,89	3,76	3,42	3,49

TABELLA 201. VOTO MEDIO PER DOMANDA DI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2021

4.3 Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro

Il servizio è realizzato con modalità sia individuale sia di gruppo, quest'ultima sospesa negli ultimi due anni a seguito dell'emergenza pandemica. L'obiettivo è quello di sostenere il cittadino nell'acquisizione di competenze e capacità utili a promuoversi attivamente nel mondo del lavoro e di facilitarne, quindi, l'inserimento ed il reinserimento occupazionale.

In particolare, le attività prevedono una fase iniziale di definizione di un progetto professionale tramite l'analisi delle esperienze formative, professionali e sociali, delle aspirazioni professionali e di individuazione delle competenze acquisite.

Il servizio si sviluppa, in seguito, nell'orientamento ai meccanismi del mercato del lavoro e all'introduzione degli strumenti e ai canali di ricerca di occupazione (individuazione aziende target, elaborazione cv e lettera di autocandidatura, costruzione network e mailing list, risposta ad annunci, preparazione a colloqui di selezione). Nell'ultima fase, il servizio ha come finalità la costruzione del piano di ricerca del lavoro e la verifica dell'andamento della ricerca e della coerenza con il profilo ricercato.

Nel complesso si evidenzia una maggiore richiesta di partecipazione al servizio da parte di persone che hanno perso il lavoro, faticano a rioccuparsi e necessitano di supporto durante la fase di reinserimento lavorativo.

Nel 2021 sono stati effettuati 49 servizi di accompagnamento al lavoro coinvolgendo 43 persone, presso i Centri per l'Impiego di Mantova e di Castiglione delle Stiviere.

Le femmine rappresentano il 74% (con 36 individui), mentre i maschi il 26% (con 13 individui).

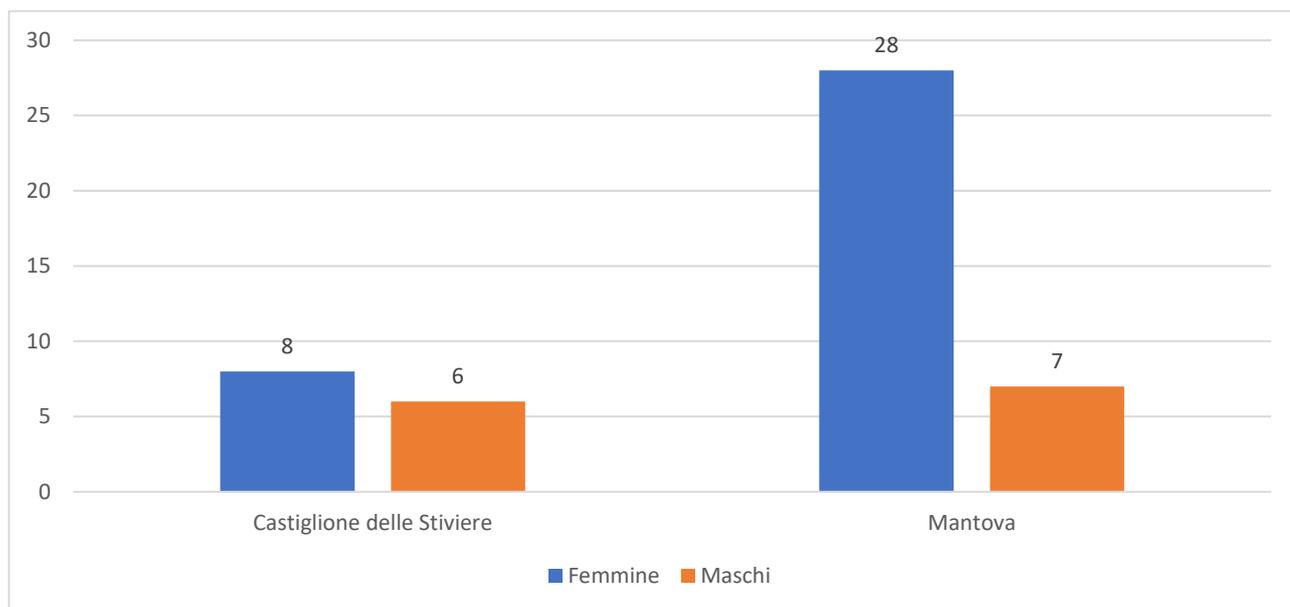


GRAFICO 2725. PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO PER CENTRO IMPIEGO E SESSO - ANNO 2021

Confrontando i beneficiari del servizio suddividendoli per classi d'età e titolo di studio, si nota come gli individui partecipanti al servizio posseggono in maggioranza un diploma (rappresentano il 43% del totale), seguiti da chi possiede fino alla licenza media (27%), poi i possessori di laurea con il 18% ed infine i possessori di qualifica professionale.

La classe d'età che registra maggiore affluenza è quella dei 35-39 anni, seguita da quella degli over 50 e dei 40-44enni.

Età	18 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	>= 50	TOTALE
0 - N.D.	1	0	0	2	0	0	1	4
1 - Fino a licenza media	1	1	1	3	3	1	3	13
2 - Qualifica professionale	0	0	0	1	0	0	1	2
3 - Diploma	1	1	1	4	5	3	6	21
4 - Laurea	1	0	3	5	0	0	0	9
TOTALE	4	2	5	15	8	4	11	49

TABELLA 212. PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO PER CLASSI DI ETÀ E TITOLO DI STUDIO - ANNO 2021

4.3.1 Grado di successo del servizio

Il grado di successo viene misurato considerando il numero di persone che hanno trovato un'opportunità lavorativa entro sei mesi dalla conclusione del servizio, in rapporto al totale dei partecipanti.

Nel 2021 si attesta intorno al 60%, vale a dire su 43 partecipanti dopo 6 mesi dalla conclusione del servizio, hanno trovato lavoro 25 persone.

Relativamente agli avviamenti registrati, il 79% degli inserimenti lavorativi è avvenuto con un tipo di rapporto di lavoro a tempo determinato, il 7% con il contratto di apprendistato, il 5% a tempo indeterminato, mentre per il 10% è stato attivato un tirocinio extracurricolare.

Contratto	%
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	7%
Lavoro a tempo determinato	79%
Lavoro a tempo indeterminato	5%
Tirocinio	10%

TABELLA 2322. VALORI PERCENTUALI DEGLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE A CUI È STATO EROGATO IL SERVIZIO DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO ENTRO 6 MESI DALLA CONCLUSIONE DEL SERVIZIO NEL 2021 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

4.4 Tutoring e accompagnamento al tirocinio extracurricolare

Il tirocinio extracurricolare rappresenta un'esperienza di orientamento e formazione, di durata limitata, finalizzata ad agevolare le scelte professionali tramite l'accrescimento di conoscenze e competenze acquisite in un contesto lavorativo.

In particolare, consente di:

- verificare le proprie aspettative rispetto al lavoro e al contesto professionale individuato attraverso la conoscenza dell'organizzazione di una azienda;
- verificare il livello di adeguatezza della propria formazione, dell'esperienza professionale in rapporto al mercato del lavoro e al ruolo aziendale individuato;
- favorire un'esperienza professionale valida come credito formativo;
- offrire una concreta opportunità d'inserimento lavorativo.

Per l'avvio di un tirocinio il Centro per l'Impiego, in qualità di soggetto promotore, stipula con l'azienda ospitante una Convenzione ed elabora il progetto formativo nel quale vengono indicati gli obiettivi formativi, le modalità di attuazione, il periodo e la durata.

Durante il periodo di svolgimento, il tirocinante è seguito da un tutor del Centro per l'Impiego, che ha la funzione di mediare la relazione tra l'azienda ed il tirocinante medesimo e da un tutor aziendale che affianca il tirocinante nel suo percorso formativo.

Il numero di tirocini attivati dai Centri per l'Impiego provinciali nel 2021 è pari a 152.

Nel 2021 rispetto al 2020 e al 2019 si riscontra un aumento dei tirocini attivati pari al 18% rispetto al 2020, in cui ne erano stati attivati 129 e al 13% rispetto al 2019 con 135 attivazioni.

Il Centro per l'Impiego dove si registrano il maggior numero di tirocini attivati nel 2021 è quello di Suzzara con quota 51, seguito da quello di Mantova con 48, che registra un aumento del 26% rispetto all'anno precedente e del 65% rispetto al 2019; poi ci sono i Centri di Castiglione delle Stiviere con 30 attivazioni e quello di Viadana con 23.

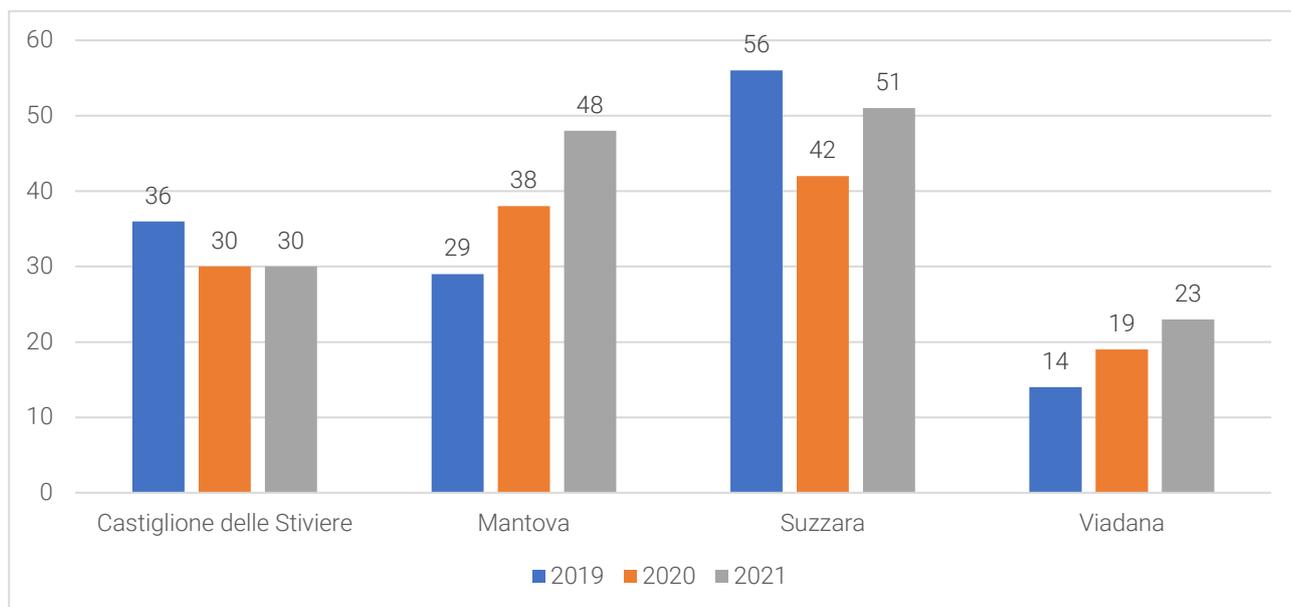


GRAFICO 2826. NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2019, 2020, 2021

Nei grafici sotto riportati si evidenziano le caratteristiche socio-anagrafiche relative ai tirocinanti.

Nel 2021 la maggior parte dei tirocinanti sono di genere maschile, di cittadinanza italiana e con un'età compresa tra i 18 e i 29 anni.

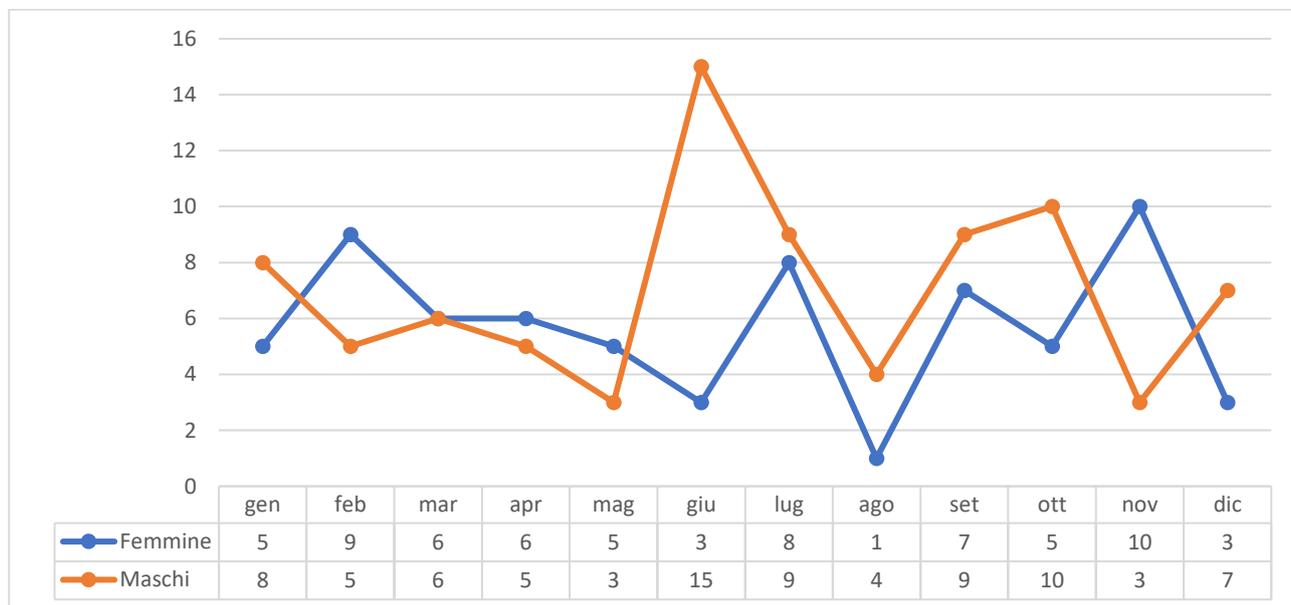


GRAFICO 2927. ANDAMENTO MENSILE DI TIROCINI ATTIVATI PER SESSO - ANNO 2021

CPI	<18	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	>=50	TOTALE
Castiglione delle Stiviere	1	23	4	0	1	0	0	1	30
Mantova	4	27	11	6	0	0	0	0	48
Suzzara	6	37	3	2	1	0	2	0	51
Viadana	2	16	2	1	0	2	0	0	23
TOTALE	13	103	20	9	2	2	2	1	152

TABELLA 234. NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO E CLASSE DI ETÀ - ANNO 2021

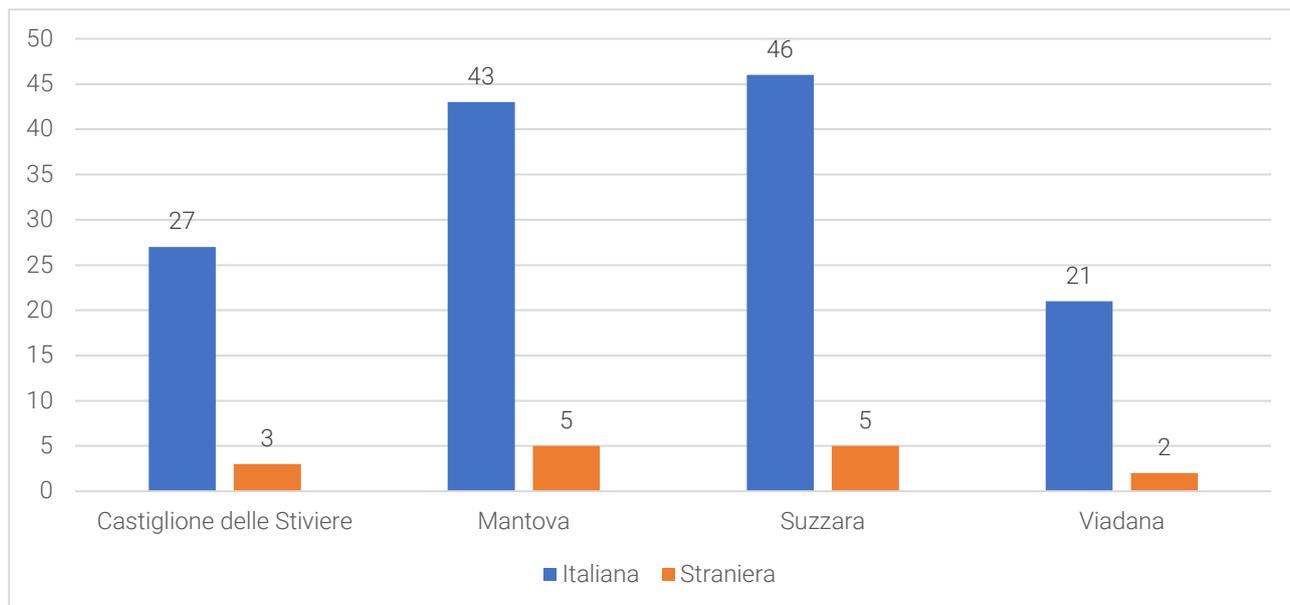


GRAFICO 280. NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO E NAZIONALITÀ - ANNO 2021

4.4.1 Grado di successo del servizio

Il grado di successo viene misurato considerando il numero di persone che, concluso il percorso formativo previsto dal tirocinio, sono state assunte entro sei mesi, tenuto conto della possibilità che l'inserimento lavorativo sia avvenuto nella stessa azienda ospitante oppure presso un'altra azienda.

Per il 2021 la percentuale di successo è pari al 73%: i tirocini conclusi nell'anno, infatti, sono 91 e di questi ben 67 sono sfociati in un'occupazione per i tirocinanti.

Dall'analisi degli avviamenti registrati entro sei mesi dalla conclusione del tirocinio, si evince che la maggior parte delle assunzioni è avvenuta con un contratto a tempo determinato, il 42% del totale e il 36% con un contratto di apprendistato.

Contratto	%
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	36%
Lavoro a tempo determinato	42%
Lavoro a tempo indeterminato	6%
Lavoro intermittente	9%
Tirocinio	7%

TABELLA 25. VALORI PERCENTUALI DEGLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE A CUI È STATO ATTIVATO IL SERVIZIO DI TIROCINIO AL LAVORO ENTRO 6 MESI DALLA CONCLUSIONE DEL SERVIZIO NEL 2021 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

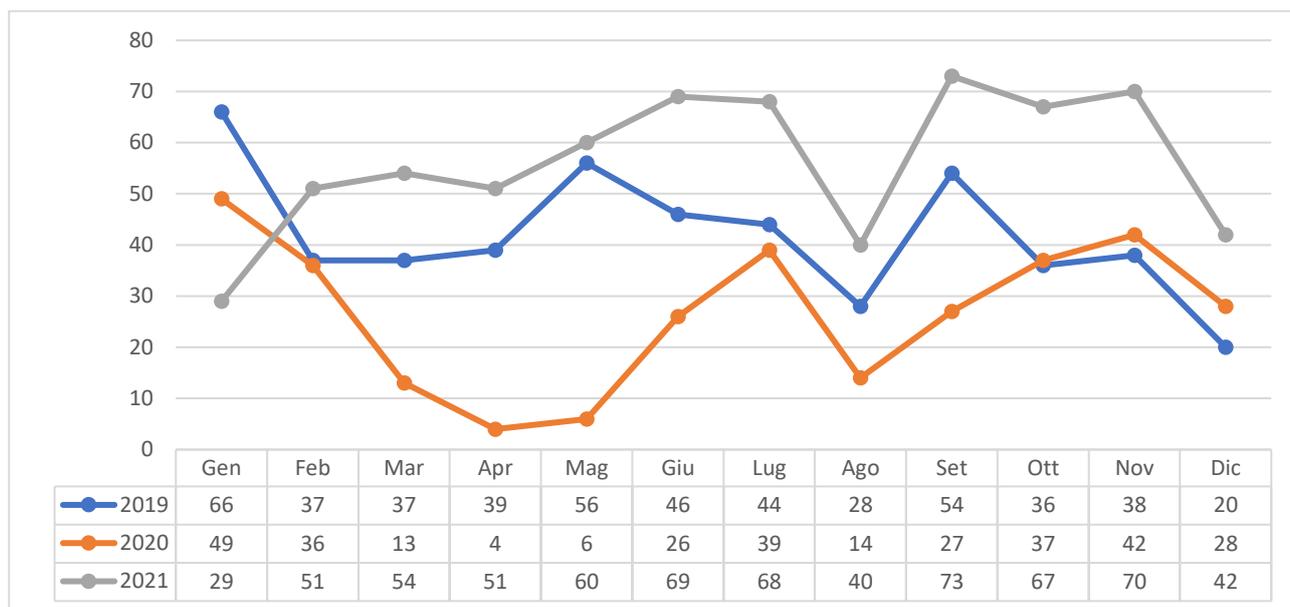
Abbiamo registrato, inoltre, che la metà delle persone sono state assunte entro 15 giorni nella stessa azienda ospitante.

4.5 Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)

Il servizio si rivolge sia ai lavoratori sia alle aziende e svolge una funzione di intermediazione tra la richiesta di professionalità espressa dalle imprese e le competenze e disponibilità di chi cerca lavoro. Si attiva con una richiesta di personale da parte dell'azienda che definisce il profilo professionale ricercato e i relativi requisiti: il Centro per l'Impiego, quindi, effettua la selezione di candidati dalla banca dati e ne verifica la disponibilità.

L'azienda ha, inoltre, l'opportunità di pubblicare la ricerca sul portale online in chiaro (contatto diretto tra candidato e impresa) oppure in forma anonima: in questo caso l'ufficio dedicato alla preselezione raccoglie e verifica le autocandidature. Entro sette giorni dalla richiesta il Centro per l'Impiego procederà a segnalare all'azienda la rosa completa dei candidati rispondenti al profilo richiesto.

Nel 2021 i Centri per l'Impiego provinciali hanno gestito 674 vacancy (richieste di personale) per un totale di 1.330 posti di lavoro, +110% rispetto al 2020 e +35% rispetto al 2019.


GRAFICO 291. ANDAMENTO MENSILE DELLE VACANCY RICHIESTE AL SERVIZIO DI PRESELEZIONE - ANNO 2019, 2020, 2021

CPI	N. Vacancy	N.Posti
Castiglione delle Stiviere	148	200
Mantova	291	825
Suzzara	112	163
Viadana	123	142
TOTALE	674	1.330

TABELLA 26. NUMERO DI VACANCY E NUMERO DI POSTI VACANTI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2021

La maggior parte delle aziende che si sono rivolte al servizio di preselezione svolgono la propria attività nel settore Commercio e servizi raggiungendo quota 353 vacancy, mentre sono 180 le aziende appartenenti al settore industriale; le intermediazioni legate al settore delle costruzioni sono 84, mentre le aziende agricole difficilmente si rivolgono ai Centri per l'Impiego per ricercare personale.

CPI	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria	TOTALE
Castiglione delle Stiviere	5	70	32	41	148
Mantova	6	161	26	63	291
Suzzara	0	58	17	31	112
Viadana	4	64	9	45	123
TOTALE	15	353	84	180	674

TABELLA 2724. NUMERO DI POSTI PER CENTRO IMPIEGO E PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA DELL'AZIENDA - ANNO 2021

Analizzando le vacancy si evidenzia che i profili professionali maggiormente ricercati dalle aziende sono da ricondurre alla macroarea "artigiani, operai specializzati e agricoltori" e in particolare sono

richiesti elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili. In ordine di frequenza di competenze richieste, segue l'area "professioni intermedie (tecnici)" e in particolare quelle relative all'attività di contabile; quindi, l'area "personale non qualificato" in particolare il pulitore di locali. Presenti ma meno ricercati i profili professionali di analista programmatore, consulente fiscale e sviluppatore software.

Qualifica	N. Vacancy
N.d	1
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	151
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili (anche in agricoltura) e operatori di montaggio industriale	89
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1
Personale non qualificato	113
Professioni esecutive relative amministrazione e gestione	98
Professioni intellettuali, scientifiche e di elaborazioni speciali	16
Professioni intermedie (tecnici)	139
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	66
TOTALE	674

TABELLA 2825. NUMERO DI POSTI PER CENTRO IMPIEGO E PER QUALIFICA PROFESSIONALE - ANNO 2021

4.5.1 Grado di successo

Abbiamo considerato l'efficacia del servizio di preselezione misurando il numero di assunzioni dei candidati segnalati dai Centri per l'Impiego alle aziende a fronte di una richiesta di personale.

Sono stati presi in considerazione tutti i lavoratori segnalati incrociandoli con le comunicazioni obbligatorie di assunzione nei 6 mesi successivi alla segnalazione e risulta che di questi lavoratori il 55% ha successivamente trovato un'occupazione (400 persone assunte su 726 inviate alle aziende almeno una volta nel 2021). Il dato dà conto anche della maggior probabilità di trovare occupazione per quanti entrano in un circolo positivo di attivazione alla ricerca del lavoro anche attraverso la consultazione dei portali e la candidatura mirata.

Il risultato più interessante è, in effetti, il numero di persone segnalate e poi assunte proprio presso le aziende che hanno usufruito del servizio di preselezione; nell'anno 2021 è pari a 51. Rapportando questo dato al numero di posti vacanti a disposizione (426) si ha una **percentuale di successo del 12%**.

Indagando più nel dettaglio le assunzioni delle persone segnalate assunte presso le aziende per la quale è stata effettuata la preselezione, si osserva che la maggior parte degli avviamenti (69%) sono avvenuti con un contratto a tempo determinato, il 9% con un contratto di apprendistato, il 9% con un contratto di lavoro intermittente e solamente il 4% sono assunzioni con un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 9% sono attivazioni di tirocini extracurricolari.

Contratto	%
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	9%
Lavoro a tempo determinato	69%
Lavoro a tempo indeterminato	4%
Lavoro intermittente	9%
Tirocinio	9%

TABELLA 2926. VALORI PERCENTUALI DELLE ASSUNZIONI DELLE PERSONE SEGNALATE ASSUNTE PRESSO LE AZIENDE PER LA QUALE È STATA EFFETTUATA LA PRESELEZIONE NEL 2021 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

5 I DATI DELL'UFFICIO COLLOCAMENTO MIRATO

La governance del collocamento mirato, a seguito dei decreti attuativi inerenti al Jobs Act, risulta in capo a Regione Lombardia che, a sua volta, ha delegato ogni singola Provincia a presidiare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi di quanto disciplinato dalla legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Nella fattispecie, il Collocamento Mirato della Provincia di Mantova, è l'ufficio che detiene la responsabilità strategica delle politiche orientate all'inserimento al lavoro della persona con disabilità e la cui competenza si estende su tutto il territorio provinciale.

Il ruolo del Collocamento Mirato, in tema di disabilità e lavoro, deve essere inteso in senso ampio comprendendo tutto il ciclo di integrazione lavorativa delle persone disabili incrementando, attraverso l'utilizzo di servizi integrati altamente personalizzabili, non solo l'occupazione ma anche l'occupabilità dei soggetti coinvolti.

L'Ufficio del Collocamento Mirato della Provincia di Mantova promuove e suggerisce al territorio le linee di indirizzo in materia di lavoro e disabilità, svolgendo un importantissimo ruolo di coordinamento e orientamento degli enti e servizi provinciali verso il comune obiettivo dell'inserimento al lavoro. In sintesi, l'ufficio del Collocamento Mirato è un insieme di servizi e strumenti utili all'azienda e alla persona per un inserimento lavorativo personalizzato basato sull'analisi dei posti di lavoro e sulle capacità delle persone, sulle forme di incentivo economico ai datori di lavoro che assumono, sull'integrazione di sistemi e strumenti eterogenei per la presa in carico e l'accompagnamento in azienda, sulla risoluzione di problemi inerenti il posto di lavoro, l'ingresso e la permanenza in azienda.

Nell'anno 2021 si sono iscritte per la prima volta alle Liste del Collocamento Mirato 350 persone, registrando una variazione percentuale rispetto al 2020 (quando gli iscritti erano stati 336) di +4% e rispetto al 2019 (501 iscritti) del -30%. Se osserviamo l'andamento mensile delle nuove iscrizioni negli anni 2021, 2020 e 2019 si nota come nel 2021 e 2019 non vi sia una tendenza comune. Se per il 2021 la maggiore affluenza si è registrata nei mesi di settembre e marzo, nel 2019 le nuove persone con disabilità si sono concentrate a luglio, i primi due mesi dell'anno e novembre. Mentre nel 2020 fino ad aprile si è registrato un crollo delle iscrizioni, per poi ricominciare a crescere.

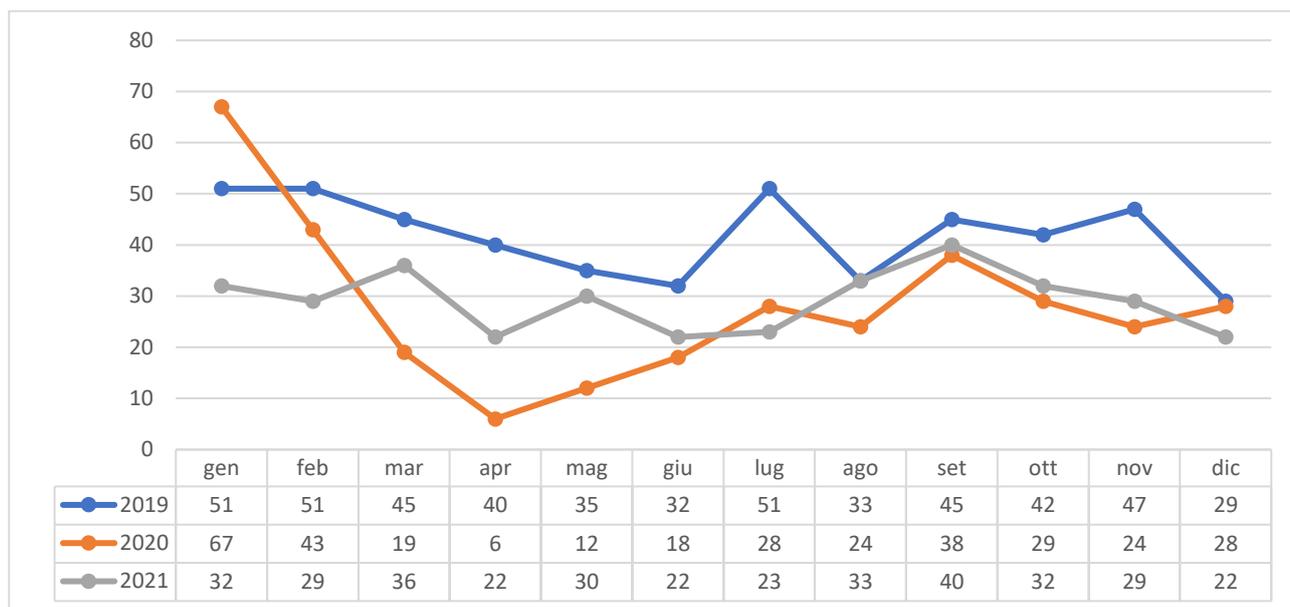


GRAFICO 3230. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO - ANNO 2021

Proseguendo l'analisi degli iscritti per la prima volta al collocamento mirato in provincia di Mantova e nel considerare la variabile età si nota come nel 2021 sia stata la classe di età 45-49 quella con la maggiore frequenza (67 iscrizioni), seguita da quella di età compresa tra i 15-24 anni (54 iscrizioni), quindi i 50-54enni (51 iscrizioni).

In generale sono più gli uomini ad iscriversi che le donne, nel 2021 se ne sono iscritti 199 su 350 totali e per quasi tutte le classi di età gli uomini sono in maggioranza sulle donne, tranne che per la classe dei 45-49enni e dei 25-29enni.

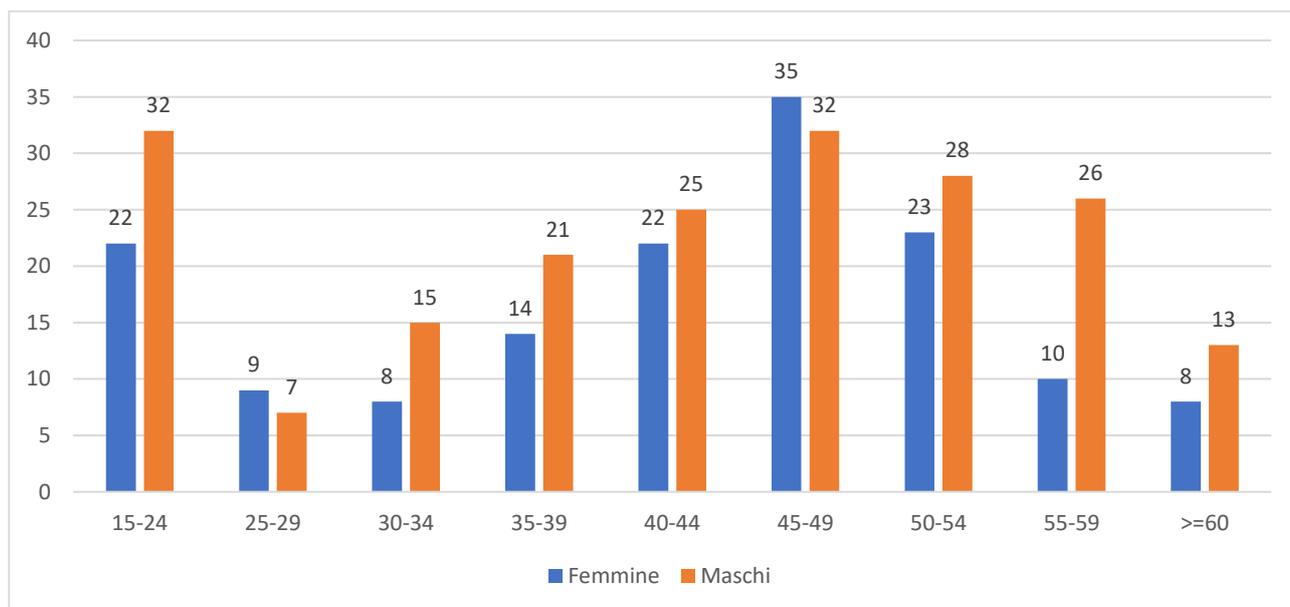


GRAFICO 3331. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE AL COLLOCAMENTO MIRATO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER CLASSE DI ETÀ E SESSO - ANNO 2021

Il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è Mantova con oltre il 42% degli iscritti totali (350), segue Guidizzolo con il 17%, Suzzara con il 13%, Viadana con il 10%, Ostiglia con il 9% e Asola con il 7%. In tutti i distretti si registra la maggioranza maschile ad eccezione di Ostiglia e Asola.

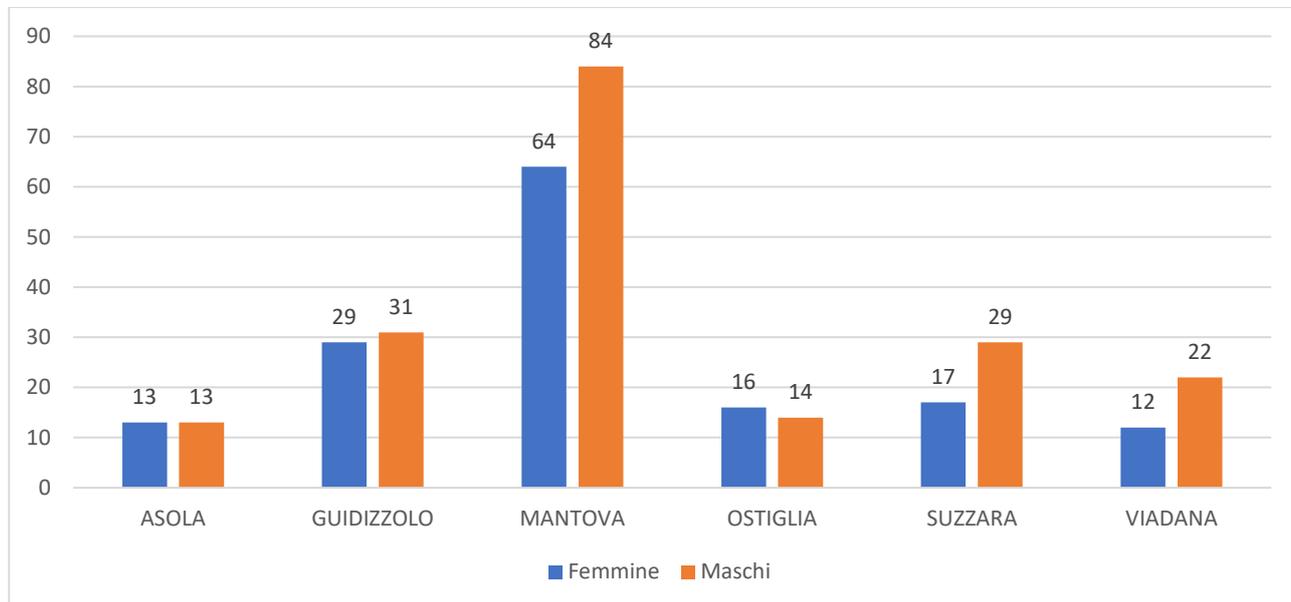


GRAFICO 3432. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PER DISTRETTO (ESCLUSI I N.D.) E SESSO - ANNO 2021

Continuando l'analisi degli iscritti per la prima volta e andando ad indagare la variabile "titolo di studio" osserviamo che la maggior parte degli iscritti ha conseguito un titolo di studio "fino alla licenza media" (con prevalenza di iscritti uomini); le donne iscritte superano gli uomini per le classi di titolo "laurea" e "diploma".

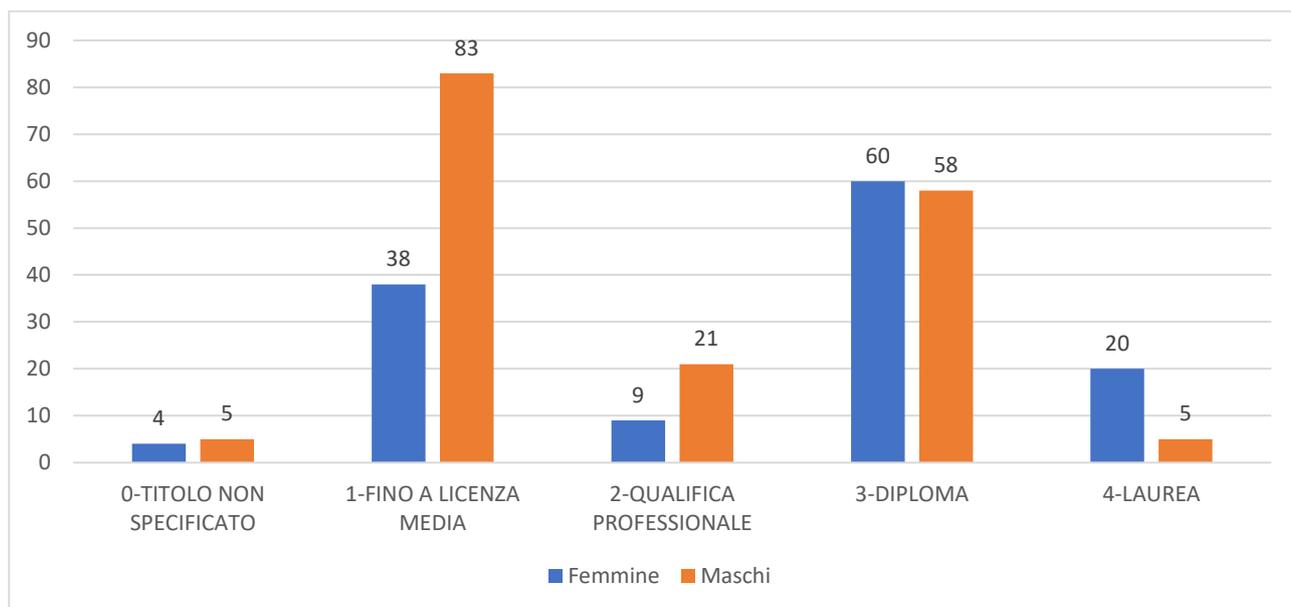


GRAFICO 3533. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PER DISTRETTO (ESCLUSI I N.D.) E TITOLO DI STUDIO - ANNO 2021

Le persone con disabilità che si sono iscritte alle liste della legge 68/99 e che cercano un lavoro possono ottenere dall'Ufficio i seguenti servizi:

- Accoglienza ed informazione
- PSP
- Redazione CV
- Colloquio specialistico
- Dote
- Azione di rete
- Consultazione dell'elenco delle aziende obbligate alle assunzioni
- Preselezione
- Presa in carico integrata con i servizi territoriali per la definizione di un progetto personale e professionale

I dati relativi ai servizi sono stati calcolati sugli iscritti totali alle Liste del Collocamento Mirato nell'anno di riferimento.

Nel 2021 gli iscritti totali ammontano a 583, rispetto ai due anni precedenti si registra un aumento rispetto al 2020 del 14% e un decremento rispetto al 2019 del 19%.

5.1 Il colloquio specialistico

Il colloquio specialistico è lo strumento principale attraverso il quale gli operatori profilano l'occupabilità della persona con disabilità orientandone le scelte per la ricerca del lavoro. Il servizio viene erogato esclusivamente su appuntamento e solo se in possesso della documentazione sociosanitaria utile a verificare le residue capacità lavorative delle persone iscritte.

Il colloquio ha una durata di circa 50 minuti e durante il suo svolgimento si accertano le disponibilità e capacità della persona utili alla ricerca di un posto di lavoro.

Nel 2021, rispetto ai due anni precedenti si è registrato un decremento dei colloqui specialistici: se nel 2019 l'Ufficio ne ha erogati 446 e nel 2020 405, **nel 2021 ne sono stati erogati 324**, registrando una variazione percentuale pari a -27% rispetto al 2019 e -20% rispetto al 2020.

Anni	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	TOTALE
2019	14	18	57	31	44	53	45	11	37	52	44	40	446
2020	47	22	33	58	16	38	38	34	31	34	30	24	405
2021	28	19	32	38	30	14	23	16	31	38	36	19	324

TABELLA 3027. COLLOQUI SPECIALISTICI PER MESE - ANNO 2019, 2020, 2021

Il servizio di "colloquio specialistico" viene erogato prevalentemente agli iscritti con disabilità di età compresa tra i 45-49 anni e in generale più agli uomini che alle donne. In particolare, la differenza di genere si nota particolarmente nelle classi di età 15-24 anni e 55-59.

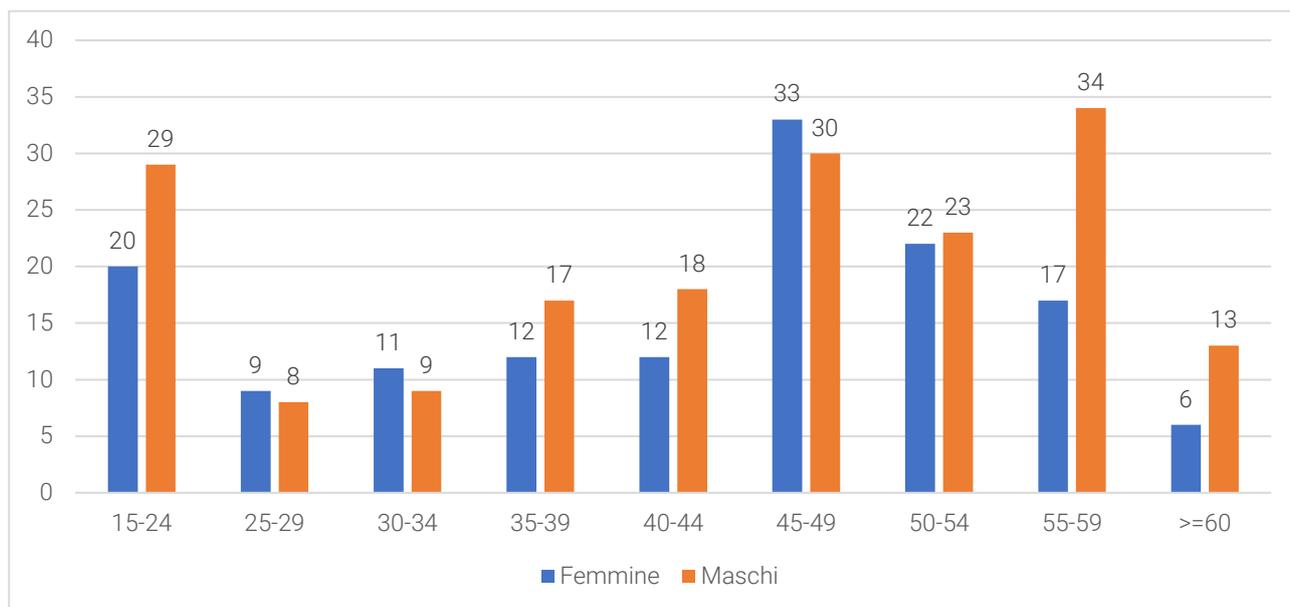


GRAFICO 3634. COLLOQUI SPECIALISTICI EROGATI PER CLASSE DI ET  E SESSO - ANNO 2021

5.2 Il servizio di preselezione

Il servizio di preselezione promuove l'incontro domanda e offerta, analizzando i fabbisogni professionali delle aziende soggette agli obblighi derivanti dalla legge n. 68-99 e le professionalit  delle risorse iscritte al Collocamento Mirato

L'Ufficio Collocamento Mirato offre l'opportunit  alle persone che sono state colloquate di essere inserite per colloqui di lavoro nelle rose di candidati estrapolati per quelle aziende che richiedono determinati profili e qualifiche professionali. L'azienda, verificata la professionalit  dei candidati in sede di colloquio aziendale, valuta la professionalit  pi  adatta da inserire, fornendo una restituzione degli esiti dei colloqui, con indicazione delle motivazioni di idoneit /inidoneit  alla Provincia di Mantova.

Nel 2021 sono state 170 le richieste di preselezione di personale con disabilit  da parte delle aziende, +45% rispetto al 2020 e +7% rispetto al 2019. Il mese nel quale sono pervenute pi  richieste nel 2021 settembre con 25 richieste, mentre quello in cui ne sono pervenute meno   agosto con 4 richieste.

Anni	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	TOTALE
2019	1	18	15	15	15	10	25	9	9	18	8	15	158
2020	14	18	15	1	3	10	11	3	8	16	9	9	117
2021	10	14	9	8	12	16	19	4	25	16	14	23	170
TOTALE	25	50	39	24	30	36	55	16	42	50	31	47	445

TABELLA 3128. PRESELEZIONI RICHIESTE DALLE AZIENDE - ANNO 2021

Rispetto alle richieste pervenute al Collocamento Mirato i settori in cui   pi  richiesto personale disabile sono "Commercio e Servizi" e "Industria", mentre la qualifica pi  richiesta   quella del "personale non qualificato".

Qualifica	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria	TOTALE
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0	0	0	1	1
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili (anche in agr.) e operatori di montaggio industriale	0	1	0	0	1
Personale non qualificato	0	48	0	12	60
Prof. Esecutive rel. Amministrazione e gestione	2	24	1	17	44
Prof. Intermedie (tecnici)	2	10	3	38	53
Prof. Qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0	10	0	1	11
TOTALE	4	93	4	69	170

TABELLA 3229. PRESELEZIONI RICHIESTE DALLE AZIENDE, PER QUALIFICA RICHIESTA E SETTORE DELL'AZIENDA - ANNO 2021

5.3 I servizi alle aziende

Anche per i datori di lavoro si prospetta un approccio culturalmente diverso: considerare i lavoratori disabili risorse e non solo un obbligo occupazionale.

Alle aziende l'Ufficio offre:

- Consulenza e supporto per gli adempimenti amministrativi;
- Rilevazione delle mansioni disponibili per un'attenta analisi del posto di lavoro;
- Servizio di preselezione;
- Promozione delle convenzioni art.11 Legge 68/99 e analisi dello stato di avanzamento;
- Promozione delle convenzioni art.14 del D.Lgs 276/2003 e analisi dello stato di avanzamento;
- Informazione sulle opportunità di volta in volta promosse dall'Ufficio per agevolare l'inserimento della persona disabile.
- Opportunità di confronto in merito alla risoluzione di criticità emerse nel corso del rapporto di lavoro con la risorsa inserita ex legge 68-99
- Incentivi all'assunzione e al mantenimento del posto di lavoro
- Contributi al tirocinio

Tipo documento	2019	2020	2021
Documento computo	131	91	120
Documento convenzione	90	47	121
Documento diniego	52	19	35
Documento esonero	46	44	73
Documento nulla osta	306	183	327
Documento sospensione	5	6	42
Documento verifica ottemperanza	563	547	723
TOTALE	1.193	937	1.441

TABELLA 3330. DOCUMENTI RILASCIATI DAL COLLOCAMENTO MIRATO SU RICHIESTA DI AZIENDE ED ENTI - ANNO 2019, 2020, 2021