

Studio sulle nuove professioni e loro potenziale di sfruttamento nella programmazione comunitaria 2007-2013

COMMISSIONATO DA:

COMMISSIONE REGIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA – REGIONE CALABRIA

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ – REGIONE CALABRIA



Target Euro S.n.c.

Studio sulle nuove professioni e loro potenziale di sfruttamento nella programmazione comunitaria 2007–2013

<u>1</u>	<u>INTRODUZIONE</u>	<u>7</u>
<u>2</u>	<u>LA SFIDA CALABRESE AL MERCATO DEL LAVORO: OPPORTUNITÀ PER LE NUOVE PROFESSIONI, FRONTIERE ED OPPORTUNITÀ DEL SETTORE TIMES E DELLE INDUSTRIE CULTURALI</u>	<u>9</u>
2.1	INTRODUZIONE	9
2.2	LO SCENARIO DI RIFERIMENTO	11
2.3	GLI ANDAMENTI PIÙ RECENTI EMERSI DAL CENSIMENTO CONDOTTO DA UNIONCAMERE	31
2.3.1	IL PUNTO DI PARTENZA: L’OTTAVO CENSIMENTO DELL’INDUSTRIA E DEI SERVIZI 2001	31
2.3.2	I GRUPPI IMPRESA	34
2.3.3	LA COMPETITIVITÀ DELL’INDUSTRIA CALABRESE	35
2.3.4	CALABRIA – ANNO 2002	37
2.3.5	LE NUOVE IMPRESE	38
2.3.6	GLI SCENARI PREVISIONALI	44
<u>3</u>	<u>LETTURA ED ANALISI DEI QUESTIONARI SOMMINISTRATI AL CAMPIONE</u>	<u>46</u>
3.1	DESCRIZIONE DEL METODO PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO	46
3.1.1	IL CAMPIONE DI DONNE CALABRESI	48
3.1.2	ELABORAZIONE ED ANALISI DEI DATI	48
3.1.3	OSSERVAZIONI INTERESSANTI EMERSE DALLE DOMANDE A RISPOSTA APERTA	49
3.2	ANALISI SWOT DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO CALABRESE	59
<u>4</u>	<u>STUDIO SUI CAMBIAMENTI STRUTTURALI NEL MERCATO DEL LAVORO INTERNAZIONALE, ITALIANO E CALABRESE</u>	<u>65</u>
4.1	INTRODUZIONE E SINTESI	65
4.2	CULTURALIZZAZIONE DELL’ECONOMIA ED ECONOMIZZAZIONE DELLA CULTURA	72
4.3	CAMBIAMENTI NELL’INTERPRETAZIONE DELLA CULTURA “ALTA” O “DOTTA” E DELLA CULTURA “BASSA” O “POPOLARE”	73
4.4	LE INDUSTRIE CREATIVE E CULTURALI	78
4.5	NUOVE SFIDE ED OPPORTUNITÀ	79
4.6	LE TRASFORMAZIONI DELLA SOCIETÀ RELATIVAMENTE ALLE NUOVE PROFESSIONI EMERSE SUL MERCATO DEL LAVORO	80
4.7	IL PROFESSIONISTA DEI MASS-MEDIA	83
4.8	LE NUOVE QUALIFICHE RICHIESTE	85

4.9	TENDENZE OCCUPAZIONALI E SETTORI DI CRESCITA NELL'ECONOMIA DELLA CULTURA. UNA DEFINIZIONE PRAGMATICA DEL SETTORE CULTURALE.....	88
4.10	PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI PER LAVORATORI CULTURALI.....	88
4.10.1	TECNOLOGIA DELL'INFORMAZIONE E LAVORO	89
4.10.2	PROSPETTIVE PROFESSIONALI	91
4.10.3	IL SETTORE TIMES	93
4.11	QUALIFICHE RICHIESTE ALL'INTERNO DEL SETTORE TIMES: NUOVI REQUISITI PROFESSIONALI 96	
4.12	ALCUNI ASPETTI INTERESSANTI: IL LAVORO DI GRUPPO MULTIDISCIPLINARE.....	96

5 SIMULAZIONE DI UNA MERCATO DEL LAVORO INTEGRATO CON LE NUOVE PROFESSIONI..... 98

5.1	SETTORE TIMES ED ATTIVITÀ PROFESSIONALE ARTISTICA	98
5.2	LA VALIDITÀ DI BREVE TERMINE DEI RISULTATI	99
5.3	L'IMPORTANZA CRESCENTE DELLA CREATIVITÀ E DEI CONTENUTI	100
5.4	CONSEGUENZE DEL "TRAINING" DEI LAVORATORI CULTURALI.....	102
5.5	NUOVI PROFILI PROFESSIONALI INDIVIDUATI PER LA CALABRIA.....	106
5.6	INDIVIDUAZIONE DI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI A VOCAZIONE ARTISTICA REPLICABILI ED IMPLEMENTABILI IN CALABRIA	108
5.6.1	MEDIA MANAGER PER LE ARTI DELLO SPETTACOLO	109
5.6.2	INSEGNANTI, ANIMATRICI ED IMPRENDITRICI DEL SETTORE HOBBIES CREATIVI	109
5.6.3	COORDINATRICE PER GLI IMPEGNI ED I PROGRAMMI EDUCATIVI E DELLA COMUNITÀ.....	111
5.6.4	WEB-NET ARTIST.....	112
5.7	PILLOLE PER IL TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI NELLA REALTÀ CALABRESE.....	112

6 LA POLITICA DI COESIONE DELL'UNIONE EUROPEA PER IL PERIODO 2007 - 2013 115

6.1	LA CORNICE ISTITUZIONALE	115
6.2	PROSPETTIVE FINANZIARIE 2007-2013.....	122
6.2.1	SVILUPPO SOSTENIBILE, CRESCITA, COESIONE E OCCUPAZIONE	122
6.2.2	CITTADINANZA, COMPRENDENDO LIBERTÀ, SICUREZZA E GIUSTIZIA.....	123
6.2.3	VISIBILITÀ DELL'UE NEL MONDO	123
6.3	TERZA RELAZIONE SULLA COESIONE ECONOMICA E SOCIALE (COM/2004/107)	123
6.4	GLI OBIETTIVI DELLA FUTURA POLITICA DI COESIONE.....	128
6.4.1	ALTRE TEMATICHE.....	129
6.4.2	RAZIONALIZZAZIONE DELLE PRIORITÀ	129
6.4.3	RIDUZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI.....	130
6.4.4	FONDI	130
6.4.5	SEMPLIFICAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE	130
6.4.6	GESTIONE FINANZIARIA	130
6.4.7	PARTENARIATO	130
6.5	CONCLUSIONI: COSA CAMBIA PER L'ITALIA?	132

7 UN MODELLO DI BENCHMARK PER IL MONITORAGGIO REGIONALE 2007-2013 DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE MEDIANTE L'IMPLEMENTAZIONE DI NUOVE PROFESSIONI..... 133

7.1	INTRODUZIONE	133
7.2	IL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI STRUTTURALI.....	136
7.3	LE INNOVAZIONI ISTITUZIONALI IN ITALIA	137
7.4	LA VALUTAZIONE DEL MAINSTREAMING DI GENERE NEI FONDI STRUTTURALI 2000–2006	139
7.5	L'APPROCCIO METODOLOGICO	145
7.6	INDICATORI E SISTEMI DEL MILIEU SOCIO-ECONOMICO (SMSE)	148
7.6.1	ATTRATTIVITÀ NELL'AGRICOLTURA PRODUTTIVA	152
7.6.2	INDICE DI ATTRATTIVITÀ MANIFATTURIERA.....	153
7.6.3	INDICE DI ATTRATTIVITÀ NEL TERZIARIO PRODUTTIVO	154
7.6.4	INDICE DI ATTRATTIVITÀ TURISTICA	155
7.6.5	INDICE DI ATTRATTIVITÀ PER LE INFRASTRUTTURE	156
7.6.6	INDICE DI ATTRATTIVITÀ PER LA FORZA LAVORO	157
7.6.7	INDICE DI ATTRATTIVITÀ RESIDENZIALE	158
7.7	LA LETTURA DI GENERE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.....	160
7.8	LE ATTIVITÀ IN CORSO.....	163
7.9	COMMENTO SULLE PROPOSTE DI REGOLAMENTO DEI NUOVI FONDI STRUTTURALI: UNA PROSPETTIVA DI INCLUSIONE SOCIALE	165
7.10	IL REGOLAMENTO GENERALE.....	168
7.11	DETTAGLI DEL REGOLAMENTO GENERALE.....	169
7.12	IL REGOLAMENTO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO.....	172
7.13	CONCLUSIONI	174
8	<u>INTERVISTE.....</u>	175
8.1	INTERVISTA PROFESSOR D'ORIO: DIGITALE E MONDO DEL LAVORO	175
8.2	INTERVISTA DOTTOR GALLEGO: RAPPORTO FRA LAVORO E NUOVE TECNOLOGIE	181
9	<u>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....</u>	189

Indice delle tabelle

<i>Tabella 1 Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT* per il 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	12
<i>Tabella 2 Dipendenti delle imprese dell'ICT al 31.XII.2003, movimenti e tassi previsti nel 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	13
<i>Tabella 3 - Unità locali provinciali di imprese dell'ICT che prevedono assunzioni nel 2004 per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale</i>	13
<i>Tabella 4 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT di personale stagionale per il 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	14
<i>Tabella 5 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per classe di età, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	15
<i>Tabella 6 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per tipo di contratto, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	16
<i>Tabella 7 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 di personale con esperienza e senza esperienza per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	17
<i>Tabella 8 - Assunzioni con esperienza previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per anni di esperienza richiesti, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	18
<i>Tabella 9 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per grandi gruppi professionali e macrosettore di attività</i>	19
<i>Tabella 10- Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per grandi gruppi professionali settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale</i>	20
<i>Tabella 11 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per macro gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche</i>	21
<i>Tabella 12 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per macro gruppi professionali , professioni più richieste di ciascun gruppo e caratteristiche rilevanti dal punto di vista formativo</i>	22
<i>Tabella 13 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese, la tipologia/durata di esperienza specifica (nella professione o nel settore) richiesta e il livello formativo equivalente</i>	23
<i>Tabella 14 Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese, la tipologia/durata di esperienza specifica (nella professione o nel settore) richiesta e il livello formativo equivalente</i>	24
<i>Tabella 15 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per ripartizione territoriale e macrosettore di attività secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo il livello formativo equivalente</i>	26
<i>Tabella 16 - Dipendenti delle imprese dell'ICT al 31.XII.2003, movimenti e tassi previsti nel 2004 per ripartizione territoriale e regione</i>	27
<i>Tabella 17 - Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004 per ripartizione territoriale, regione e classe dimensionale</i>	28
<i>Tabella 18 - Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004, Regione Calabria, aggregati provinciali</i>	28
<i>Tabella 19 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente dichiarato dalle imprese, il livello formativo equivalente e altre caratteristiche, per regione e provincia</i>	30
<i>Tabella 20 Imprese e addetti alle imprese per provincia e per settore di attività (Dati Censimento 1991 e 2001 Valori assoluti e percentuali)</i>	32
<i>Tabella 21 Settore non profit: istituzioni e addetti per provincia e per forma giuridica (Dati Censimento 2001 - Valori assoluti)</i>	33
<i>Tabella 22 Imprese in gruppo per settore di attività economica - Totale delle imprese (valori assoluti) anno 2004</i>	34
<i>Tabella 23 Imprese in gruppo per settore di attività economica - Totale delle imprese (valori assoluti) 2004</i>	35
<i>Tabella 24 Dipendenti al 31.12.2002, numero di formati e costo della formazione per settore di attività, provincia e classe dimensionale</i>	37
<i>Tabella 25 Imprenditori di nuove imprese iscritte nel 2001 per attività economica - Regione Calabria 2004</i>	41
<i>Tabella 26 Scenario di previsione al 2006 per la Calabria</i>	45

Indice delle Figure

<i>Figura 1 Assunzioni ICT 2004</i>	14
<i>Figura 2 Assunzioni ICT per classi di età 2004</i>	15
<i>Figura 3 Assunzioni ICT per gruppi professionali</i>	19
<i>Figura 4 Valori provinciali tassi di variazione occupazione ICT (Calabria) 2004</i>	29
<i>Figura 5 Diagramma sintetico di rappresentazione dei risultati dell'analisi SWOT</i>	60
<i>Figura 6 Analisi SWOT relativa alle risorse umane ed il sistema della formazione</i>	62
<i>Figura 7 Analisi SWOT relativa alle nuove professioni e loro potenziale di sfruttamento</i>	63

1 *Introduzione*

Nel mondo occidentale, il passaggio dalla società industriale, e dei bisogni primari – per soddisfare i quali la stessa società industriale era stata inaugurata –, a quella post-industriale o dell'informazione, in cui la minore concentrazione sui dei beni di prima necessità è stata sostituita da un eccesso di produzione e di offerta di beni anche immateriali, tale da determinare una forte competizione dei prodotti, è oggi esasperata dall'inaugurazione di un mercato globalizzato: dovunque è possibile avere accesso a qualsiasi cosa.

In un mondo così fatto, la cultura diventa la parola chiave del nuovo millennio. In quanto strumento privilegiato per attribuire unicità e riconoscibilità a qualsiasi prodotto, essa è stata indicata da alcuni economisti, americani ed europei, come il segreto del successo delle imprese occidentali, riconoscendole un ruolo crescente e primario nella corsa alla sopravvivenza in un mercato globale, dove, l'informazione straripa e diviene strategica la scelta dei contenuti della comunicazione di sé.

La Calabria deve oggi affrontare una grande sfida in difesa della popolazione calabrese attiva pronta a confrontarsi con le dinamiche complesse del mercato del lavoro locale e globale. In un'epoca di veloci e profonde trasformazioni tecnologiche, sociali e culturali, si assiste alla comparsa di nuove professioni ed alla riconversione di molte professioni tradizionali, non rispondenti più alle aspettative del mercato del lavoro.

Come è possibile fare delle previsioni occupazionali che tengano conto delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, relativamente alla definizione delle nuove professionalità richieste?

L'avvento della nuova era digitale, successivo alla crisi della New Economy, apre uno spiraglio occupazionale a tutte le donne calabresi che fino ad oggi non hanno avuto la possibilità di utilizzare le proprie potenzialità, capacità ed attitudini culturali nell'ambito lavorativo.

Il presente studio si propone di stimare il potenziale occupazionale delle donne calabresi in ambito culturale e del settore TIMES (Telecomunicazioni, Informatica, Multimedia, E-commerce, Software e Sicurezza) e di valutare le possibilità e modalità di sfruttamento del capitale umano sul mercato del lavoro calabrese.

Il primo capitolo descrive lo scenario economico calabrese con particolare riferimento al settore TIMES ed ICT (Information and Communication Technology), in termini di previsioni occupazionali e fabbisogni professionali;

Nel secondo capitolo viene introdotta l'indagine campionaria condotta per l'individuazione del potenziale occupazionale delle donne calabresi, vengono elaborate le informazioni e viene presentata l'analisi socio-economica del materiale empirico raccolto;

Nel Cap.4 viene effettuato lo studio sulle potenzialità e sull'innovatività delle professioni individuate;

Il Cap.5 propone una simulazione per un nuovo mercato del lavoro integrato con le nuove professioni;

Il Cap.6 offre un'analisi socio-economica della programmazione comunitaria dei fondi strutturali 2007-2013;

Il Cap.7 descrive il modello di benchmark sulla valutazione dell'efficacia dei fondi strutturali sul tema delle potenzialità professionali individuate;

Nel Cap.8 sono presentate le interviste fatte ad esperti di politiche socio-occupazionali.

2 La sfida calabrese al mercato del lavoro: opportunità per le nuove professioni, frontiere ed opportunità del settore TIMES e delle industrie culturali.

2.1 Introduzione

Con la crescita del significato dei mercati finanziari e dei capitali, gli stili di vita e le forme del lavoro hanno subito molteplici cambiamenti. Le moderne economie industrializzate sono, oggi, guidate dal *sapere* “*knowledge based economics*”, con implicazioni notevoli per le politiche industriali. La conoscenza, ossia l’informazione, costituisce infatti il maggior input del processo produttivo ed una delle variabili fondamentali nel sentiero di espansione di un’impresa.

Lo studio del panorama professionale pone, anzitutto, un problema di ordine metodologico. Per una corretta impostazione dell’analisi è necessario, infatti, distinguere tra:

- a) “nuove professioni”, intese come aggiornamento e riqualificazione delle professioni tradizionali, dotate di competenze specifiche (gestionali, manageriali e di marketing), fondamentali nei rapporti col territorio, enti pubblici, istituzioni, finanziatori e quant’altro;
- b) “nuove professioni”, più propriamente legate all’innovazione tecnologica e che si basano essenzialmente sull’informazione e sull’informatizzazione, ovvero sull’utilizzo dei più avanzati strumenti informatici e telematici.

Entrambe le tipologie di attività presentano un comune denominatore: la maggiore attenzione mostrata, negli ultimi dieci anni, dagli studiosi e dagli operatori del settore culturale ai problemi gestionali – e alle relative implicazioni economiche – associata alla dinamica del progresso scientifico e tecnologico.

L’elemento comune alle due tipologie di nuove professioni introdotte è costituito dall’implementazione delle più avanzate tecnologie dell’informazione e della comunicazione (ICT) per i più disparati impieghi in ambito lavorativo (impieghi gestionali, nei multimedia, nella comunicazione, nelle professioni culturali, artistiche, nella sicurezza ed in numerosissimi altri ambiti).

Nelle pagine che seguono, verrà fatta una lettura analitica dell’evoluzione in atto nel mercato del lavoro italiano e calabrese, utile per studiare le possibilità di sfruttamento di nuove potenzialità

professionali all'interno del bacino territoriale calabrese. Alla luce delle considerazioni introduttive, si è ritenuto di circoscrivere l'analisi socio-economica relativa alla struttura del mercato del lavoro calabrese al solo settore ICT, rappresentativo di tutte le innovazioni e trasformazioni industriali in atto. Non è possibile analizzare nuove professionalità, professioni emergenti, loro potenzialità e dinamiche evolutive, senza un riferimento diretto all'ICT ed al settore TIMES.

Nel presente studio l'attenzione è sempre rivolta ai processi dinamici che interessano la “cultura digitale”, relativamente alla struttura ed alle potenzialità del mercato del lavoro calabrese.

La prospettiva adottata nello studio, ad eccezione del presente capitolo, non è dal lato dell'offerta di lavoro nelle industrie culturali o ICT, bensì dal lato della potenziale domanda di professionalità nuove, da inquadrare, potenziare e rivalutare.

La motivazione di tale scelta dipende dal meccanismo “virtuoso” che viene a determinarsi quando vi è una forte domanda di professionalità specifiche. La popolazione attiva in cerca di occupazione cercherà di rendersi appetibile per il mercato del lavoro, scegliendo, laddove possibile, percorsi di studio, di specializzazione, di formazione professionale, aderenti alle esigenze del mercato del lavoro locale e globale.

Il mercato del lavoro calabrese, italiano o internazionale è oggi affetto dal rischio di “*mismatch*” tra domanda ed offerta di professionalità, cioè dalla difficoltà di incontro tra le richieste aziendali e le capacità di risposta alle stesse da parte dei lavoratori.

La tendenza osservata nei dati statistici più aggiornati evidenzia quanto le tipologie professionali stiano attraversando una fase di trasformazione profonda e complessa. Le industrie richiedono professionalità sempre più qualificate e specializzate. Il livello di segmentazione e la definizione dei profili professionali ha raggiunto un grado di complessità senza precedenti nella storia socio-economica del mercato del lavoro globale.

Al fine di offrire una panoramica esaustiva del complesso fenomeno socio-economico in atto sul territorio regionale, si è resa necessaria una concisa descrizione della struttura del mercato del lavoro calabrese nei settori oggetto di indagine del presente studio.

A tale proposito nel presente capitolo verranno analizzate le dinamiche occupazionali e strutturali del settore ICT italiano e calabrese.

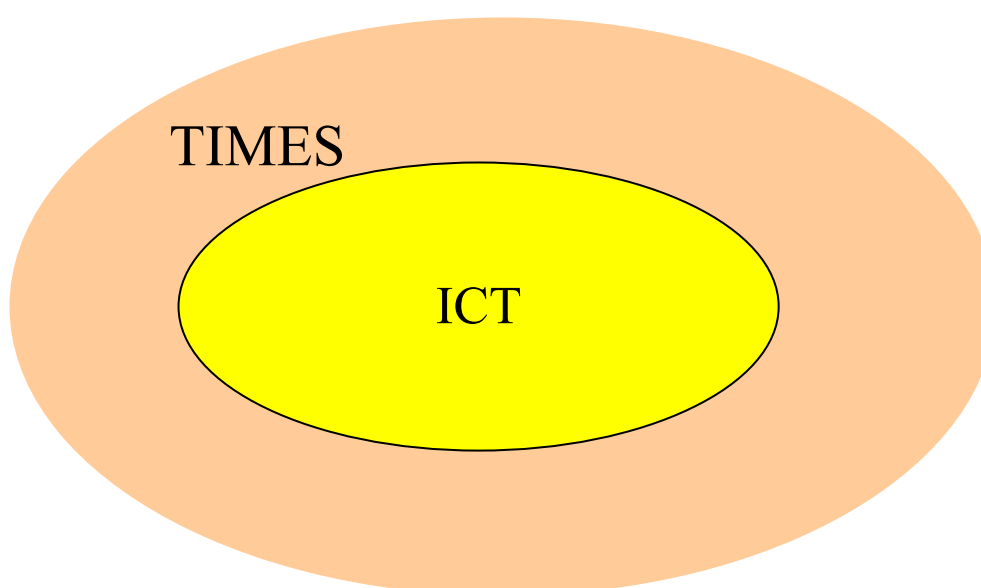
Tale scelta trova una naturale giustificazione alla luce di alcune considerazioni.

Il termine settore T.I.M.E.S. è di genesi recentissima e pertanto non è ancora stato inserito nelle statistiche ufficiali, sebbene sia di diretta derivazione dal termine I.C.T. Il settore ICT non è più perfettamente adatto a descrivere un macrosettore industriale di attività che ingloba la gamma completa di servizi e prodotti offerti dalla nuova frontiera della “scienza del digitale”. Una

descrizione dettagliata del settore TIMES è presente nel Cap. 5, pertanto si rimanda ad esso per gli approfondimenti relativi.

Il settore ICT può essere visto, senza il rischio di ambiguità o imprecisioni, come un sottoinsieme del settore TIMES, contenente gli elementi tecnici comuni (relativi ad high-tech e communication tools), ma non inclusivo di alcune derivazioni quali e-commerce e sicurezza.

Il settore ICT, inteso nella sua accezione più classica (inerente esclusivamente agli aspetti tecnologici del processo di digitalizzazione dell'economia e del mercato del lavoro), ha una funzione importantissima di *spill-over* industriale, perchè vantaggi ed effetti prodotti all'interno dell'ICT si propagano a tutti i settori ad esso collegati.



2.2 Lo scenario di riferimento

Nella Tabella 1, sono presenti le previsioni occupazionali ed il tasso di variazione previsto delle imprese ICT italiane relative al 2004.

Come si evince dalla tabella, il dato nazionale registra un saldo positivo così come il dato relativo al Sud e Isole dove si osserva un saldo positivo di 1317 dipendenti ed una variazione prevista uguale al 2,2%.

Tabella 1 Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT* per il 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

ITALIA

	SALDO PREVISTO AL 31.XII.2004 (v.a.)					TASSO DI VARIAZIONE PREVISTO NEL 2004				
	Dipendenti					Dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	oltre 250	TOT	1-9	10-49	50-249	oltre 250	TOT
TOTALE	2.461	1.132	143	1.061	4.797	3,6	1,7	0,2	0,6	1,3
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	140	32	2	-419	-245	4,3	0,6	0,0	-3,1	-0,9
Informatica e telecomunicazioni	2.321	1.100	141	1.480	5.042	3,5	1,8	0,3	1,0	1,5
RIPARTIZIONE TERRITORIALE										
Nord Ovest	627	443	55	70	1.195	2,5	1,7	0,2	0,1	0,9
Nord Est	402	196	18	310	926	2,5	1,4	0,2	1,3	1,4
Centro	659	312	104	284	1.359	4,7	2,1	0,7	0,5	1,4
Sud e Isole	773	181	-34	397	1.317	5,4	1,9	-0,6	1,3	2,2

(*) In questa tavola e nelle successive l'universo considerato è rappresentato dalle imprese dell'ICT attive con almeno un dipendente. Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

In base ai dati della Tabella 2, i saldi osservati sono tutti positivi e la variazione previsionale fatta per l'Italia è uguale al 1,3%. Risulta particolarmente interessante il dato relativo a Sud ed Isole dove il tasso previsto (per il 2004) è il più alto registrato sia a livello nazionale che a livello settoriale ed è uguale a 2,2 punti percentuali.

Tabella 2 Dipendenti delle imprese dell'ICT al 31.XII.2003, movimenti e tassi previsti nel 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	DIPENDENTI 31.XII.2003 (v.a.)	MOVIMENTI PREVISTI NEL 2004 (v.a.)			TASSI PREVISTI NEL 2004		
		Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	363.679	21.903	17.106	4.797	6,0	4,7	1,3
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	26.740	892	1.137	-245	3,3	4,3	-0,9
Informatica e telecomunicazioni	336.939	21.011	15.969	5.042	6,2	4,7	1,5
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	140.546	7.668	6.473	1.195	5,5	4,6	0,9
Nord Est	65.740	3.807	2.881	926	5,8	4,4	1,4
Centro	97.102	5.835	4.476	1.359	6,0	4,6	1,4
Sud e Isole	60.291	4.593	3.276	1.317	7,6	5,4	2,2
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	69.101	5.947	3.486	2.461	8,6	5,0	3,6
10-49 dipendenti	66.058	3.413	2.281	1.132	5,2	3,5	1,7
50-249 dipendenti	59.427	2.722	2.579	143	4,6	4,3	0,2
250 dipendenti e oltre	169.093	9.821	8.760	1.061	5,8	5,2	0,6

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior 2004

Anche nella Tabella 3 i dati sono incoraggianti per Sud ed Isole: Infatti un maggior valore percentuale (29,4%) è previsto per le unità locali provinciali che prevedono di assumere dipendenti nel 2004.

Tabella 3 - Unità locali provinciali di imprese dell'ICT che prevedono assunzioni nel 2004 per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale

	Classe dimensionale (valori %)				
	1-9 dip	10-49 dip	50-249 dip	250 dip e oltre	TOTALE
TOTALE	20,3	33,5	67,6	89,5	27,3
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	21,8	34,1	84,0	96,3	35,1
Informatica e telecomunicazioni	20,3	33,5	66,4	88,4	26,9
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	18,9	34,0	71,1	87,5	26,7
Nord Est	17,1	33,8	69,9	91,4	24,9
Centro	21,8	35,6	59,9	89,8	29,2
Sud e Isole	24,6	28,8	69,8	89,8	29,4

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Le assunzioni di personale stagionale sono minori al Sud ed Isole rispetto al Centro ed al Nord Ovest. Questo risultato, non necessariamente corrisponde ad una minore propensione all'assunzione, ma piuttosto ad una organizzazione del mercato del lavoro non orientata alla stagionalità.

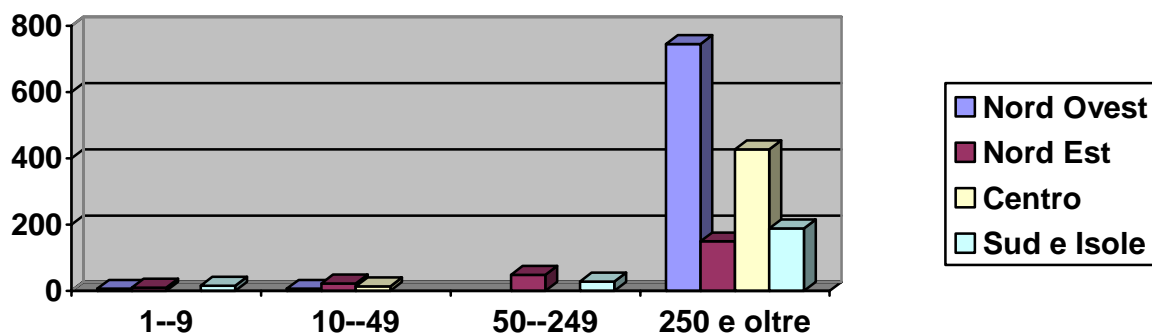
Tabella 4 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT di personale stagionale per il 2004 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	STAGIONALI PREVISTI NEL 2004 (v.a.)				
	Dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE
TOTALE	34	41	82	1.509	1.666
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	11	--	--	700	716
Informatica e telecomunicazioni	23	37	81	809	950
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	6	6	--	745	759
Nord Est	9	22	48	149	228
Centro	--	13	--	427	448
Sud e Isole	15	--	28	188	231

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.
Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Figura 1 Assunzioni ICT 2004

Assunzioni ICT di stagionali 2004 per ripartizione territoriale e classe dimensionale



Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Informazioni più dettagliate vengono fornite nella Tabella 5, dove si osserva che il maggior numero di assunti previsti nel settore ICT appartengono alla fascia d'età compresa tra i 24 ed il 29 anni (il 32,8%), valore confermato anche per Sud ed Isole (33,7).

Tabella 5 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per classe di età, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

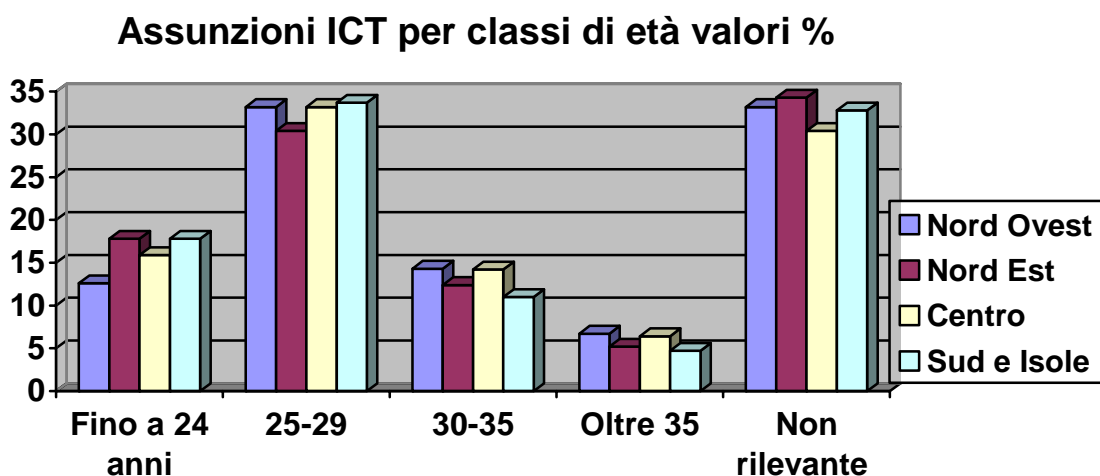
	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	CLASSE DI ETÀ' (1) (valori %)				
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-35 anni	Oltre 35 anni	Non rilevante
TOTALE	21.903	15,5	32,8	13,3	5,9	32,5
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	892	15,7	38,2	14,8	7,5	23,8
Informatica e telecomunicazioni	21.011	15,5	32,6	13,2	5,9	32,9
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	7.668	12,6	33,2	14,3	6,7	33,2
Nord Est	3.807	17,8	30,4	12,4	5,2	34,3
Centro	5.835	15,9	33,2	14,2	6,4	30,4
Sud e Isole	4.593	17,8	33,7	11,0	4,7	32,8
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	5.947	17,3	30,8	15,4	4,5	32,1
10-49 dipendenti	3.413	8,8	34,7	19,2	4,1	33,2
50-249 dipendenti	2.722	9,0	32,7	16,8	7,1	34,4
250 dipendenti e oltre	9.821	18,5	33,4	8,9	7,1	32,0

(1) Sino all'indagine precedente le classi di età considerate erano 4: "fino a 25 anni", "26-35 anni", "oltre 35 anni" e "non rilevante"

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Figura 2 Assunzioni ICT per classi di età 2004



Come indicato in Tabella 6, la maggioranza assoluta della tipologia contrattuale degli assunti previsti per il 2004 nel settore ICT in Italia (corrispondente al 59,8%) corrisponde al contratto a

tempo indeterminato, seguito dai contratti a tempo determinato (28,6), seguiti a lunga distanza dal contratto di inserimento (4,4%), di apprendistato (3,7%) e da altre tipologie contrattuali (3,4%). Leggermente diversi sono i dati relativi a Sud e Isole dove i contratti a tempo determinato scendono al 52,7% ed i contratti a tempo determinato sono invece il 35,1%. Questo dato è indicativo della minore predisposizione al “*commitment*” contrattuale delle aziende ICT di Sud ed Isole.

Tabella 6 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per tipo di contratto, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	TIPO DI CONTRATTO (valori %)				
		Tempo Indetermin	Contratto di inserimento (1)	Tempo determin	Apprendistato	Altri contratti
TOTALE	21.903	59,8	4,4	28,6	3,7	3,4
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	892	54,9	3,6	29,3	6,8	5,4
Informatica e telecomunicazioni	21.011	60,0	4,4	28,6	3,6	3,3
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	7.668	64,8	4,7	25,4	2,1	2,9
Nord Est	3.807	59,2	3,2	29,0	5,3	3,3
Centro	5.835	59,3	4,4	27,6	4,5	4,2
Sud e Isole	4.593	52,7	4,9	35,1	4,0	3,3
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	5.947	64,1	2,8	21,7	11,0	0,4
10-49 dipendenti	3.413	64,8	8,2	23,6	3,3	0,2
50-249 dipendenti	2.722	69,3	6,6	21,5	0,9	1,7
250 dipendenti e oltre	9.821	52,9	3,5	36,6	0,2	6,9

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

I dati presenti nella Tabella 7 permettono di acquisire informazioni più dettagliate sulla struttura ed organizzazione del settore ICT in Italia ed al Sud ed Isole. Da quanto si legge in tabella in valori aggregati, risulta che le aziende preferiscono assumere personale qualificato (63,8%) con esperienza professionale specifica (25,1%) o con esperienza nello stesso settore (38,8%). Il Sud e le Isole sono perfettamente in linea con le tendenze nazionali con un 62,7% di assunzioni previste di personale qualificato di cui il 23,3% con esperienza professionale specifica ed il 39,4% con esperienza nello stesso settore.

Tabella 7 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 di personale con esperienza e senza esperienza per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	di cui con specifica Esperienza (% sul tot.)			di cui senza specifica esperienza(% sul tot.)		
		professionale	nello stesso settore	TOTALE	generica esperienza di lavoro	senza esperienza	TOTALE
TOTALE	21.903	25,1	38,8	63,8	9,8	26,3	36,2
Fabbricazione di macchine per ufficio ed elaboratori	892	19,2	35,5	54,7	24,7	20,6	45,3
Informatica e telecomun.	21.011	25,3	38,9	64,2	9,2	26,6	35,8
RIPARTIZIONE TERR.							
Nord Ovest	7.668	26,7	38,7	65,4	10,0	24,6	34,6
Nord Est	3.807	24,0	38,6	62,6	11,4	26,0	37,4
Centro	5.835	25,0	38,5	63,5	8,7	27,8	36,5
Sud e Isole	4.593	23,3	39,4	62,7	9,6	27,7	37,3
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	5.947	21,8	36,6	58,4	12,5	29,1	41,6
10-49 dipendenti	3.413	30,1	42,6	72,7	9,3	17,9	27,3
50-249 dipendenti	2.722	31,6	38,3	69,9	11,5	18,6	30,1
250 dipendenti e oltre	9.821	23,4	38,9	62,3	7,9	29,8	37,7

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Nella Tabella 8 sono presenti informazioni più dettagliate sulle richieste occupazionali delle imprese ICT, suddivise per esperienza dei candidati dipendenti. Le aziende italiane prevedono di assumere 16.132 dipendenti di cui il 45% con una esperienza professionale di almeno tre anni, il 30% con un'esperienza di almeno due anni ed il 24% con un'esperienza di almeno un anno.

Al Sud ed alle Isole le aziende ICT prevedono di assumere nel 2004 3.320 dipendenti di cui il 47,8% con una esperienza professionale di almeno tre anni, il 31,8 con un'esperienza di almeno due anni ed il 20,4% con un'esperienza di almeno un anno. Le aziende ICT di Sud ed Isole sono più esigenti rispetto alle esperienze maturate dei potenziali dipendenti anche se non si discostano significativamente dai valori nazionali. Tale differenziale può dipendere dalla scarsa propensione e/o predisposizione dell'ICT all'organizzazione di corsi di formazione professionale in azienda.

Tabella 8 - Assunzioni con esperienza previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per anni di esperienza richiesti, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	ASSUNZIONI CON ESPER. (ANCHE GENERICA)	di cui (valori %)							
		1 anno di esperienza		2 anni di esperienza		3 anni e oltre di esperienza			
		TOTALE	di cui fino 24 anni (1)	TOTALE	di cui fino 24 anni (1)	TOTALE	di cui fino 24 anni (1)		
TOTALE	16.132	24,0	3,3	30,3	2,0	45,7	0,7		
Fabbricazione di macch. per ufficio/elaboratori Informatica e telecom.	708 15.424	37,7 23,4	5,4 3,2	25,8 30,5	2,4 1,9	36,4 46,1	0,7 0,7		
RIPARTIZIONE TERRITORIALE									
Nord Ovest	5.783	22,8	2,6	36,9	1,4	40,3	0,5		
Nord Est	2.816	23,3	5,3	24,4	1,8	52,3	1,6		
Centro	4.213	29,1	1,8	24,1	2,4	46,9	0,2		
Sud e Isole	3.320	20,4	4,6	31,8	2,5	47,8	0,7		
CLASSE DIM.									
1-9 dipendenti	4.219	22,5	5,8	33,4	4,2	44,1	2,0		
10-49 dipendenti	2.801	18,6	2,0	43,5	2,1	38,0	0,1		
50-249 dipendenti	2.216	30,5	5,8	37,0	0,8	32,6	0,9		
250 dipendenti e oltre	6.896	25,1	1,4	21,0	0,9	53,9	0,0		

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

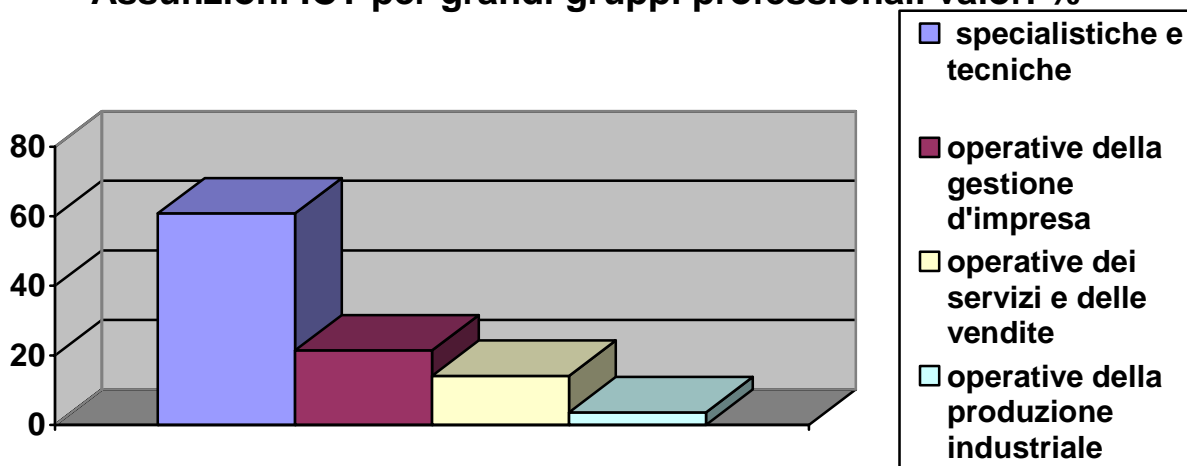
Dalla Tabella 9 e dalla Figura 3 è possibile estrapolare informazioni interessanti sui profili professionali richiesti dalle imprese ICT italiane. Il 60,8% delle assunzioni previste per il 2004 è riferito alle professioni specialistiche e tecniche. Il 21,4% alle professioni operative della gestione d'impresa, il 14,1% a professioni operative dei servizi e delle vendite ed il 3,6% a professioni operative della produzione industriale. Questo dato può essere letto con molto interesse perchè la struttura economica della regione Calabria è fondamentalmente basata su servizi alle imprese, servizi turistici e servizi commerciali con scarsa rilevanza dell'industria. Il dato è significativo anche per il grado di esperienza richiesto per le professioni operative dei servizi e delle vendite e per le professioni operative della gestione d'impresa. In questi due settori infatti, il livello di esperienza richiesto non è elevato e questo offre buone prospettive occupazionali ai neo-laureati della regione Calabria.

Tabella 9 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per grandi gruppi professionali e macrosettore di attività

	TOTALE		di cui con specifica esperienza (% sul tot.)			di cui senza specifica esperienza (% sul tot.)		
	ASSUNZIONI 2004		professionale	nello stesso settore	TOTALE	generica esperienza di lavoro	senza esperienza	TOTALE
	(v.a.)	(%)						
	21.903	100,0	25,1	38,8	63,8	9,8	26,3	36,2
Professioni specialistiche e tecniche	13.327	60,8	30,0	42,3	72,3	8,1	19,6	27,7
Professioni operative della gestione d'impresa	4.690	21,4	16,9	42,5	59,4	17,0	23,6	40,6
Professioni operative dei servizi e delle vendite	3.088	14,1	16,6	17,0	33,6	5,8	60,6	66,4
Professioni operative della produzione industriale	798	3,6	22,4	42,5	64,9	12,5	22,6	35,1

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.
Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Nella Figura 3 è possibile osservare come il gruppo professionale riferito a lavori specialistici e tecnici domini il settore della ICT. Poco rilevante è il dato occupazionale prospettico riferito alle professioni operative nella produzione industriale.

Figura 3 Assunzioni ICT per gruppi professionali**Assunzioni ICT per grandi gruppi professionali valori %**

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Tra i 4593 assunti nel Sud ed Isole (cfr. Tabella 10), la stragrande maggioranza viene assorbita dal sottosettore dell'ICT relativo a Informatica e Telecomunicazioni, con una ripartizione percentuale nei macrogruppi professionali dei settori di attività simile alla ripartizione relativa alla Tabella 9.

Tabella 10- Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per grandi gruppi professionali settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	di cui: (valori %)			
		professioni specialistiche e tecniche	professioni operative gest. impresa	professioni operative servizi e vendite	professioni operative produz. industr.
TOTALE	21.903	60,8	21,4	14,1	3,6
Fabbricazione di macch. per ufficio/elaboratori	892	35,3	13,2	7,0	44,5
Informatica e telecomunicazioni	21.011	61,9	21,8	14,4	1,9
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	7.668	63,2	22,1	11,5	3,2
Nord Est	3.807	58,1	22,7	14,9	4,4
Centro	5.835	65,0	16,4	15,4	3,2
Sud e Isole	4.593	53,9	25,6	16,0	4,4
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	5.947	41,9	50,2	5,2	2,8
10-49 dipendenti	3.413	66,2	26,7	2,8	4,3
50-249 dipendenti	2.722	61,9	13,6	21,1	3,4
250 dipendenti e oltre	9.821	70,2	4,3	21,5	4,0

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.
Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Il quadro presente nella Tabella 11 è interessante per le informazioni relative alle professioni più richieste di ciascun macrogruppo professionale. Le cinque professioni maggiormente richieste sono specialisti e tecnici delle scienze informatiche (5756 unità), specialisti e tecnici dell'ingegneria elettronica (2704 unità), addetti alla gestione amministrativa e contabile (2967 unità), addetti al call center accoglienza ed informazione ai clienti (2239 unità) e, infine, tecnici e specialisti nell'assistenza informatica (2088 unità).

La maggioranza delle assunzioni previste per il 2004 nelle professioni sopra citate è caratterizzata da contratti a tempo indeterminato e, tra quelle a tempo determinato, il livello di esperienza acquisita richiesto è basso.

Le professioni che le imprese dichiarano di difficile reperimento (per le quali le opportunità di assunzione sono elevatissime) risultano essere gli specialisti e tecnici dell'ingegneria elettronica, gli specialisti e tecnici della formazione, gli specialisti e tecnici della progettazione ricerca e sviluppo, gli installatori e manutentori di apparecchiature telematiche e gli installatori e manutentori di linee elettriche e telefoniche.

Tabella 11 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per macro gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	di cui (valori %)				
		in imprese con meno di 50 dip.	a tempo indeter- minato	senza esperienza specificata	di difficile reperi- mento	in sostit. di analoga figura
TOTALE	21.903	42,7	59,8	36,2	44,9	19,9
Professioni specialistiche e tecniche	13.327	35,6	60,9	27,7	47,3	16,6
Specialisti e tecnici delle scienze informatiche	5.756	45,8	72,4	33,4	34,6	20,1
Specialisti e tecnici dell'ingegneria elettronica	2.704	12,0	13,6	8,0	83,4	5,3
Specialisti e tecnici nell'assistenza informatica	2.088	37,1	79,2	19,1	49,0	20,5
Specialisti e tecnici delle vendite	1.496	36,2	62,5	53,1	43,2	14,3
Specialisti e tecnici della gestione commerciale	353	17,6	82,4	0,0	7,1	2,0
Specialisti e tecnici del marketing e della comunic.	164	10,4	83,5	57,3	9,8	12,8
Disegnatori CAD-CAM e assimilati	154	52,6	80,5	21,4	52,6	67,5
Specialisti e tecnici della gestione d'impresa	151	66,2	92,1	27,2	15,2	46,4
Altri specialisti e tecnici dell'ingegneria e del controllo di produzione	113	14,2	46,0	25,7	23,0	13,3
Specialisti e tecnici della gestione del personale	105	81,9	70,5	27,6	71,4	17,1
Specialisti e tecnici della formazione	65	9,2	90,8	89,2	80,0	0,0
Altri specialisti e tecnici della progettazione e della ricerca & sviluppo	41	4,9	70,7	0,0	97,6	7,3
Disegnatori artistici e assimilati	28	75,0	75,0	64,3	57,1	32,1
Specialisti e tecnici dell'impiego di apparecchiature audio-video	22	100,0	72,7	95,5	68,2	4,5
Specialisti della gestione logistica e degli acquisti	20	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altre professioni	67	59,7	67,2	50,7	29,9	34,3
Professioni operative della gestione d'impresa	4.690	83,0	61,7	40,6	25,9	26,9
Addetti alla gestione amministrativa e contabile	2.967	81,0	59,1	37,1	31,0	25,2
Addetti alla gestione dati e operatori office	1.056	84,1	70,3	35,2	18,6	32,4
Addetti alla segreteria e al centralino	644	91,6	61,0	64,9	15,1	25,3
Addetti agli acquisti, logistica e magazzino	23	60,9	26,1	60,9	0,0	30,4
Professioni operative dei servizi e delle vendite	3.088	13,0	55,9	66,4	58,0	18,1
Addetti al call center, informazioni ai clienti	2.239	6,9	54,3	74,0	70,2	5,4
Addetti carico/scarico merci e assimilati	334	7,5	45,8	49,4	24,0	73,1
Addetti ai servizi di pulizia	252	35,7	68,7	73,8	23,0	42,9
Conducenti di camion e per il trasporto di merci	198	48,0	68,2	9,1	36,9	38,4
Addetti privi di competenze specifiche nei servizi	25	80,0	84,0	32,0	0,0	4,0
Altre professioni	40	45,0	72,5	42,5	25,0	27,5
Professioni operative della produzione industriale	798	39,2	46,7	35,1	65,5	41,4
Assemblatori di prod. meccanici, elettrici ed elettronici	222	71,6	41,4	57,7	36,9	36,5
Installatori e manuten. apparecchiature telefoniche	199	0,0	15,1	29,1	100,0	28,1
Meccanici e manuten. di apparecchiature meccaniche	116	4,3	97,4	1,7	98,3	94,0
Installatori e manuten. apparecchiature elettroniche	75	50,7	64,0	36,0	34,7	52,0
Installatori di impianti elettrici ed elettricisti	72	98,6	38,9	20,8	48,6	19,4
Installatori e manuten. linee elettriche e telefoniche	38	18,4	81,6	7,9	94,7	0,0
Addetti privi di competenze specifiche nell'industria	27	29,6	40,7	96,3	7,4	55,6
Installatori e manutentori di apparecchiature elettromeccaniche	22	63,6	36,4	40,9	45,5	18,2
Altre professioni	27	40,7	44,4	44,4	70,4	44,4

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Tabella 12 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per macro gruppi professionali , professioni più richieste di ciascun gruppo e caratteristiche rilevanti dal punto di vista formativo

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	di cui: (valori %)						
		con necessità di ulteriore formazione (1)			con affiancam.	richiesta conosc. lingue	richiesta conoscenza informatica come utilizzatore	programmat.
		Totale	con corsi esterni	con corsi interni				
TOTALE	21.903	85,8	19,6	34,1	70,9	62,0	60,4	33,3
Professioni specialistiche e tecniche	13.327	88,4	25,5	41,2	71,7	77,9	47,4	52,5
Specialisti e tecnici delle scienze informatiche	5.756	86,8	31,7	48,6	61,6	71,6	2,8	97,2
Specialisti e tecnici dell'ingegneria elettronica	2.704	95,0	6,5	10,8	89,8	90,3	90,2	9,5
Specialisti e tecnici nell'assistenza informatica	2.088	85,6	20,3	62,8	70,8	73,1	56,0	44,0
Specialisti e tecnici delle vendite	1.496	94,4	30,9	42,8	85,4	85,8	89,0	10,9
Specialisti e tecnici della gestione commerciale	353	75,6	71,1	13,9	69,4	96,0	98,6	1,4
Specialisti e tecnici del marketing e della comunicazione	164	90,9	20,1	37,8	64,6	96,3	100,0	0,0
Disegnatori CAD-CAM e assimilati	154	72,7	16,2	20,8	68,8	78,6	80,5	19,5
Specialisti e tecnici della gestione d'impresa	151	70,2	39,1	42,4	56,3	57,0	95,4	4,6
Altri specialisti e tecnici dell'ingegneria e del controllo di produzione	113	97,3	65,5	77,0	67,3	80,5	91,2	8,8
Specialisti e tecnici della gestione del personale	105	68,6	12,4	20,0	60,0	45,7	100,0	0,0
Specialisti e tecnici della formazione	65	100,0	10,8	100,0	90,8	90,8	100,0	0,0
Altri specialisti e tecnici della progettazione e della ricerca & sviluppo	41	51,2	43,9	48,8	7,3	100,0	100,0	0,0
Disegnatori artistici e assimilati	28	100,0	0,0	42,9	57,1	25,0	100,0	0,0
Specialisti e tecnici dell'impiego di apparecchiature audio-video	22	100,0	27,3	27,3	100,0	27,3	100,0	0,0
Specialisti e tecnici della gestione logistica e degli acquisti	20	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0
Altre professioni	67	74,6	1,5	19,4	64,2	59,7	79,1	17,9
Professioni operative della gestione d'impresa	4.690	76,4	8,4	23,9	63,3	21,2	96,5	2,7
Addetti alla gestione amministrativa e contabile	2.967	74,6	8,2	21,8	59,2	21,2	96,8	2,8
Addetti alla gestione dati e operatori office	1.056	86,0	10,3	33,7	77,7	16,1	96,3	3,7
Addetti alla segreteria e al centralino	644	68,2	4,3	17,9	57,5	29,0	95,7	0,8
Addetti agli acquisti, logistica e magazzino	23	91,3	56,5	4,3	91,3	34,8	95,7	0,0
Professioni operative dei servizi e delle vendite	3.088	88,2	11,6	22,9	77,6	66,4	68,7	5,5
Addetti al call center, accoglienza e informazioni ai clienti	2.239	99,0	15,2	27,6	86,4	90,4	92,3	7,5
Addetti carico/scarico merci e assimilati	334	79,9	2,7	10,8	76,3	0,0	9,6	0,0
Addetti ai servizi di pulizia	252	57,1	0,0	12,3	48,0	0,0	0,0	0,0
Conducenti di camion e autoveicoli per il trasporto di merci	198	32,3	2,0	3,5	27,8	4,5	0,0	0,0
Addetti privi di competenze specifiche nei servizi	25	36,0	0,0	4,0	32,0	0,0	4,0	0,0
Altre professioni	40	62,5	7,5	35,0	55,0	42,5	52,5	5,0
Professioni operative della produzione industriale	798	88,5	18,3	19,9	75,4	19,0	32,7	1,3
Assemblatori di prodotti meccanici, elettrici ed elettronici	222	82,0	3,6	29,3	66,7	0,0	28,8	0,0
Installatori e manutentori apparecchiature telefoniche	199	99,0	28,1	0,0	99,0	29,1	29,1	0,0
Meccanici e manutentori di apparecchiature meccaniche	116	97,4	0,0	0,9	97,4	0,0	5,2	0,0
Installatori e manutentori apparecchiature elettroniche	75	77,3	46,7	68,0	25,3	58,7	86,7	12,0
Installatori di impianti elettrici ed elettricisti	72	73,6	2,8	13,9	66,7	2,8	16,7	1,4
Installatori e manutentori linee elettriche e telefoniche	38	100,0	81,6	7,9	97,4	81,6	92,1	0,0
Addetti privi di competenze specifiche nell'industria	27	85,2	11,1	70,4	25,9	0,0	0,0	0,0
Installatori e manutentori di apparecchiature elettromeccaniche	22	77,3	4,5	0,0	77,3	40,9	54,5	0,0
Altre professioni	27	92,6	37,0	37,0	59,3	29,6	33,3	0,0

(1) La somma dei valori percentuali relativi alle tre modalità indicate può superare il valore riportato nella colonna totale in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità di formazione

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Tabella 13 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese, la tipologia/durata di esperienza specifica (nella professione o nel settore) richiesta e il livello formativo equivalente

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 PER TITOLO DI STUDIO SEGNALATO DALLE IMPRESE		TIPOLOGIA/DURATA DI ESPERIENZA RICHIESTA DALLE IMPRESE (%)					TOTALE ASSUNZIONI 2004 PER LIVELLO FORMATIVO EQUIVALENTE (1)	
			ASSUNZIONI CON ESPER. SPECIFICA	di cui					
	1 anno di esperienza			2 anni di esperienza e oltre					
	(v.a.)	(%)		nella professione	nel settore	nella professione	nel settore	(v.a.)	(%)
TOTALE	21.903	100,0	63,8	6,9	4,5	18,2	34,2	21.900	100,0
Livello universitario	8.670	39,6	66,4	6,8	2,5	22,0	35,0	10.300	47,2
Livello secondario	11.768	53,7	62,8	7,6	6,0	16,3	32,9	10.500	47,9
- di cui specializzazione post-diploma	3.152	14,4	68,1	4,8	6,7	21,9	34,8	6.700	30,7
Livello qualifica professionale	756	3,5	62,0	1,2	5,2	9,7	46,0	700	3,4
Livello scuola dell'obbligo (2)	709	3,2	51,2	2,1	4,5	10,4	34,1	300	1,6

(1) Gli scostamenti tra la sommatoria dei valori associati alle varie disaggregazioni e il relativo totale sono dovuti all'approssimazione alle centinaia effettuata.

(2) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2002-2003

Il segno (-) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Tabella 14 Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese, la tipologia/durata di esperienza specifica (nella professione o nel settore) richiesta e il livello formativo equivalente

	INDIRIZZO DI STUDIO SEGNALATO DALLE IMPRESE				INDIRIZZO FORMATIVO EQUIVALENTE (1)			
	TOTALE ASSUNZIONI	richiesta conosc. lingue	richiesta conoscenza informatica come utilizzatore	programmat.	TOTALE ASSUNZIONI	richiesta conosc. lingue	richiesta conoscenza informatica come utilizzatore	programmat.
	(v.a.)				(v.a.)			
TOTALE	21.903	62,0	60,4	33,3	21.900	62,0	60,4	33,3
Livello Universitario	8.670	89,0	60,3	39,6	10.300	82,1	59,6	40,3
Indirizzo informatico e telecomunicazione	3.221	82,8	13,2	86,6	3.900	79,9	14,3	85,5
Indirizzo di ingegneria elettronica ed elettrotecnica	2.326	98,2	91,8	8,2	2.400	96,6	89,0	11,0
Indirizzo statistico	1.411	99,9	99,6	0,4	1.400	99,9	99,6	0,4
Indirizzo economico-commerciale e amministrativo	796	75,1	86,4	13,4	1.600	51,0	87,7	12,3
Altri indirizzi di ingegneria	436	82,1	46,3	53,7	400	82,1	46,3	53,7
Indirizzo scientifico: matematica e fisica	107	64,5	0,9	99,1	100	64,5	0,9	99,1
Indirizzo politico-sociologico	84	88,1	98,8	1,2	100	88,1	98,8	1,2
Indirizzo di ingegneria meccanica	70	98,6	98,6	1,4	100	96,6	95,5	4,5
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	35	100,0	100,0	0,0	--	--	--	--
Indirizzo non specificato	140	86,4	100,0	0,0	200	67,6	100,0	0,0
Altri indirizzi	44	72,7	100,0	0,0	--	--	--	--
Livello secondario e post-secondario	11.768	49,1	65,5	32,4	10.500	48,0	65,6	29,6
Indirizzo amministrativo-commerciale	4.917	27,2	86,7	12,9	4.200	27,2	86,5	13,1
Indirizzo informatico	4.340	65,3	33,0	67,0	3.700	64,2	35,6	64,3
Indirizzo meccanico	746	83,2	84,7	1,2	800	78,7	81,7	0,8
Indirizzo elettronico	570	53,7	63,0	31,4	500	50,3	71,6	21,5
Indirizzo chimico	274	100,0	100,0	0,0	300	100,0	100,0	0,0
Indirizzo elettrotecnico	187	35,3	82,9	3,2	300	19,4	46,2	2,1
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	51	100,0	100,0	0,0	100	100,0	100,0	0,0
Indirizzo generale (licei)	46	97,8	100,0	0,0	--	--	--	--
Indirizzo edile	30	83,3	90,0	10,0	--	--	--	--
Indirizzo grafico-pubblicitario	22	0,0	100,0	0,0	--	0,0	95,2	4,8
Indirizzo non specificato	573	38,0	75,7	11,9	600	37,7	66,9	11,5
Altri indirizzi	9	100,0	100,0	0,0	--	--	--	--
Livello qualifica professionale	756	10,3	37,2	8,1	700	8,2	25,2	4,4
Indirizzo amministrativo-commerciale	186	25,8	93,5	1,6	100	27,0	90,5	2,4
Indirizzo elettrotecnico	162	0,0	3,7	0,6	--	--	--	--
Indirizzo meccanico	77	0,0	20,8	0,0	100	0,0	7,2	0,0
Indirizzo informatico	70	30,0	32,9	67,1	--	--	--	--
Indirizzo turistico-alberghiero	50	0,0	0,0	0,0	100	0,0	0,0	0,0
Indirizzo elettronico	41	9,8	75,6	22,0	--	--	--	--
Indirizzo non specificato	156	3,2	11,5	0,0	400	0,3	6,3	0,0
Altri indirizzi	14	0,0	92,9	7,1	--	--	--	--
Livello scuola dell'obbligo	709	0,7	1,7	0,0	300	1,2	2,0	0,0

(1) Gli scostamenti tra la sommatoria dei valori associati alle varie disaggregazioni e il relativo totale sono dovuti all'approssimazione alle centinaia effettuata.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Nella

Tabella 12 è possibile osservare le percentuali relative alle caratteristiche professionali rilevanti dal punto di vista formativo in merito a tutte le professioni del settore ICT. Risulta fondamentale la conoscenza delle lingue straniere per la stragrande maggioranza dei profili professionali (ad esclusione degli addetti privi di competenze specifiche nell'industria, dei meccanici e manutentori di apparecchiature meccaniche, degli addetti privi di competenze specifiche nei servizi, degli addetti ai servizi di pulizia, carico e scarico merci).

Nella Tabella 13 è possibile osservare il titolo di studio esplicitamente richiesto dalle imprese e la tipologia e durata di esperienze specifiche richieste ed il livello formativo equivalente.

E' interessante notare che per il 53,7% dei posti disponibili nel settore ICT, è sufficiente un livello d'istruzione secondario. Ciò fa ben sperare per tutti i giovani diplomati calabresi.

Nella

Tabella 14 vengono esplicitati i titoli di studio che più facilmente permettono l'accesso al settore ICT. I cinque titoli di studio più richiesti sono in ordine decrescente: diploma ad indirizzo amministrativo e commerciale (4917 unità), diploma ad indirizzo informatico (4340 unità), laurea ad indirizzo Informatico e telecomunicazioni (3221 unità), laurea in ingegneria elettronica ed elettrotecnica (2326 unità) ed infine laurea ad indirizzo statistico (1411 unità).

Nella Tabella 15 è possibile osservare la ripartizione territoriale ed il corrispondente macrosettore di attività secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo il livello formativo equivalente delle assunzioni previste dalle imprese ICT per il 2004. Per quanto riguarda la quota di assunzioni per il Sud e le Isole, il 33,7% dei nuovi posti di lavoro sono stati riservati a laureati, il 58,1% a diplomati, il 4,6% ad operatori con qualifica professionale ed il 3,7% ad operatori con diploma di scuola media inferiore.

Tabella 15 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 per ripartizione territoriale e macrosettore di attività secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo il livello formativo equivalente

	TOTALE ASSUNZIONI 2004		Ripartizione territoriale (valori %)			
	(v.a.)	(%)	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD E ISOLE
TITOLO DI STUDIO SEGNALATO DALLE IMPRESE						
TOTALE	21.903	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Titolo universitario	8.670	39,6	40,4	37,6	44,5	33,7
Titolo secondario	11.768	53,7	55,2	52,6	49,0	58,1
- di cui specializzazione post-diploma	3.152	14,4	16,3	11,6	9,0	20,4
Qualifica professionale	756	3,5	2,7	4,6	2,8	4,6
Scuola dell'obbligo (1)	709	3,2	1,7	5,2	3,7	3,7
LIVELLO FORMATIVO EQUIVALENTE (2)						
TOTALE	21.900	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Livello universitario	300	1,6	0,7	3,6	1,7	1,3
Livello secondario	4.500	20,6	20,3	20,0	20,0	22,2
- di cui specializzazione post-diploma	700	3,4	2,9	3,8	3,1	4,0
Livello qualifica professionale	6.700	30,7	28,2	34,9	29,5	32,7
Livello scuola dell'obbligo (1)	10.300	47,2	50,8	41,5	48,8	43,8

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2002-2003

(2) Gli scostamenti tra la sommatoria dei valori associati alle varie disaggregazioni e il relativo totale sono dovuti all'approssimazione alle centinaia effettuata.

Il segno (-) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Nella Tabella 16 è possibile osservare i movimenti assoluti ed i tassi previsti nel 2004 dei dipendenti delle imprese delle ICT per ripartizione territoriale e regione. E' molto importante segnalare il saldo positivo registrato nella regione Calabria, dove i dipendenti del settore ICT aumentano di circa 2 punti percentuali nell'anno, tasso di crescita di gran lunga superiore a quello registrato in Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio.

Tabella 16 - Dipendenti delle imprese dell'ICT al 31.XII.2003, movimenti e tassi previsti nel 2004 per ripartizione territoriale e regione

	DIPENDENTI 31.XII.2003 (v.a.)	MOVIMENTI PREVISTI NEL 2004 (v.a.)			TASSI PREVISTI NEL 2004		
		Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	363.679	21.903	17.106	4.797	6,0	4,7	1,3
Nord Ovest	140.546	7.668	6.473	1.195	5,5	4,6	0,9
Piemonte e Valle d'Aosta	39.372	2.209	2.044	165	5,6	5,2	0,4
Lombardia	93.076	4.990	4.118	872	5,4	4,4	0,9
Liguria	8.098	469	311	158	5,8	3,8	2,0
Nord Est	65.740	3.807	2.881	926	5,8	4,4	1,4
Trentino Alto Adige	5.539	301	220	81	5,4	4,0	1,5
Veneto	28.011	1.634	1.198	436	5,8	4,3	1,6
Friuli Venezia Giulia	6.364	470	308	162	7,4	4,8	2,5
Emilia Romagna	25.826	1.402	1.155	247	5,4	4,5	1,0
Centro	97.102	5.835	4.476	1.359	6,0	4,6	1,4
Toscana	18.254	1.247	928	319	6,8	5,1	1,7
Umbria	3.052	123	59	64	4,0	1,9	2,1
Marche	5.613	368	237	131	6,6	4,2	2,3
Lazio	70.183	4.097	3.252	845	5,8	4,6	1,2
Sud e Isole	60.291	4.593	3.276	1.317	7,6	5,4	2,2
Abruzzo	4.381	363	223	140	8,3	5,1	3,2
Molise	739	45	37	8	6,1	5,0	1,1
Campania	20.221	1.403	1.027	376	6,9	5,1	1,9
Puglia	9.966	905	562	343	9,1	5,6	3,4
Basilicata	1.338	92	58	34	6,9	4,3	2,5
Calabria	4.327	247	166	81	5,7	3,8	1,9
Sicilia	13.775	1.198	960	238	8,7	7,0	1,7
Sardegna	5.544	340	243	97	6,1	4,4	1,7

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Nella Tabella 17 è possibile osservare il saldo occupazione ed il tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004 per ripartizione territoriale, regione e classe dimensionale. Il motore dell'ICT Calabrese è costituito dalle imprese piccole (1-9 dipendenti) che accrescono il numero di addetti di circa il 4%. Estremamente significativo è il valore positivo (2,1%) registrato nelle imprese con oltre 250 dipendenti, segnale di una inversione di tendenza rispetto a quanto segnalato negli altri comparti economici dell'industria calabrese.

Tabella 17 - Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004 per ripartizione territoriale, regione e classe dimensionale

	SALDO PREVISTO AL 31.XII.2004 (v.a.)					TASSO DI VARIAZIONE PREVISTO NEL 2004				
	Dipendenti					Dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE
TOTALE	2.461	1.132	143	1.061	4.797	3,6	1,7	0,2	0,6	1,3
Nord Ovest	627	443	55	70	1.195	2,5	1,7	0,2	0,1	0,9
Piemonte e Valle d'Aosta	236	0	60	-131	165	3,7	0,0	1,0	-0,7	0,4
Lombardia	284	448	-7	147	872	1,7	2,6	0,0	0,4	0,9
Liguria	107	-5	2	54	158	6,2	-0,3	0,3	1,3	2,0
Nord Est	402	196	18	310	926	2,5	1,4	0,2	1,3	1,4
Trentino Alto Adige	52	12	0	17	81	3,0	1,4	0,0	1,1	1,5
Veneto	185	67	24	160	436	2,7	1,0	0,5	1,6	1,6
Friuli Venezia Giulia	65	52	4	41	162	3,5	3,1	0,9	1,7	2,5
Emilia Romagna	100	65	-10	92	247	1,8	1,2	-0,2	1,0	1,0
Centro	659	312	104	284	1.359	4,7	2,1	0,7	0,5	1,4
Toscana	120	93	8	98	319	2,6	2,2	0,3	1,5	1,7
Umbria	43	9	1	11	64	4,4	1,3	0,1	1,6	2,1
Marche	84	18	13	16	131	4,9	1,4	1,2	1,1	2,3
Lazio	412	192	82	159	845	6,1	2,2	0,8	0,4	1,2
Sud e Isole	773	181	-34	397	1.317	5,4	1,9	-0,6	1,3	2,2
Abruzzo	88	23	4	25	140	7,6	2,7	2,9	1,1	3,2
Molise	5	4	0	-1	8	1,6	1,9	0,0	-0,4	1,1
Campania	144	51	23	158	376	4,4	2,1	1,0	1,3	1,9
Puglia	242	64	-6	43	343	8,7	3,7	-0,5	1,0	3,4
Basilicata	23	3	0	8	34	6,7	0,9	0,0	1,3	2,5
Calabria	43	6	-2	34	81	4,0	0,8	-0,2	2,1	1,9
Sicilia	174	21	-53	96	238	4,7	0,9	-5,4	1,4	1,7
Sardegna	54	9	0	34	97	3,5	0,8	0,0	1,5	1,7

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

La Tabella 18 presenta il saldo occupazionale ed il tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004, per la Regione Calabria in aggregati provinciali. La provincia che accresce maggiormente il numero di dipendenti è Catanzaro seguita da Reggio Calabria, Cosenza, Vibo Valentia e Crotona

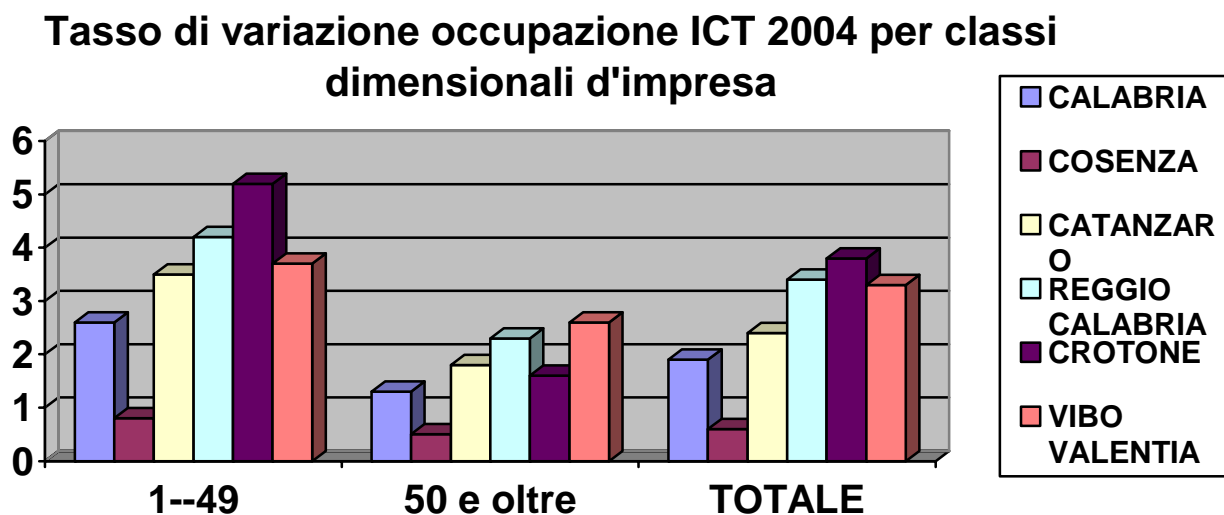
Tabella 18 - Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese dell'ICT per il 2004, Regione Calabria, aggregati provinciali

	SALDO PREVISTO AL 31.XII.2004 (v.a.)			TASSO DI VARIAZIONE PREVISTO 2004		
	Dipendenti			Dipendenti		
	1-49	50 e oltre	TOTALE	1-49	50 e oltre	TOTALE
CALABRIA	49	32	81	2,6	1,3	1,9
COSENZA	6	6	12	0,8	0,5	0,6
CATANZARO	16	16	32	3,5	1,8	2,4
REGGIO CALABRIA	17	7	24	4,2	2,3	3,4
CROTONE	5	1	6	5,2	1,6	3,8
VIBO VALENTIA	5	2	7	3,7	2,6	3,3

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Il dato positivo precedentemente registrato sulla variazione degli addetti a livello regionale, trova un riscontro con valori simili in tutte le province calabresi. In Figura 4 si può notare come in nessuna di esse si registra un valore negativo del tasso di variazione di occupazione nel settore ICT.

Figura 4 Valori provinciali tassi di variazione occupazione ICT (Calabria) 2004



Nella Tabella 19 sono presenti le assunzioni totali previste per la Calabria nel 2004 per il settore ICT, in base al titolo di studio esplicitamente richiesto dalle imprese. Il 46,2% dei nuovi assunti possiede un titolo di studio secondario o post-secondario, il 44% ha conseguito un titolo di studio universitario. Cosenza e Catanzaro sono le province in cui vengono assunti più laureati, mentre Crotona e Vibo Valentia offrono più facilmente impiego a diplomati e qualificati.

Tabella 19 - Assunzioni previste dalle imprese dell'ICT per il 2004 secondo il titolo di studio esplicitamente dichiarato dalle imprese, il livello formativo equivalente e altre caratteristiche, per regione e provincia

	TOTALE ASSUNZIONI 2004 (v.a.)	di cui: (valori %)			livello formativo equivalente			di difficile reperimento	fino a 24 anni (1)	con necessità formazione
		titolo di studio segnalato dalle imprese			universitario	secondario e post second.	qualifica professionale			
		universitario	secondario e post second.	qualifica professionale						
CALABRIA	247	44,5	46,2	6,5	48,6	44,9	6,1	62,3	25,1	90,7
COSENZA	68	50,0	42,6	5,9	50,0	44,1	5,9	55,9	17,6	88,2
CATANZARO	96	49,0	43,8	4,2	53,1	42,7	3,1	69,8	26,0	95,8
REGGIO CALABRIA	54	37,0	50,0	7,4	40,7	48,1	11,1	61,1	27,8	88,9
CROTONE	13	30,8	61,5	7,7	46,2	53,8	0,0	61,5	30,8	76,9
VIBO VALENTIA	16	31,3	50,0	18,8	43,8	43,8	12,5	50,0	37,5	87,5

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

2.3 Gli andamenti più recenti emersi dal censimento condotto da Unioncamere

2.3.1 Il punto di partenza: l'ottavo censimento dell'industria e dei servizi 2001

Secondo i dati dell'ottavo censimento dell'industria e dei servizi 2001, fonte Istat, che distinguono le imprese ed i relativi addetti per settore di attività, si rileva che in Calabria, nel settore industria, sono presenti 22.012 imprese con 72.874 addetti, con una variazione rispetto all'anno 1991 del 33,7% per quanto riguarda il numero delle imprese e 8,7% per quanto riguarda il numero di addetti. Nel settore commercio, sono presenti 38.562 imprese con un numero di addetti di 71.029 con una variazione in negativo rispetto al 1991 rispettivamente del -13,7% e -10,8%. Negli altri servizi sono presenti, 38.223 imprese con un numero di addetti di 87.643 ed una variazione, rispetto al 1991, rispettivamente del 41,0% per quanto riguarda le imprese e 34,8% per il numero di addetti. Sommando i tre settori abbiamo un numero di imprese in totale di 98.797, con una variazione rispetto al 1991 del 12%, ed un numero di addetti di 231.546, con una variazione rispetto al 1991 del 9,4%.

Nel settore non profit vi sono in Calabria 2.229 associazioni riconosciute con un numero di addetti di 1.658; un numero di 94 Fondazioni con 1.319 addetti; le associazioni non riconosciute sono 3.717 con 2.235 addetti; le Cooperative sociali sono 195 con 2.093 addetti; le altre istituzioni non profit sono 246 con 820 addetti per un totale complessivo di 6.481 istituzioni e 8.125 addetti.

Tabella 20 Imprese e addetti alle imprese per provincia e per settore di attività (Dati Censimento 1991 e 2001 Valori assoluti e percentuali)

Regioni e Province	INDUSTRIA				COMMERCIO				ALTRI SERVIZI				TOTALE			
	Imprese 2001	Imprese Variazione 2001/1991	Addetti 2001	Addetti Variazione 2001/1991	Imprese 2001	Imprese Variazione 2001/1991	Addetti 2001	Addetti Variazione 2001/1991	Imprese 2001	Imprese Variazione 2001/1991	Addetti 2001	Addetti Variazione 2001/1991	Imprese 2001	Imprese Variazione 2001/1991	Addetti 2001	Addetti Variazione 2001/1991
Calabria	22.012	33,7	72.874	8,7	38.562	-13,7	71.029	-10,8	38.223	41,0	87.643	34,8	98.797	12,0	231.546	9,4
Cosenza	8.756	34,2	29.052	3,3	14.154	-14,2	26.368	-12,3	14.758	38,0	35.114	33,6	37.668	11,7	90.534	7,2
Crotone	2.066	46,8	7.004	20,6	2.923	-20,9	5.229	-17,6	3.016	40,6	7.610	44,8	8.005	10,4	19.843	14,0
Catanzaro	4.172	32,4	14.694	14,4	7.366	-10,6	14.383	-4,9	7.629	45,4	18.008	33,9	19.167	15,2	47.085	13,7
Vibo Valentia	1.866	35,4	6.711	44,6	3.089	-16,6	5.004	-15,0	3.054	47,0	6.140	43,6	8.009	11,9	17.855	20,6
Reggio di Calabria	5.152	28,9	15.413	-1,3	11.030	-12,1	20.045	-9,6	9.766	40,7	20.771	31,9	25.948	10,5	56.229	5,0
Totale	1.098.789	19,2	6.687.327	-3,3	1.230.731	-3,9	3.147.776	-3,2	1.754.446	59,7	5.877.805	33,3	4.083.966	23,7	15.712.908	7,8

Fonte: Istat, 8° Censimento dell'industria e dei servizi, 2001

Tabella 21 Settore non profit: istituzioni e addetti per provincia e per forma giuridica (Dati Censimento 2001 - Valori assoluti)

Regioni e Province	Associazione riconosciuta		Fondazione		Associazione non riconosciuta		Cooperativa sociale		Altra istituzione non profit		TOTALE	
	Istituzioni	Addetti	Istituzioni	Addetti	Istituzioni	Addetti	Istituzioni	Addetti	Istituzioni	Addetti	Istituzioni	Addetti
Calabria	2.229	1.658	94	1.319	3.717	2.235	195	2.093	246	820	6.481	8.125
Cosenza	726	368	33	841	1.225	583	69	637	98	371	2.151	2.800
Crotone	250	107	12	54	371	273	8	78	12	71	653	583
Catanzaro	423	332	26	343	823	494	41	660	34	153	1.347	1.982
Vibo Valentia	264	169	9	17	229	120	7	18	29	10	538	334
Reggio di Calabria	566	682	14	64	1.069	765	70	700	73	215	1.792	2.426
Totale	62.231	84.074	3.077	41.332	156.133	105.318	5.674	149.147	8.117	108.652	235.232	488.523

Fonte: Istat, 8° Censimento dell'industria e dei servizi, 2001

2.3.2 I gruppi impresa

Dai dati forniti dall'Osservatorio sui gruppi di impresa, anno 2004, si rileva che in Calabria vi sono in totale 1.180 gruppi impresa così distinte per settore di attività economica: 21 nel settore industria; 38 nel settore alimentare; 16 nel sistema moda; 23 nel settore legno, carta, editoria; 14 nel settore chimica, gomma, plastica; 67 nel settore metalmeccanica; 53 nel settore altre industrie; 270 nel settore costruzioni; 313 nel settore commercio e turismo; 48 nel settore trasporti e comunicazione; 21 nel settore credito, assicurazioni e società finanziarie; 180 nel settore attività immobiliare, servizi avanzati alle imprese; 116 nel settore altri servizi.

Tabella 22 Imprese in gruppo per settore di attività economica - Totale delle imprese (valori assoluti) anno 2004

Provincia e regioni	1- Agricoltura	2- Alimentare	3- Sistema moda	4-Legno, carta, editoria	5-Chimica, gomma, plastica	6- Metalmeccanica	7- Altre industrie
CALABRIA	21	38	16	23	14	67	53
COSENZA	10	17	15	9	6	38	32
CATANZARO	7	6		9	1	10	9
REGGIO DI CALABRIA	1	6		2	2	6	5
CROTONE	2	7	1	1	5	12	4
VIBO VALENTIA	1	2		2		1	3
NORD-OVEST	622	749	1.867	1.778	2.000	8.158	1.322
NORD-EST	779	785	1.249	907	836	4.835	1.655
CENTRO	906	490	1.853	1.074	561	2.180	1.244
SUD-ISOLE	473	725	667	410	430	1.641	848
ITALIA	2.780	2.749	5.636	4.169	3.827	16.814	5.069

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Tabella 23 Imprese in gruppo per settore di attività economica - Totale delle imprese (valori assoluti) 2004

Provincia e regioni	8- Costruzioni	9- Commercio e turismo	10-Trasporti e comunicazioni	11-Credito, assicurazioni e società finanziarie	12-Attività immob. Servizi avanzati alle imprese	13- Altri servizi	Totale
CALABRIA	270	313	48	21	180	116	1.180
COSENZA	183	175	24	14	94	51	668
CATANZARO	38	60	8	2	36	36	222
REGGIO DI CALABRIA	13	42	8	2	19	12	118
CROTONE	12	17	6	2	17	11	97
VIBO VALENTIA	24	19	2	1	14	6	75
NORD-OVEST	6.211	14.681	2.555	3.833	25.861	3.543	73.180
NORD-EST	4.275	9.344	1.412	1.680	11.585	2.192	41.534
CENTRO	6.459	10.461	1.464	1.469	11.756	3.371	43.288
SUD-ISOLE	4.738	5.870	911	508	3.546	1.830	22.597
ITALIA	21.683	40.356	6.342	7.490	52.748	10.936	180.599

Fonte: Centro Studi Unioncamere Nazionale – Osservatorio sui gruppi d'impresa, 2004

Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

2.3.3 La competitività dell'industria calabrese

Dall'analisi dei dati forniti dal Sistema Informativo Excelsior, anno 2002, relativi al numero di formati e costo della formazione per settore di attività e classe dimensionale si evince che i dipendenti in Calabria al 31.12.2002 erano 153.179, di cui 19.880 formati su un totale di 21.667 formati. Il costo totale della formazione è stato di 16.015 (migliaia di euro) di cui 14.347 (migliaia di euro) fondi propri e 1.668 (migliaia di euro) fondi pubblici.

Analizzando i dati per settore di attività si ricava che nel settore industrie estrattive, dei metalli, chimiche e produzione energia su un totale di dipendenti di 13.644, i formati

totali sono stati 1.542 di cui 1.484 dipendenti, con un costo totale di 1.508 (migliaia di euro) così distinti: 1.180 fondi propri e 328 fondi pubblici.

Nel settore industrie alimentari su un totale di dipendenti di 6.285, i formati totali sono stati 594 di cui 554 dipendenti, con un costo totale di 302 (migliaia di euro) così distinti: 288 fondi propri e 14 fondi pubblici.

Nel settore industrie tessili, dell'abbigliamento e della calzatura su un totale di dipendenti di 3.022, i formati totali sono stati 204 di cui 178 dipendenti, con un costo totale di 275 (migliaia di euro) così distinti: 269 fondi propri e 6 fondi pubblici.

Nel settore industrie del legno, della carta e altre manifatturiere su un totale di dipendenti di 4.312, i formati totali sono stati 572 di cui 544 dipendenti, con un costo totale di 449 (migliaia di euro) così distinti: 372 fondi propri e 76 fondi pubblici.

Nel settore industrie meccaniche, elettroniche e dei mezzi di trasporto su un totale di dipendenti di 3.486, i formati totali sono stati 888 di cui 837 dipendenti, con un costo totale di 716 (migliaia di euro) così distinti: 595 fondi propri e 121 fondi pubblici.

Nel settore costruzioni su un totale di dipendenti di 26.942, i formati totali sono stati 2.752 di cui 2.487 dipendenti, con un costo totale di 1.449 (migliaia di euro) così distinti: 1.386 fondi propri e 63 fondi pubblici.

Nel settore commercio su un totale di dipendenti di 28.753, i formati totali sono stati 4.121 di cui 3.500 dipendenti, con un costo totale di 3.386 (migliaia di euro) così distinti: 3.218 fondi propri e 169 fondi pubblici.

Nel settore turismo e trasporti su un totale di dipendenti di 32.838, i formati totali sono stati 1.496 di cui 1.423 dipendenti, con un costo totale di 1.239 (migliaia di euro) così distinti: 963 fondi propri e 277 fondi pubblici.

Nel settore servizi alle imprese su un totale di dipendenti di 21.940, i formati totali sono stati 7.013 di cui 6.607 dipendenti, con un costo totale di 5.214 (migliaia di euro) così distinti: 4.834 fondi propri e 381 fondi pubblici.

Nel settore servizi alle persone su un totale di dipendenti di 11.957, i formati totali sono stati 2.485 di cui 2.266 dipendenti, con un costo totale di 1.476 (migliaia di euro) così distinti: 1.244 fondi propri e 232 fondi pubblici.

Tabella 24 Dipendenti al 31.12.2002, numero di formati e costo della formazione per settore di attività, provincia e classe dimensionale

2.3.4 Calabria - Anno 2002	Formati totali	Formati Dipendenti	Costo totale formazione (migliaia di euro)	Fondi propri (migliaia di euro)	Fondi pubblici (migliaia di euro)	Dipendenti 31.12.2002
TOTALE	21.667	19.880	16.015	14.347	1.668	153.179
Industrie estrattive, dei metalli, chimiche e produzione energia	1.542	1.484	1.508	1.180	328	13.644
Industrie alimentari	594	554	302	288	14	6.285
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	204	178	275	269	6	3.022
Industrie del legno, della carta e altre manifatturiere	572	544	449	372	76	4.312
Industrie meccaniche, elettroniche e dei mezzi di trasporto	888	837	716	595	121	3.486
Costruzioni	2.752	2.487	1.449	1.386	63	26.942
Commercio	4.121	3.500	3.386	3.218	169	28.753
Turismo e trasporti	1.496	1.423	1.239	963	277	32.838
Servizi alle imprese	7.013	6.607	5.214	4.834	381	21.940
Servizi alle persone	2.485	2.266	1.476	1.244	232	11.957
Sud e Isole	330.759	305.653	217.484	187.836	29.648	2.066.666
Italia	1.915.145	1.801.842	1.307.399	1.144.510	162.889	10.412.983
1 - 9 Dipendenti	7.546	5.897	6.237	5.918	319	62.623
10 - 49 Dipendenti	5.018	4.883	3.538	3.243	295	37.643
50 - 249 Dipendenti	3.387	3.384	2.325	2.076	249	15.711
>= 250 Dipendenti	5.716	5.716	3.915	3.111	804	37.202

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

2.3.5 Le nuove imprese

Nell'anno 2001 nella regione Calabria sono state iscritte 10.018 nuove imprese con un numero di 10.149 nuovi imprenditori, di cui il 67,2% maschi ed il 32,8% femmine. In particolare, analizzando i dati per classe di età si evidenzia che la percentuale maggiore è compresa tra i 25-35 anni, con un valore pari a 36,1%, mentre abbiamo un 28,4% fino a 25 anni, un 25,5% tra i 35-49 anni ed un 10,0% oltre i 50 anni.

Se si distingue per attività economica si evidenzia che nel settore agricoltura, caccia e silvicoltura abbiamo un totale di 1.619 nuove imprese e 1.621 nuovi imprenditori, di cui il 66,5% maschi e il 33,5% femmine, così distinti per classi di età: il 26,1% fino a 25 anni, il 24,4% tra i 25-35 anni, il 25,7% tra i 35-49 anni ed il 23,8% oltre 50 anni.

Nel settore pesca, piscicoltura e servizi connessi abbiamo un totale di 4 nuove imprese e 4 nuovi imprenditori, tutti maschi, così distinti per classi di età: il 25,0% fino a 25 anni, il 25,0% tra i 25-35 anni, il 50,0% tra i 35-49 anni.

Nel settore estrazioni di minerali abbiamo un totale di 12 nuove imprese e 12 nuovi imprenditori, di cui il 91,7% maschi e 8,3% femmine, mentre per quanto riguarda le classi di età, il 75,0% si concentra oltre i 50 anni, il 16,7% fino a 25 anni e l'8,3% tra i 35-49 anni.

Nel settore attività manifatturiere abbiamo un totale di 1.146 nuove imprese e 1.159 nuovi imprenditori, di cui il 65,2% maschi ed il 34,8% femmine, così distinti per classi di età: il 29,8% fino a 25 anni, il 35,3% tra i 25-35 anni, il 29,1% tra i 35-49 anni ed il 5,9% oltre i 50 anni.

Nel settore produzione e distribuzione energia elettrica, acqua e gas abbiamo una sola nuova impresa con un imprenditore maschio al di sotto dei 25 anni.

Nel settore costruzioni abbiamo un totale di 1.097 nuove imprese e 1.111 nuovi imprenditori, di cui il 90,9% maschi ed il 9,1% femmine, così distinti per classi di età: il 26,8% fino a 25 anni, il 36,4% tra i 25-35 anni, il 29,3% tra i 35-49 anni ed il 7,6% oltre i 50 anni.

Nel settore commercio ingrosso e dettaglio, riparazioni beni personali e per la casa abbiamo un totale di 3.618 nuove imprese e 3.642 nuovi imprenditori, di cui il 64,9% maschi ed il

35,1% femmine, così distinti per classi di età: il 31,0% fino a 25 anni, il 37,4% tra i 25-35 anni, il 24,9% tra i 35-49 anni ed il 6,7% oltre i 50 anni.

Nel settore alberghi e ristoranti abbiamo un totale di 410 nuove imprese e 413 nuovi imprenditori, di cui il 62,2% maschi ed il 37,8% femmine, così distinti per classi di età: il 31,7% fino a 25 anni, il 38,5% tra i 25-35 anni, il 21,5% tra i 35-49 anni ed l'8,2% oltre i 50 anni.

Nel settore trasporti, magazzinaggio e comunicazioni abbiamo un totale di 207 nuove imprese e 207 nuovi imprenditori, di cui il 80,7% maschi ed il 19,3% femmine, così distinti per classi di età: il 19,8% fino a 25 anni, il 36,7% tra i 25-35 anni, il 24,2% tra i 35-49 anni ed il 19,3% oltre i 50 anni.

Nel settore intermediazione monetaria e finanziaria abbiamo un totale di 176 nuove imprese e 177 nuovi imprenditori, di cui il 74,6% maschi ed il 25,4% femmine, così distinti per classi di età: il 23,7% fino a 25 anni, il 49,7% tra i 25-35 anni, il 23,7% tra i 35-49 anni ed il 2,8% oltre i 50 anni.

Nel settore attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca abbiamo un totale di 546 nuove imprese e 558 nuovi imprenditori, di cui il 64,9% maschi ed il 35,1% femmine, così distinti per classi di età: il 28,3% fino a 25 anni, il 47,0% tra i 25-35 anni, il 18,6% tra i 35-49 anni ed il 6,1% oltre i 50 anni.

Nel settore istruzione abbiamo un totale di 56 nuove imprese e 57 nuovi imprenditori, di cui il 33,3% maschi ed il 66,7% femmine, così distinti per classi di età: il 10,5% fino a 25 anni, il 56,1% tra i 25-35 anni, il 26,3% tra i 35-49 anni ed il 7,0% oltre i 50 anni.

Nel settore sanità ed altri servizi sociali abbiamo un totale di 27 nuove imprese e 27 nuovi imprenditori, di cui il 48,1% maschi ed il 51,9% femmine, così distinti per classi di età: il 11,1% fino a 25 anni, il 44,4% tra i 25-35 anni, il 33,3% tra i 35-49 anni ed l'11,1% oltre i 50 anni.

Nel settore altri servizi pubblici, sociali e personali abbiamo un totale di 460 nuove imprese e 462 nuovi imprenditori, di cui il 45,2% maschi ed il 54,8% femmine, così distinti per classi di età: il 29,2% fino a 25 anni, il 40,0% tra i 25-35 anni, il 25,1% tra i 35-49 anni ed il 5,6% oltre i 50 anni.

Infine, abbiamo ancora 639 nuove imprese non classificate per un totale di 698 nuovi imprenditori, di cui il 63,2% maschi ed il 36,8% femmine, così distinti per classi di età: : il 24,4% fino a 25 anni, il 39,8% tra i 25-35 anni, il 24,9% tra i 35-49 anni ed il 10,9% oltre i 50 anni.

Da un'analisi complessiva si ricava che, in percentuale, la presenza delle donne è maggiore nei settori delle attività manifatturiere nel campo delle industrie tessili, confezioni articoli vestiario, produzione di metalli e loro leghe, nel settore istruzione, nelle attività dei servizi, al contrario abbiamo una scarsa presenza soprattutto nei settori costruzioni, trasporti e comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria ed in alcuni settori delle attività manifatturiere.

Tabella 25 Imprenditori di nuove imprese iscritte nel 2001 per attività economica - Regione Calabria 2004

SEZIONI E DIVISIONI DI ATTIVITA'	TOTALE NUOVE IMPRESE DEL 2001 (1)	Imprenditori di nuove imprese (2)	% su TOTALE		CLASSI DI ETA' (%)			
			Maschi	Femmine	fino a 25	25-35	35-49	oltre 50
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	1.619	1.621	66,5	33,5	26,1	24,4	25,7	23,8
A01 Agricoltura, caccia e relativi servizi	1.585	1.586	65,9	34,1	26,2	24,1	25,6	24,1
A02 Silvicoltura e utilizzazione aree forestali e serv.connessi	34	35	94,3	5,7	22,9	37,1	31,4	8,6
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	4	4	100,0	--	25,0	25,0	50,0	--
C Estrazione di minerali	12	12	91,7	8,3	16,7	--	8,3	75,0
CA10 Estraz. carbon fossile e lignite; estraz. torba	0	0	--	--	--	--	--	--
CA11 Estraz. petrolio greggio e gas naturale	1	1	--	100,0	100,0	--	--	--
CA12 Estraz. minerali di uranio e di torio	0	0	--	--	--	--	--	--
CB13 Estrazione di minerali metalliferi	0	0	--	--	--	--	--	--
CB14 Altre industrie estrattive	11	11	100,0	--	9,1	--	9,1	81,8
D Attività manifatturiere	1.146	1.159	65,2	34,8	29,8	35,3	29,1	5,9
DA15 Industrie alimentari e delle bevande	305	308	59,7	40,3	32,1	30,2	30,2	7,5
DA16 Industria del tabacco	0	0	--	--	--	--	--	--
DB17 Industrie tessili	60	60	23,3	76,7	31,7	41,7	21,7	5,0
DB18 Confez. articoli vestiario; prep. Pellicce	97	97	15,5	84,5	18,6	39,2	35,1	7,2
DC19 Prep. e concia cuoio; fabbr. artic. Viaggio	10	12	50,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0
DD20 Ind. legno, esclusi mobili; fabbr. in paglia	123	124	85,5	14,5	29,0	36,3	29,0	5,6
DE21 Fabbric. pasta-carta, carta e prod. di carta	8	9	44,4	55,6	22,2	33,3	22,2	22,2
DE22 Editoria, stampa e riprod. supp. Registrati	52	52	61,5	38,5	30,8	40,4	23,1	5,8
DF23 Fabbric. coke, raffinerie, combust. Nucleari	2	2	100,0	--	100,0	--	--	--
DG24 Fabbric. prodotti chimici e fibre sintetiche	2	2	50,0	50,0	100,0	--	--	--
DH25 Fabbric. artic. in gomma e mat. Plastiche	5	5	60,0	40,0	20,0	60,0	--	20,0
DI26 Fabbric. prodotti lavoraz. min. non metallif.	76	78	65,4	34,6	29,5	41,0	24,4	5,1
DJ27 Produzione di metalli e loro leghe	3	3	33,3	66,7	66,7	--	33,3	--
DJ28 Fabbric. e lav. prod. metallo, escl. Macchine	150	154	90,3	9,7	31,8	28,6	35,7	3,9
DK29 Fabbric. Macchine ed appar. mecc., instal.	26	26	92,3	7,7	19,2	38,5	34,6	7,7
DL30 Fabbric. Macchine per uff., elaboratori	13	13	61,5	38,5	38,5	46,2	15,4	--
(1) Sono incluse nel computo le sole imprese realmente nuove								
(2) Per imprenditore di nuova impresa si intende il soggetto che la gestisce. L'imprenditore viene selezionato tra i soci che ricoprono una carica sociale in base ad un criterio di "significatività imprenditoriale"								

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Continua Tabella 25

SEZIONI E DIVISIONI DI ATTIVITA'	TOTALE NUOVE IMPRESE DEL 2001 (1)	Imprenditori di nuove imprese (2)	% su TOTALE		CLASSI DI ETA' (%)				
			Maschi	Femmine	fino a 25	25-35	35-49	oltre 50	
DL31 Fabbric. di macchine ed appar. elettr. n.c.a.	14	14	57,1	42,9	28,6	42,9	28,6	--	
DL32 Fabbric. appar. radiotel. e app. per comunic.	13	13	100,0	--	15,4	30,8	53,8	--	
DL33 Fabbric. appar. medicali, precis., strum. Ottici	36	36	86,1	13,9	38,9	47,2	13,9	--	
DM34 Fabbric. autoveicoli, rimorchi e semirim.	2	2	100,0	--	--	100,0	--	--	
DM35 Fabbric. di altri mezzi di trasporto	8	8	100,0	--	37,5	25,0	25,0	12,5	
DN36 Fabbric. mobili; altre industrie manifatturiere	138	138	73,9	26,1	28,3	39,1	28,3	4,3	
DN37 Recupero e preparaz. per il riciclaggio	3	3	66,7	33,3	33,3	33,3	33,3	--	
E Prod. e distrib. energ. elettr., gas e acqua	1	1	100,0	--	100,0	--	--	--	
E40 Produz. energia elettr., gas, acqua calda	0	0	--	--	--	--	--	--	
E41 Raccolta, depurazione e distribuzione acqua	1	1	100,0	--	100,0	--	--	--	
F Costruzioni	1.097	1.111	90,9	9,1	26,8	36,4	29,3	7,6	
G Comm. ingr. e dett.; rip. beni pers. e per la casa	3.618	3.642	64,9	35,1	31,0	37,4	24,9	6,7	
G50 Comm., manut. e rip. autov. e motocicli	352	358	89,4	10,6	24,3	33,8	33,8	8,1	
G51 Comm. ingr. e interm. del comm. escl. autov.	569	571	80,2	19,8	27,7	42,7	23,8	5,8	
G52 Comm. dett. escl. autov.; rip. beni pers.	2.697	2.713	58,4	41,6	32,6	36,7	24,0	6,7	
H Alberghi e ristoranti	410	413	62,2	37,8	31,7	38,5	21,5	8,2	
I Trasporti, magazzinaggio e comunicaz.	207	207	80,7	19,3	19,8	36,7	24,2	19,3	
I60 Trasporti terrestri; trasp. mediante condotta	181	181	82,9	17,1	19,9	32,0	26,5	21,5	
I61 Trasporti marittimi e per vie d'acqua	0	0	--	--	--	--	--	--	
I62 Trasporti aerei	0	0	--	--	--	--	--	--	
I63 Attività ausiliarie dei trasp.; agenzie viaggio	20	20	65,0	35,0	20,0	70,0	10,0	--	
I64 Poste e telecomunicazioni	6	6	66,7	33,3	16,7	66,7	--	16,7	
(1) Sono incluse nel computo le sole imprese realmente nuove									
(2) Per imprenditore di nuova impresa si intende il soggetto che la gestisce. L'imprenditore viene selezionato tra i soci che ricoprono una carica sociale in base ad un criterio di "significatività imprenditoriale"									

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

Continua Tabella 25

SEZIONI E DIVISIONI DI ATTIVITA'	TOTALE NUOVE IMPRESE DEL 2001 (1)	Imprenditori di nuove imprese (2)	% su TOTALE		CLASSI DI ETA' (%)			
			Maschi	Femmine	fino a 25	25-35	35-49	oltre 50
J Intermediaz. monetaria e finanziaria	176	177	74,6	25,4	23,7	49,7	23,7	2,8
J65 Interm. mon. e finanz. (escl. assic. e fondi p.)	1	1	100,0	--	--	100,0	--	--
J66 Assic. e fondi pens. (escl. ass. soc. obbl.)	0	0	--	--	--	--	--	--
J67 Attività ausil. intermediazione finanziaria	175	176	74,4	25,6	23,9	49,4	23,9	2,8
K Attiv. immob., noleggio, informat., ricerca	546	558	64,9	35,1	28,3	47,0	18,6	6,1
K70 Attività immobiliari	12	12	66,7	33,3	33,3	41,7	8,3	16,7
K71 Noleggio macch. E attrezz. senza operat.	38	38	55,3	44,7	34,2	28,9	31,6	5,3
K72 Informatica e attività connesse	205	209	70,3	29,7	30,1	54,1	11,5	4,3
K73 Ricerca e sviluppo	0	0	--	--	--	--	--	--
K74 Altre attività professionali e imprendit.	291	299	62,2	37,8	26,1	44,5	22,4	7,0
M Istruzione	56	57	33,3	66,7	10,5	56,1	26,3	7,0
N Sanità e altri servizi sociali	27	27	48,1	51,9	11,1	44,4	33,3	11,1
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	460	462	45,2	54,8	29,2	40,0	25,1	5,6
O90 Smaltim. rifiuti solidi, acque di scarico e sim.	12	12	83,3	16,7	16,7	33,3	8,3	41,7
O92 Attività ricreative, culturali e sportive	156	156	56,4	43,6	25,0	51,3	19,2	4,5
O93 Altre attività dei servizi	292	294	37,8	62,2	32,0	34,4	28,9	4,8
P Servizi domestici presso fam. E conv.	0	0	--	--	--	--	--	--
Nc Imprese non classificate	639	698	63,2	36,8	24,4	39,8	24,9	10,9
TOTALE	10.018	10.149	67,2	32,8	28,4	36,1	25,5	10,0
(1) Sono incluse nel computo le sole imprese realmente nuove								
(2) Per imprenditore di nuova impresa si intende il soggetto che la gestisce. L'imprenditore viene selezionato tra i soci che ricoprono una carica sociale in base ad un criterio di "significatività imprenditoriale"								

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

2.3.6 Gli scenari previsionali

Gli scenari di sviluppo delle economie locali in Calabria, descrivono un trend del Pil in lieve ma costante aumento nel periodo che va dal 2004 al 2006. I settori trainanti risultano essere quello dei servizi e dell'industria, mentre l'agricoltura ed in parte le costruzioni rallentano la crescita complessiva.

A seguito di un periodo stimato di crescita che va dal 2001 al 2003, il settore dell'agricoltura per i periodi successivi presenta un trend negativo con previsioni per il 2005 in flessione di 5,4 punti percentuali rispetto al 2004, ma si prevede che questo dato negativo dovrebbe scendere al 4,7% entro il 2006. Nel **settore industriale** si prevede una crescita molto modesta dello 1,8% per il 2005 e del 1,3% per l'anno successivo; nelle **costruzioni** le prospettive tornano a crescere di 0,2 punti percentuali per il 2005 ma registreranno un calo di 0,2 punti percentuali per il 2006; infine nei **servizi** che appaiono come il settore trainante avranno una crescita delle unità lavorative che si attesterà al 2,5% entro la fine 2005 e all'2,8% per la fine del 2006.

Nel complessivo le unità di lavoro per il triennio 2004- 2006, registreranno una flessione in crescita, passando da un aumento di 0,5 punti percentuale per il 2004, a 0,9 per il 2005, fino al dato revisionale dell'1,2 del 2006

Per ciò che attiene ai rapporti caratteristici, lo scenario delineato dallo Studio Unioncamere, prevede un tasso di occupazione specifico (15-64 anni) che raggiungerà il 43% nel 2005 e aumenterà al 43,6% entro la fine del 2006; il tasso di occupazione generico sarà al 28,9% nel 2005 e salirà al 29,2% nel 2006. Mentre per quanto riguarda le percentuali del tasso di disoccupazione, si attesteranno al 23,4% nel 2005 e al 23,1% nel 2006. Il tasso di attività, invece, guadagnerà il 37,7% nel 2005 e il 38% nel 2006.

Tabella 26 Scenario di previsione al 2006 per la Calabria

Tassi di var. % su valori a prezzi costanti 1995

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Prodotto interno lordo	2,5	0,0	-0,4	1,3	1,4	1,5
Saldo regionale (% risorse interne)	-21,2	-21,8	-23,1	-23,5	-24,0	-24,5
2.3.6.1.1 Domanda interna	3,9	0,3	1,3	1,8	2,1	2,1
Spese per consumi delle famiglie	0,9	-0,2	2,0	2,4	2,4	2,1
Investimenti fissi lordi	11,8	0,2	-3,0	0,2	0,8	1,1
macchinari e impianti	25,3	1,8	-5,6	2,5	4,6	4,2
costruzioni e fabbricati	0,7	-1,4	-0,2	-2,2	-3,1	-2,4
2.3.6.1.2 Importazioni di beni dall'estero	11,3	-1,8	3,8	8,3	8,8	8,0
2.3.6.1.3 Esportazioni di beni verso l'estero	-8,0	-0,8	-1,6	4,3	5,0	4,7
2.3.6.1.4 Valore aggiunto ai prezzi base						
Agricoltura	8,8	-6,8	-10,0	-4,3	-1,2	-0,6
Industria	6,6	5,9	-2,2	-1,8	-0,1	-0,1
Costruzioni	1,9	-9,2	-0,5	-2,2	-3,1	-2,4
Servizi	2,5	0,1	0,6	2,4	2,2	2,1
Totale	3,3	-0,3	-0,4	1,3	1,4	1,5
2.3.6.1.5 Unita' di lavoro						
Agricoltura	3,5	3,6	4,2	-7,1	-5,4	-4,7
Industria	2,3	4,0	-7,5	1,6	1,8	1,3
Costruzioni	7,9	2,9	5,9	3,0	0,3	-0,2
Servizi	1,8	1,0	0,7	2,1	2,5	2,8
Totale	2,6	1,9	1,0	0,5	0,9	1,2
Rapporti caratteristici (%)						
Tasso di occupazione specifico 15-64 anni	40,9	41,8	42,3	42,5	43,0	43,6
Tasso di occupazione	27,5	28,2	28,5	28,6	28,9	29,2
Tasso di disoccupazione	25,7	24,6	23,4	23,8	23,4	23,1
Tasso di attivita'	37,0	37,4	37,2	37,6	37,7	38,0
Reddito disponibile a prezzi correnti (var. %)	5,0	4,0	2,8	4,4	4,3	4,3
Deflatore dei consumi (var. %)	2,6	2,4	2,6	2,2	2,0	2,3

Fonte: Elaborazione Target Euro 2005 su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior,

3 Lettura ed analisi dei questionari somministrati al campione

3.1 Descrizione del metodo per la somministrazione del questionario

La strategia adottata per la raccolta di informazioni utili relative allo “Studio sulle nuove professioni e loro potenziale di sfruttamento nella programmazione comunitaria 2007-2013” è stata quella di interrogare direttamente i soggetti coinvolti nel fenomeno studiato.

Sono state rilevate informazioni utili interrogando un campione di donne calabresi seguendo una procedura standardizzata di interrogazione. A tutti i soggetti facenti parte del campione sono state poste le stesse domande nella stessa formulazione.

La modalità utilizzata è stata quella dell’intervista telefonica.

I dati raccolti sono stati successivamente utilizzati per stimare le tendenze e le potenzialità professionali delle donne calabresi residenti in Calabria.

Le stime basate sull’elaborazione dei dati del campione sono inevitabilmente affette da errore, in quanto il processo di rilevazione dei dati è intrinsecamente imperfetto¹.

Lo scopo dell’indagine campionaria svolta è stato stimare il valore assunto da una quantità di interesse nella intera popolazione delle donne calabresi.

¹ L’errore totale della stima viene dato dall’equazione $\varepsilon = \hat{\theta} - \theta$

Dove:

$\hat{\theta}$ è la stima della quantità d’interesse e

θ è il vero valore della quantità d’interesse.

Le informazioni di interesse sono state raccolte intervistando non già tutti i membri della popolazione di riferimento, bensì un sottoinsieme di essi, cioè un campione rappresentativo.

Si è quindi proceduto ad un campionamento, all'elaborazione di un questionario ed al rilevamento delle informazioni tramite interviste telefoniche.

La popolazione di riferimento è rappresentata da tutti i residenti sul territorio calabrese di genere femminile.

Si è proceduto ad un campionamento stratificato per province calabresi di appartenenza, per classi d'età e per livello di scolarità e per profili professionali e scolastici. Si sono quindi combinati i campioni selezionati nei diversi strati per potere in fine ottenere il campione complessivo desiderato.

Per potere stabilire la quota di campione complessivo da assegnare a ciascuno strato è stata seguita la strategia dell'assegnazione proporzionale².

Il campionamento è stato effettuato in due stadi e ha compreso 500 intervistate calabresi.

Prima della somministrazione del questionario al campione estratto si è proceduto ad un pre-test con 20 interviste, calibrando opportunamente la scelta e la sequenza delle domande alla luce di quanto emerso nel corso della procedura di pre-test.

Le informazioni sono state rilevate con un questionario somministrato con l'aiuto di un intervistatore, dotato delle competenze tecniche richieste per il rilevamento attraverso intervista telefonica.

² L'assegnazione proporzionale consiste nell'assegnare a ogni strato un numero di unità proporzionale al peso dello strato stesso. Formalmente:

$$\frac{n_h}{n} = \frac{N_h}{N}$$

3.1.1 Il campione di donne calabresi

Il campione è a due stadi con stratificazione delle unità di primo stadio. In un primo tempo vengono selezionati i comuni e, in un secondo tempo, all'interno di questi, vengono scelte le donne da intervistare (unità di secondo stadio) per un totale di 500 donne intervistate.

3.1.2 Elaborazione ed analisi dei dati

Per misurare le variazioni sociali vengono utilizzati indici relativi alla dotazione di risorse culturali e alla stratificazione sociale, vengono cioè individuati il livello di istruzione individuale e familiare e la classe sociale individuale e familiare. I primi due sono semplicemente una aggregazione del titolo di studio su tre livelli (1) alto: laurea e diploma; 2) medio-basso: licenza media inferiore e professionale; 3) basso: licenza elementare, alfabeti e analfabeti. Per individuare il livello di istruzione familiare viene scelto il titolo di studio più elevato fra quello dei due coniugi o conviventi.

Il questionario somministrato prevedeva domande a risposte aperte, precedute da poche domande di carattere generico (sei occupata/disoccupata o inoccupata?, sei soddisfatta del tuo percorso di studi?) inserite per “rompere il ghiaccio” in caso di propensione alla riservatezza dell'intervistata.

Seguivano delle domande dove veniva chiesto all'intervistata di individuare il settore professionale in cui riteneva di avere delle potenzialità; di dire se riteneva il percorso formativo concluso o meno e se conosceva qualche caso interessante/ di successo avvenuto a persone a lei vicine (amici, colleghi, ecc.) nell'ambito di professioni nuove non tradizionali e tradizionali; che attività lavorativa avrebbe voluto intraprendere se avesse potuto scegliere senza limitazioni e che risultati e successi pensasse di ottenere; quale hobby da lei praticato avrebbe trasformato in attività lavorativa e se avesse mai, a livello amatoriale, venduto in modo autonomo prodotti e servizi erogati da lei medesima. Infine veniva chiesto a ciascuna intervistata che aspettative avesse relativamente alla vita professionale presente e futura e quali fossero gli elementi da inserire per risultare competitive nel mercato del lavoro calabrese.

3.1.3 Osservazioni interessanti emerse dalle domande a risposta aperta

L'indagine campionaria, condotta con la somministrazione di un questionario telefonico, si è rivelata molto utile, interessante e per certi aspetti sorprendente.

Le informazioni emerse sono risultate perfettamente in linea con le tendenze attuali del mercato del lavoro regionale, locale ma anche internazionale e globale.

Il livello di scolarità delle donne calabresi è particolarmente alto. Una grande maggioranza di esse è laureata o ha conseguito una laurea breve, molte seguono corsi di formazione, altre corsi di specializzazione post-laurea. Nessuna delle intervistate si è rivelata distratta nei confronti delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, dell'evoluzione di "professioni e mestieri", dell'esigenza crescente di competitività e di alta professionalità e specializzazione.

Il dato più interessante riguarda le aspettative delle donne calabresi. La maggioranza di esse ritiene che l'avvento delle nuove professioni sia una realtà imminente nel mercato occupazionale calabrese, anche se oggi non ancora completamente palesata. Ritengono che sarà più facile accedere al mercato del lavoro, con incarichi professionali più aderenti alle competenze acquisite ed alle attitudini professionali, comunicative e creative dimostrate. Reputano che anche le forme ed i tempi del lavoro saranno più consoni alle loro esigenze di conciliazione di vita lavorativa e familiare. Pensano che sarà più facile riuscire a lavorare in Calabria e che le donne costrette al trasferimento al Centro o al Nord Italia saranno sempre di meno.

Le donne calabresi sono oggi impegnate in percorsi personalizzati di arricchimento formativo, la stragrande maggioranza studia e si tiene aggiornata sulle evoluzioni del mercato del lavoro, con diversi mezzi e strumenti, calibrati alle possibilità personali ed alle predisposizioni "vocazionali" (di etimologia anglosassone, deriva da "vocational training" indica la scelta di un percorso formativo aderente alle attitudini e predisposizioni personali).

Sono proprio le professionalità più evolute (nella direzione delle nuove professionalità richieste sul mercato del lavoro globale) nella sfera creativa/culturale integrata con il settore ICT/TIMES che non riescono ancora a posizionarsi adeguatamente sul mercato del lavoro calabrese. Si stima che questi nuovi profili professionali saranno, tra breve, i più richiesti sul mercato del lavoro globale. Gli stessi profili, in altri contesti territoriali di riferimento (in USA, ma anche nei paesi europei anglosassoni) sono oggi in fortissima espansione.

Alla luce di quanto emerso dall'indagine campionaria condotta sulla popolazione delle donne calabresi e dai risultati dell'analisi sulle nuove professioni condotta nel presente studio (si rimanda ai Cap.4, Cap.5 e Cap.7), le prospettive occupazionali future delle donne calabresi sono destinate a migliorare considerevolmente nei prossimi anni, in vista, anche, dell'attuazione di misure specifiche per l'occupazione previste nella nuova Programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013.

La totalità delle intervistate ritiene che possedere delle buone conoscenze in ambito informatico e linguistico (le intervistate hanno spesso fatto riferimento alla conoscenza dell'inglese) sia un prerequisito fondamentale per l'inserimento lavorativo.

Gli ingegneri donne laureate in Calabria (sono state intervistate ingegneri informatici, gestionali ed edili) e contattate sono risultate tutte occupate, alcune non hanno risposto all'intervista perchè trasferite al centro/nord dove hanno trovato velocemente un'occupazione consona al titolo di studio conseguito (informazioni dei familiari). Questa tipologia di intervistate ha dichiarato di avere acquisito buone/ottime conoscenze informatiche di applicativi generici e di software specialistici utilizzati quotidianamente nella loro professione e di non necessitare di ulteriori approfondimenti formativi per l'esercizio della professione.

Dall'intervista fatta al sottocampione (87 intervistate) di ingegneri donne, è emerso che, alla domanda, hai avuto difficoltà nella ricerca di un posto di lavoro, hanno così risposto:

	Molte	Abbastanza	Poche	Nessuna
Difficoltà ricerca lavoro	2	3	26	56

Tra queste, alcune hanno offerto una risposta più completa ed articolata dicendo che spesso la ricerca del primo impiego si è protratta più a lungo del previsto perchè le interessate non erano disposte al trasferimento, o semplicemente perchè in cerca di un'attività professionale più vicina alle aspettative ed agli interessi professionali.

Laddove i titoli di studio e di professione conseguiti appartengano ai cosiddetti “titoli di studio deboli” o “non spendibili” emerge uno sforzo maggiore da parte delle intervistate di “autoriciclarsi” nel mercato del lavoro attraverso corsi di formazione e di specializzazione oppure attraverso percorsi formativi personali.

Alcuni esempi possono risultare a questo proposito esplicativi.

Molte donne ritengono di possedere buone potenzialità, ma non le considerano appartenenti alla sfera professionale, bensì a quella degli hobbies e non ipotizzano lontanamente la possibilità di rendere le proprie attitudini remunerative attraverso l'autopromozione e l'autoimprenditorialità.

Chi ha seguito un percorso di studi di indirizzo umanistico, quale ad esempio il DAMS, ha acquisito una mentalità nei confronti del mercato del lavoro orientata all'integrazione tra Cultura/arte e settore TIMES.

Secondo le segnalazioni raccolte attraverso la somministrazione del questionario a studentesse e laureate di area umanistica, il mercato calabrese ed il mercato italiano offrono spazio alla sperimentazione in ambito culturale ed artistico, anche mediante l'uso di supporti informatici ed high-tech.

Le donne intervistate hanno individuato nell'editoria in generale e nelle sue applicazioni in ambito artistico e culturale (mediante l'erogazione di servizi di editoria di nicchia) un settore di potenziale sfruttamento occupazionale.

I grafici ed i web-designer sono professionisti molto richiesti sul mercato locale e globale. Le potenzialità creative delle professioniste operanti in questo campo permettono loro di essere particolarmente competitive nel mercato del lavoro locale e globale.

La comprensione del processo in atto di trasformazione della struttura del mercato del lavoro e della conseguente richiesta di nuove professionalità è intuita dalla maggioranza delle donne calabresi.

Agli occhi e per l'esperienza delle donne ascoltate il processo è naturale e fisiologico (così come la trasformazione da professioni tradizionali a professioni nuove) ed il collocamento in una determinata nicchia di mercato è anch'esso frutto di una trasformazione naturale dettata dalle esigenze e dalle leggi di un mercato del lavoro in continua evoluzione e trasformazione (in termini di processi, di organizzazione e di regolamentazione/deregolamentazione, decentralizzazione/globalizzazione).

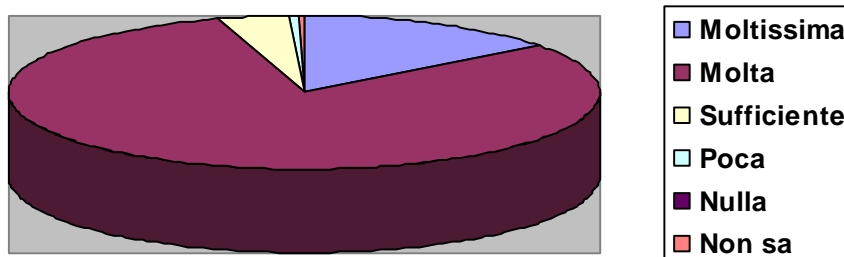
Secondo il parere della stragrande maggioranza delle intervistate (75%) la componente creativa nello sviluppo di software è divenuta un elemento preferenziale per il collocamento sul mercato lavorativo per tutte le professioniste informatiche (settore ICT e TIMES). Le competenze tecniche acquisite nel corso di studi non sono più sufficienti per le nuove esigenze del mercato.

Al campione di 500 donne intervistate è stato chiesto: che importanza ha la creatività nell'ICT e nel TIMES³ oggi?

³ A ciascuna intervistata è stata precedentemente fornita la definizione formale di settore ICT e di settore TIMES.

	Moltissima	Molta	Sufficiente	Poca	Nulla	Non sa
Importanza della creatività nell'ICT e nel TIMES	14.7%	80.5%	3,9%	0.5%	0.2%	0.2%

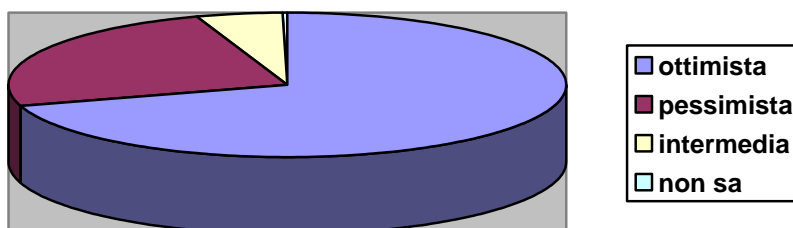
Il dato raccolto è molto interessante, poiché la maggioranza assoluta è perfettamente a conoscenza dell'importanza acquisita dalle competenze creative all'interno di una sfera di attività convenzionalmente considerata, fino a pochi anni fa, esclusivamente tecnica e tecnologica.



Inoltre alle più giovani sembra che il mercato del lavoro calabrese possa offrire buone opportunità, se dotati di perseveranza, pazienza e buona volontà (Non tutte le intervistate sono di questo avviso. Nella lettura dei questionari risulta che le intervistate scelgano posizionamenti estremi, o di particolare ottimismo nei confronti dell'offerta professionale calabrese o di sfiducia rispetto alla possibilità di trovare una professione presso il luogo di residenza, 70% ottimiste contro il 25% circa pessimiste ed il 5% circa che sceglie una posizione intermedia).

	Risposta ottimista	Risposta pessimista	Posizione intermedia	Non sa
Pensi che l'offerta professionale calabrese possa offrirti buone prospettive occupazionali?	70.2%	24,5%	4.9%	0.4%

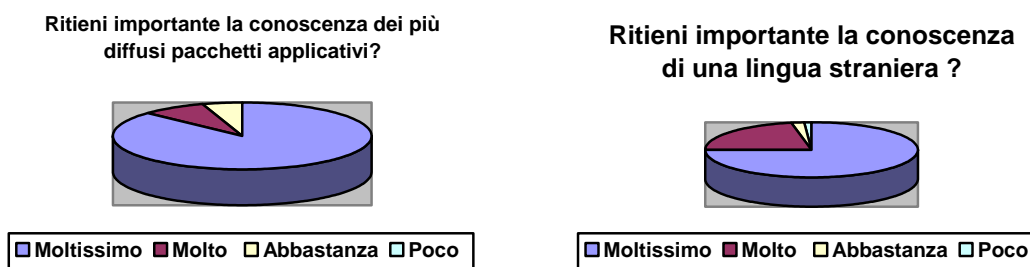
Altro dato molto interessante è costituito dalle aspirazioni delle intervistate, inoccupate, disoccupate o con contratti di lavoro atipici: se ne avessero la possibilità vorrebbero intraprendere delle professioni autonome erogando prodotti e servizi culturali, ad esempio aprendo una galleria d'arte o una libreria.



Le donne sentite, che hanno intrapreso studi umanistici, sono sostenitrici della formazione continua, perchè ritengono indispensabile il raggiungimento di una vasta gamma di competenze, che permettano loro l'acquisizione di conoscenze ed abilità ritenute indispensabili per il collocamento nel mercato del lavoro. Anche se determinate a seguire cammini guidati dalle passioni e vocazioni professionali artistiche e culturali, reputano fondamentali la conoscenza di almeno una lingua straniera (preferibilmente inglese) e buone e vaste conoscenze informatiche.

	Moltissimo	Molto	Abbastanza	Poco
Ritieni importante la conoscenza dei più diffusi pacchetti applicativi informatici?	87%	8%	5%	0%
Ritieni importante la conoscenza di una lingua straniera	75%	22%	2%	1%

Queste competenze ulteriori non sono però sufficienti a distrarre le interessate dai propri interessi professionali in ambito artistico/culturale (soprattutto teatro e musica).



E' interessante riportare il dato emerso dalle interviste secondo cui molte donne trasformerebbero in attività lavorativa hobby quali l'archeologia, la musica, l'amore per la lettura, anche se, la maggior parte di queste donne non ha mai pensato di autopromuoversi, trasformandosi in manager delle proprie capacità (skill).

Emerge (in modo trasversale: donne di diversa età, residenti in aree urbane o rurali, con diversa scolarità) che molte donne vorrebbero trovare un impiego nell'ambito sociale. Il **management sociale** è una potenziale nuova professione che troverebbe un ampio consenso tra le donne calabresi, particolarmente gradita l'animazione per bambini.

Anche attività sportive, più o meno tradizionali, dall'istruttrice di palestra al personal trainer incontrano l'interesse di una buona parte del popolo femminile calabrese.(10%).

Nel 89% dei casi le intervistate rispondono che la preparazione viene considerata adeguata, qualcuna aggiunge che, però, i salari risultano insufficienti.

E' interessante il commento sagace di una intervistata secondo la quale il mercato del lavoro calabrese potrebbe offrire molto se ci fosse maggiore inventiva personale e maggiore aderenza tra percorsi formativi e lavoro.

Le laureate in economia (diversi rami, anche se a prevalenza aziendale) auspicano per il proprio futuro una situazione di lavoro autonomo. Tra le intervistate c'è chi vorrebbe intraprendere un'attività imprenditoriale nel settore vinicolo.

Alcune hanno erogato in modo occasionale servizi di consulenza e sarebbero felici di trasformare queste prestazioni professionali occasionali nella propria principale attività lavorativa.

Risulta inoltre che le disoccupate utilizzino il proprio tempo frequentando corsi post-laurea e post-diploma di diversa tipologia, c'è chi si è iscritto all'università per il conseguimento di una seconda laurea/diploma e c'è anche chi segue Master, corsi di formazione professionale e di perfezionamento. (La percentuale è molto alta per le laureate e diplomate in discipline socio-economiche)

E' stata intervistata una laureata presso l'Unical in DAMS, che segue un corso per progettista informatica software. E' interessante osservare come le intervistate vogliano collocarsi nel mercato del lavoro calabrese, avendo una predisposizione eclettica per le nuove sfide lanciate dal settore TIMES e dalla cultura digitale. Più esaurientemente, la laureata in DAMS, pur non essendo particolarmente ottimista sulle opportunità lavorative offerte dal mercato del lavoro calabrese, segue corsi per programmatrice, presta attività professionale occasionale come docente impartendo lezioni private, si diletta con la pittura e la scultura ed ha in passato venduto, anche se sporadicamente, le proprie realizzazioni artistiche. Infine, se non avesse limitazioni di tipo finanziario, le piacerebbe aprire una agenzia turistica, con la quale pensa di potere ottenere ottimi risultati. Si noti che

l'intervistata in oggetto risulta disoccupata da sei mesi e che in passato ha fatto brevi supplenze presso istituti scolastici di grado superiore in Calabria.

Dalle risposte e dai commenti si evince quanto le capacità personali manageriali e di marketing costituiscano un fattore di vantaggio ineludibile per l'inserimento lavorativo delle donne calabresi.

Tra le intervistate più d'una ha segnalato che parteciperebbe volentieri a corsi su “vecchi mestieri” (mestieri tradizionali) organizzati dalla regione Calabria.

Secondo altre donne intervistate “i programmi sul servizio civile stanno iniziando a contribuire allo sviluppo del mercato del lavoro calabrese anche se in modo discontinuo e temporaneo”. L'intervistata ritiene che un maggiore sforzo debba essere fatto da istituzioni pubbliche, soprattutto dai comuni e dalle Università.

Altre intervistate sostengono di avere delle buone potenzialità in campo educativo e pedagogico e trasformerebbero il proprio hobby per la musica in attività lavorativa da svolgere a contatto con bambini e ragazzi.

Moltissime ritengono che le proprie vocazioni personali e le proprie potenzialità nella sfera sociale sono ancora poco sfruttate ed esplorate nel mercato del lavoro calabrese.

Molte delle donne contattate ritengono che un cambiamento significativo (alcune parlano addirittura di rivoluzione) della struttura del mercato del lavoro debba verificarsi tramite un intervento dall'alto, da parte cioè di istituzioni pubbliche operanti a livello locale e nazionale.

C'è anche chi è sopraffatta dal pessimismo e ritiene che le proprie attitudini difficilmente potranno emergere e che sarebbe in ogni caso ottimo riuscire ad entrare nel mercato del lavoro locale con qualsiasi tipo di impiego: *“considerata la carenza di offerta d'impiego da parte del mercato del lavoro calabrese, svolgerei qualsiasi lavoro, ...il sogno nel cassetto non viene fuori!!”*

Qualcuna ha trasformato un proprio hobby in attività lavorativa occasionale presso palestre e scuole di danza.

Moltissime donne ritengono che l'accesso a corsi di formazione professionale possa costituire la chiave di svolta per l'inserimento nella realtà lavorativa calabrese. Chi è orientato verso il ramo scientifico, avendo conseguito lauree in matematica, scienze biologiche e naturali, fisica e chimica, ritiene che il principale settore d'impiego sia l'informatica in senso lato e suoi possibili campi di applicazione nei casi più specifici. Il campo delle nuove tecnologie desta molto interesse e secondo l'opinione delle intervistate offre moltissime opportunità lavorative per tutte coloro disposte al trasferimento in altre regioni, prevalentemente del Centro e del Nord.

C'è anche chi sostiene che, se è vero che la struttura del lavoro in Calabria non è perfetta, è anche vero che le competenze e le conoscenze delle donne calabresi devono aumentare, iniziando proprio dalle conoscenze informatiche e linguistiche.

Altre donne hanno avuto successo nel campo grafico ed in quello dello sviluppo della tecnologia 3D. Le grafiche sono piuttosto numerose (5% delle intervistate). Si è invece venuti a contatto telefonico con una sola progettista software 3D.

Un dato evidente, comune denominatore per tutte le intervistate, è rappresentato dalle potenzialità inespresse delle donne calabresi, potenzialità che potrebbero esplodere da un momento all'altro, e dalla forte vocazione per il terzo settore e per soluzioni integrate di attività creative e competenze High-Tech.

3.2 Analisi SWOT del contesto socio-economico calabrese

L'analisi SWOT è una delle metodologie attualmente più diffuse per la valutazione di progetti e fenomeni. Si tratta di un procedimento di tipo logico, mutuato dall'economia aziendale, che consente di rendere sistematiche e fruibili le informazioni raccolte circa un tema specifico e fornisce informazioni fondamentali per la definizione di politiche e linee di intervento.

L'esaustività e la bontà della valutazione condotta con metodologia SWOT, quindi, sono funzione della completezza dell'analisi "preliminare". Il fenomeno oggetto di valutazione, infatti, deve essere approfonditamente studiato al fine di mettere in luce tutte le proprie caratteristiche, strutturali e congiunturali, ed evidenziare eventuali relazioni e sinergie con altre proposte e situazioni. Per fare ciò non è sufficiente conoscere nel dettaglio il tema specifico, ma si rende necessaria la piena conoscenza del contesto in cui esso si colloca⁴.

Una volta raccolte tutte le informazioni necessarie per la definizione di un quadro completo del tema specifico, è possibile procedere alla valutazione.

Attraverso l'analisi SWOT è possibile evidenziare i punti di forza e di debolezza al fine di far emergere quelli che vengono ritenuti capaci di favorire, ovvero ostacolare o ritardare, il perseguimento di determinati obiettivi. Più specificamente nell'analisi SWOT si distinguono fattori endogeni ed esogeni.

⁴ 1 Nel caso di interventi sul mercato del lavoro, ad esempio, è necessario conoscere: le caratteristiche e le dinamiche evolutive specifiche del settore: ad esempio, analisi dei tassi di disoccupazione ed occupazione, definizione della struttura del mercato del lavoro in funzione del sesso, del grado di istruzione, della condizione familiare, dell'età, del grado di specializzazione dell'attività; le caratteristiche socio-economiche del territorio di riferimento e gli scenari evolutivi: analisi sull'andamento demografico e sulle attività economiche (tipologia, addetti, unità locali, dimensioni medie); il contesto normativo, locale, nazionale e comunitario relativo al mercato del lavoro e alla formazione professionale; il grado di apertura al commercio internazionale delle imprese locali; la congiuntura e le prospettive economiche a livello locale, nazionale ed internazionale. A seconda dei casi specifici sarà possibile reperire alcune o altre delle informazioni sopraelencate. Nel complesso l'obiettivo che ci si pone nello svolgimento dell'indagine specifica è quello di raccogliere tutti gli elementi utili per la definizione dell'assetto attuale del settore e per individuare possibili scenari evolutivi.

La terminologia consueta distingue i fattori endogeni in punti di forza e punti di debolezza e quelli esogeni in opportunità e rischi. Tra i primi si considerano tutte quelle variabili che fanno parte integrante del sistema stesso, sulle quali è possibile intervenire per perseguire obiettivi prefissati. Tra i secondi, invece, si trovano variabili esterne al sistema che però possono condizionarlo sia positivamente che negativamente. In quest'ultimo caso non è possibile intervenire direttamente sul fenomeno ma è opportuno predisporre strutture di controllo che individuino gli agenti esogeni e ne analizzino l'evoluzione al fine di prevenire gli eventi negativi e sfruttare quelli positivi. L'efficacia di questa metodologia d'indagine dipende, in modo cruciale, dalla capacità di effettuare una lettura "incrociata" di tutti i fattori individuati nel momento in cui si definiscono le politiche. E' necessario, infatti, appoggiarsi sui punti di forza e smussare i difetti per massimizzare le opportunità e ridurre i rischi.

Per rendere più agevole tale lettura "incrociata" i risultati dell'analisi vengono, solitamente, presentati in forma di diagramma sintetico e poi descritti più diffusamente. Il diagramma è estremamente semplice, la Figura 5 mostra una struttura elementare di base.

Figura 5 Diagramma sintetico di rappresentazione dei risultati dell'analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza
...	...
...	...
...	...
Opportunità	Rischi
...	...
...	...
...	...

L'analisi, dunque, si sostanzia nella classificazione dei risultati dell'analisi "preliminare" all'interno di un diagramma predefinito che agevoli l'individuazione delle priorità di intervento ed offra un valido supporto all'attività di programmazione. Inoltre, attraverso l'individuazione delle opportunità e dei rischi connessi all'adozione di un determinato progetto o di una particolare politica, si offre al decisore la possibilità di fare leva su aspetti

sinergici o su opportunità esogene e di individuare le azioni preventive da attuare per limitare l'impatto di eventuali fattori di rischio.

Nel complesso, dunque, la vantazione SWOT è un utile strumento a sostegno delle attività operative di soggetti pubblici e privati.

Prendendo spunto da quanto emerso dal quadro socioeconomico, si cercherà di trarre indicazioni utili per la costruzione del processo programmatico economico-sociale della Calabria fortemente incentrato, da un lato, sull'integrazione tra pianificazione territoriale e programmazione economica e, dall'altro, su un quadro di co-pianificazione con i livelli superiori e inferiori di governo. La sezione ha prevalentemente lo scopo di illustrare come concetti mutuati dai processi di programmazione attualmente in vigore (tratti dalla esperienza dei fondi strutturali o da esperienze analoghe) possano utilmente interfacciarsi con la normale attività pianificatoria dell'ente Regione, ricercando le eventuali caratterizzazioni che emergono dalla natura specifica del livello di governo interessato e dalla progettualità in atto a livello comunale e regionale. La sezione non prende in considerazione in dettaglio la progettualità esistente, stante la natura prevalentemente illustrativa dell'esercizio, e vuole solo fornire una direzione di metodo verso la quale muoversi ed alcune riflessioni su come il quadro degli indicatori, a supporto della programmazione, possa essere costruito considerando le interrelazioni tra gli strumenti programmatici della Regione e l'attuale ciclo di programmazione comunitaria. In primo luogo va individuata l'analisi SWOT, sia alla luce di quanto emerso nell'analisi in merito ai punti di forza e punti di debolezza del territorio, che attraverso una accurata disamina concernente le opportunità e le minacce che ha di fronte la Regione. Tra queste ultime primeggiano le cause legate alla congiuntura internazionale ma, su un piano più strutturale, anche fattori di competitività internazionale, legati al processo di allargamento all'Europa dell'Est oltre che a lentezze procedurali nell'adozione di misure e programmi volti a migliorare l'analisi di contesto. Sul piano delle opportunità, gli eventi favorevoli esterni sembrano legati alla ripresa di alcuni fenomeni di liberalizzazione dei mercati nonché al trend crescente in particolari categorie di beni e servizi. Il risultato finale dell'analisi SWOT è sicuramente suscettibile di variazione ogni qual volta nuovi elementi impongano riflessioni di più generale portata. La tabella che segue riporta l'elenco aggiornato dei punti

di forza e di debolezza della Regione, unitamente alle opportunità e alle minacce che al momento si configurano.

Figura 6 Analisi SWOT relativa alle risorse umane ed il sistema della formazione

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> - presenza di un segmento rilevante della FL con un livello di scolarizzazione piuttosto elevato - presenza di manodopera con competenze specialistiche ed abilità tecniche nell'ambito di alcuni particolari settori manifatturieri (tessile, abbigliamento, alimentare) - avvio del partenariato istituzionale e sociale nel campo delle politiche del lavoro, della formazione e dell'istruzione. 	<ul style="list-style-type: none"> - disoccupazione elevata ed in crescita, nonostante la dinamica demografica negativa - elevata quota di disoccupati di lunga durata (oltre i 12 mesi) - crescenti difficoltà da parte della componente femminile e giovanile a trovare nuove opportunità occupazionali, anche in presenza di elevati titoli di studio - sostanziale stasi nella partecipazione al lavoro da parte della componente femminile, caratterizzata in passato da una elevata propensione al lavoro - presenza nel terziario di aree di occupazione assistita, soprattutto nel settore pubblico, che conferiscono rigidità e scarsa produttività al sistema - scarsa propensione al rischio e al lavoro autonomo da parte della popolazione locale - scarsa presenza di personale qualificato, addetto alle attività di ricerca
Opportunità	Rischi
<ul style="list-style-type: none"> - significative prospettive di crescita occupazionale nei nuovi bacini di impiego (società dell'informazione, servizi ambientali e culturali, servizi socio – assistenziali, ecc.) - buone prospettive di crescita occupazionale connesse al processo di ulteriore consolidamento dell'apparato produttivo regionale - decollo a livello regionale, dei nuovi servizi per l'impiego e riorganizzazione del sistema della formazione professionale - sviluppo di una rete di centri per l'alta formazione e la ricerca scientifica (università, parco scientifico e tecnologico, laboratori privati, ecc) 	<ul style="list-style-type: none"> - domanda di lavoro, prevalentemente concentrata su qualifiche medio – basse, che penalizza i giovani in possesso di qualificazioni elevate e spinge all'emigrazione "intellettuale" - scarsa disponibilità, in prospettiva, di manodopera giovane ed istruita - elevata quota di occupazione nel settore agricolo, destinata a subire inevitabilmente un ridimensionamento

Figura 7 Analisi SWOT relativa alle nuove professioni e loro potenziale di sfruttamento

Punti di forza	Punti di debolezza
Dinamica dei prezzi contenuta	Basso livello del prodotto pro-capite
Riduzione indice di criminalità	Elevato indice di criminalità
Inizio del processo di decentramento delle residenze	Eccessiva concentrazione dell'attrattività economica e sociale nelle zone costiere
Forza lavoro a basso costo di provenienza extracomunitaria	Forte sottodimensionamento della base industriale
Crescita negli ultimi anni dei tassi di attività e di occupazione	Pressione sociale della componente extracomunitaria troppo elevata nella regione
Elevata concentrazione nei servizi alle imprese	Elevato indice di dipendenza economica
Sufficiente diversificazione della produzione culturale	Tassi di attività e di occupazione tra i più bassi d'Italia
Discreta specializzazione in produzioni culturali ad elevato contenuto tecnologico	Elevata disoccupazione giovanile e larga diffusione del lavoro sommerso
Notevole dinamismo imprenditoriale nel periodo più recente	Bassa dimensione delle unità locali commerciali
Elevata quota di territorio destinabile all'agricoltura e crescita della SAU (Superficie Agricola Utilizzabile)	Elevata presenza di imprese con sede legale fuori dalla regione
Potenzialità dell'agricoltura biologica, di qualità ed ad alto valore aggiunto e contenuto di export	Elevata mortalità imprenditoriale
Diversificazione della produzione agricola	Peso ridotto della forma societaria (sia di capitali che di persone)
Aumento della dimensione media nelle aziende agricole di media dimensione	Ridotte relazioni economiche tra le imprese ed assenza di fenomeni di veri e propri distretti produttivi
Trend crescente della domanda turistica	Modesto peso dell'artigianato di qualità
Sufficiente dotazione complessiva di posti letto alberghieri	Eccessiva presenza di agricoltura estensiva
Crescita del segmento agriturismo	Basso livello di meccanizzazione in agricoltura
Accettabile grado di utilizzazione delle strutture	Ridotto peso del rapporto export/PIL
Recente recupero del settore del credito	Aumento della dipendenza dell'economia provinciale dall'esterno
Notevole crescita del traffico aeroportuale	Eccessiva concentrazione dell'export in pochi comparti produttivi
Potenzialità di dislocazione del traffico portuale sul territorio	Ridotto peso relativo della vocazione turistica rispetto ad altre province metropolitane
Crescita di unità locali e addetti al Censimento industriale nei comuni medi	Basso indice di permanenza media dei turisti
Generalizzato incremento delle strutture culturali e ricreative	Sottodimensionamento esercizi extra-alberghieri
	Sottodimensionamento esercizi alberghieri a tre e a cinque stelle
	Riduzione sportelli bancari e contrazione impieghi
	Modesto peso degli intermediari finanziari
	Crescita delle sofferenze bancarie
	Peggioramento delle infrastrutture di trasporto stradale
	Eccessiva concentrazione delle strutture sanitarie private
	elevato numero di popolazione anziana

Opportunità	Minacce
Potenzialità di crescita nel settore dei servizi sociali e alla persona	Concorrenza nel mercato turistico di altri sistemi economici meridionali e mediterranei
Riforma settore idrico e rifiuti	Concorrenza più forte da parte delle economie emergenti e dei paesi di nuova adesione UE
Apertura internazionale verso i Paesi del Mediterraneo	Distorsione delle esportazione verso l'area euro nella quale non è più possibile utilizzare la politica del cambio
Maggiore attenzione verso il turismo di qualità e il turismo culturale	Generale difficoltà di attuazione delle politiche per lo sviluppo locale
Ripresa economica dopo stasi della congiuntura più recente	Sovrapposizione strumenti di programmazione e mancato coordinamento tra programmazione settoriale e pianificazione territoriale
Conoscenza dei mercati esteri in aumento grazie alle reti imprenditoriali e allo sviluppo delle nuove tecnologie	Concentrazione della domanda di lavoro su segmenti medio-bassi e migrazione lavoro qualificato verso altre regioni italiane
Spinta al rafforzamento istituzionale da parte della politica regionale europea e nazionale	Lentezza delle procedure di emersione del lavoro irregolare
Maggiore valenza degli aspetti "locali" nel campo del turismo eno-gastronomico e nella valorizzazione delle produzioni tipiche	Spiazzamento dal mercato delle imprese che non possiedono certificazione di qualità
Diffusione di best practices nel recupero degli spazi dismessi	Fenomeni di persistenza nello stato di disoccupazione legati all'incremento della disoccupazione di lunga durata
Ripresa del processo di liberalizzazione nel settore dei trasporti	Ulteriore abbandono delle aree rurali e suoi effetti negativi sul piano territoriale
Diffusione nuove tecnologie per il ripristino delle condizioni di legalità e sicurezza	Incremento fenomeni di microcriminalità

4 Studio sui cambiamenti strutturali nel mercato del lavoro internazionale, italiano e calabrese.

4.1 Introduzione e sintesi

Il mercato del lavoro, negli ultimi anni è stato investito da un profondo processo di trasformazione. Con implicazioni di scala differente, molte sono le analogie presenti nelle trasformazioni in atto a livello europeo, internazionale, nazionale e regionale.

Alla società di lavoratori degli anni '80 e '90 si è sostituita una società caratterizzata da cambiamenti molto indicativi inerenti il significato e la crescente importanza dei mercati dei capitali e dei mercati finanziari, lo stile di vita e le forme di lavoro.

A tale proposito sempre più frequentemente si parla della fine di una società di lavoratori, del cambiamento strutturale nello stato di welfare e della necessità di un nuovo mix delle responsabilità pubbliche e private.

Alla società dei lavoratori si è sostituita la cosiddetta società dell'informazione. Oggi viviamo in una società basata sulla conoscenza nella quale la creatività è divenuta una forma auspicata di capitale. La crescita nell'economia detta "invisibile" (industrie intellettuali e di copyright) è ampiamente basata sulla gestione creativa delle risorse informative e sull'"amministrazione" di significati simbolici, piuttosto che su fattori produttivi tradizionali.

Da questo segue che le attività di business sono sempre più interessate alle competenze attinenti la creatività, e per questo richiedono maggiore creatività che in passato. L'economia/l'industria creativa è un nuovo concetto, espressione di uno sviluppo che riguarda l'intera società, che può essere sottolineato nelle parole chiave che seguono:

-significato in crescente aumento del settore servizi

- cambiamento strutturale nel mercato del lavoro
- flessibilità
- deregolamentazione/globalizzazione
- trasformazione delle politiche economiche relativamente allo stato-nazione
- culturalizzazione dell'economia ed economizzazione della cultura
- qualsiasi cosa può essere cultura e qualsiasi cosa può essere business
- le rovine industriali diventano luoghi culturali
- convergenza tra sfere di produzione e politiche
- rapido incremento nel lavoro atipico
- crisi di legittimazione e trasformazione del welfare state (i budget nazionali divengono più austeri)
- i budget riservati a cultura/scienza ed educazione subiscono una pressione di legittimazione;
- ricerca costante di contenuti
- cultura vista come fattore di competizione
- mercati delle telecomunicazioni; nuovi network e nuove alleanze
- concentrazione sull'intrattenimento (commerciabile)
- effetti del lavoro ed aumento del consumo (stili di vita)
- crescita dell'economia invisibile (industrie intellettuali e di copyright)
- nuove professioni e nuovi profili professionali (lavorativi)
- legge delle quote di mercato (market share)

Un lavoro pubblicato nel 1998 dalla UE (Unione Europea) dal titolo "Culture, cultural industries and employment" ha rappresentato una importante base per lo studio e l'approfondimento del potenziale di sfruttamento occupazionale in ambito culturale nel panorama europeo. Nel lavoro sopra menzionato emerge che il potenziale professionale nel settore e nelle industrie culturali nell'Unione Europea è stato stimato approssimativamente uguale a tre milioni di posti di lavoro nel 1998.

In Spagna, ad esempio, l'impiego nel settore culturale è cresciuto del 24 per cento tra il 1987 ed il 1994, in Francia è invece cresciuto del 37 per cento tra il 1982 ed il 1990, ed in



Gran Bretagna è invece cresciuto del 34 per cento nel decennio (1981-1991). Dallo studio della UE non si riesce però a distinguere se il dato sia indicativo di una forte crescita o se invece dipenda dalla spartizione di un minor ammontare di lavoro da parte di un maggior numero di lavoratori.

Il settore degli audio-visivi ha mostrato con evidenza i più alti tassi di crescita (dipendentemente anche dalla deregolamentazione dei mercati televisivi europei).

Quali informazioni interessanti è possibile raccogliere (anche a livello europeo ed internazionale), su un campo d'investigazione così vago quale è l'impiego ed il potenziale occupazionale in ambito culturale, nelle industrie culturali e nei media, vista l'inesistenza di categorie chiaramente definite?

Le statistiche ufficiali dei vari stati europei, strutturate su basi culturali, solitamente non includono dati sulle professioni culturali. Si tratta piuttosto, nella maggioranza dei casi, di statistiche contenenti dati sulle imprese culturali. Tali dati sono utilizzati per lo studio e per l'approfondimento degli effetti della spesa pubblica su arte e cultura. Questo approfondimento si basa sulla comprensione del supporto culturale ad artisti ed organizzazioni non-profit.

Il significato delle industrie creative e culturali, sia esso contestualizzato per gli stati nazione che per lo sviluppo europeo, mostra la forte ed emergente interdipendenza tra arti, cultura, economia e mercato del lavoro. Al centro vi è l'economia, intesa come mercato commerciale dei prodotti culturali.

L'interesse del mondo economico nei confronti del settore culturale, in velocissima espansione, dipende dal contributo offerto da aziende culturali e creative al prodotto interno lordo del paese oggetto di indagine. Allo stesso tempo almeno cinque comparti ministeriali di responsabilità quali arte/cultura, scienze, nuove tecnologie/società dell'informazione, affari sociali ed economia auspicano di arrivare a nuove forme di cooperazione e sono bendisposti a favorire la coesistenza tra le discipline di cui sopra al fine di potere meglio utilizzare ogni possibile convergenza.

Fino a pochissimo tempo fa, in un contesto socio-politico di welfare state, le argomentazioni dell'economia o delle politiche del mercato del lavoro avevano riscontrato scarso interesse nei settori delle arti e della cultura. Questo dipendeva in parte dalla

convinzione che creazione artistica e culturale non potessero dipendere da considerazioni di carattere economico. L'attività artistica, creativa e culturale veniva piuttosto considerata un servizio pubblico ed uno sviluppo estetico della sfera pubblica nella sua accezione più generale.

In molti paesi europei e non europei, lo Stato ha una responsabilità diretta per la promozione artistica, culturale e letteraria nazionale.

Oggi, in un contesto di grande austerità dei bilanci pubblici, il consenso e coinvolgimento diretto da parte dello Stato non è più né automatico né di ovvia assunzione.

I budget riservati alla promozione di attività culturali vengono spesso ridotti a quote minime e simboliche. Sotto la pressione costante di trovare una legittimazione da parte dell'opinione pubblica si richiede spesso la sperimentazione e lo sviluppo di nuovi modelli per il reclutamento di fondi da destinare al sovvenzionamento di attività artistiche e culturali.

Le fucine per far germinare attività e prodotti artistici e culturali sono sempre più esclusivamente Università ed Accademie. Proprio per questo motivo un'ampia ed aperta accessibilità all'Accademia rappresenta una precondizione importante per il reclutamento di forza lavoro potenziale disponibile e preparata per il mercato culturale e creativo.

L'importanza del collegamento tra accademia ed arti è particolarmente evidenziato se si considera la trasformazione delle accademie in "Università di arti".

L'introduzione nei programmi universitari in discipline artistiche di insegnamenti di management e di economia è la naturale espressione del processo in atto. Ciò è indicativo della più stretta relazione richiesta tra educazione artistica ed esperienza imprenditoriale.

E' possibile osservare cambiamenti significativi rispetto al significato attribuito al lavoro ed alla produzione. Tali cambiamenti discendono direttamente dai risultati e dagli effetti della rivoluzione informatica sulla società globalizzata del terzo millennio.

Le interrelazioni tra nuove tecnologie e sfere artistiche e creative sono tra le principali responsabili dello sviluppo di centri interdipartimentali di cultura, commercio e tecnologia.

L'importanza crescente della cultura nel contesto della ricerca della società dell'informazione mostra chiaramente come il termine cultura si sia fortemente e profondamente radicato nei contesti tecnologici negli ultimissimi anni.

Tale fenomeno deve essere ricollegato a due importanti processi “sociali” verificatisi anteriormente. Il primo processo, risalente agli anni '80, è costituito dal proliferare di canali e produzioni televisivi conseguenti alla deregolamentazione dei mercati audio-visivi. Il secondo, attribuibile alla metà degli anni '90, consiste nella nascita e nello sviluppo di nuove reti virtuali (design di homepage, web-designers, artisti grafici ed altri).

Negli ultimissimi anni, autorità nazionali e sovranazionali, responsabili per gli affari, sociali si sono confrontate sul tema della richiesta sempre più crescente di molteplici qualifiche professionali nel settore culturale e dei media.

La varietà di proposte curriculari nel campo educativo e tecnologico è cresciuta molto rapidamente. Sul territorio italiano e calabrese si sono radicate le realtà dell'impiego atipico ed autonomo (con percentuali molto alte).

Gli anni '90 segnano uno spartiacque nelle politiche del lavoro nazionale, regionale e globale.

Come risultato del fenomeno di globalizzazione e del cambiamento della società dei servizi ed in conseguenza dell'aumentata domanda di beni simbolici e culturali, la politica economica si è sempre più spesso dovuta confrontare con la “cultura” e con la crescente importanza economica della cultura. Le industrie culturali, in termini di attenzione rivolta loro e di commesse ricevute, hanno superato le industrie precedentemente egemoni del panorama economico nazionale ed internazionale.

L'emergenza ripetuta della “diversità culturale” nelle negoziazioni WTO (World Trade Organization) segna l'importanza sempre maggiore delle argomentazioni culturali nello sviluppo economico.

Concetti nuovi di supporto, corrispondenti alla realizzazione commerciale di servizi artistici e culturali, sono quindi divenuti necessari.

L'importanza crescente della cultura nella politica comunitaria, come può essere osservato a tutti i livelli politici e per diversi aree disciplinari dell'economia, è riflessa nel processo di "culturalizzazione dell'economia" e nel processo di "economizzazione della cultura", divenuto visibile negli stati dell'Europa occidentale già a partire dagli anni '90.

Seguirà, in dettaglio, una descrizione di come questi processi di riposizionamento della cultura e di multiprospettico rapporto tra "cultura e impiego" possano generare differenti tipologie di risultati.

Nella letteratura è possibile distinguere tre livelli di discussione sul tema, ispirati da livelli specialistici di comprensione differenti l'uno dall'altro. Emerge il dato interessante secondo cui la struttura riflette l'ordinamento della conoscenza in relazione alla ricerca. Il primo è relativo agli studi culturali detti critici rispetto alla cultura ed afferisce al settore artistico e culturale. Il secondo segue invece un approccio socio-politico orientato cioè ad una prospettiva sociologica del mercato del lavoro nelle scienze sociali. Infine, al terzo livello appartengono studi di politica del lavoro o studi che si concentrano su gruppi di interesse di "impiego nel settore culturale" o che guardano al settore culturale come un creatore di nuove professioni.

Vediamo più dettagliatamente le tre correnti di pensiero di cui sopra,

- 1) le discipline umanistiche registrano l'interesse dei ricercatori nel saper cogliere i cambiamenti nella cultura lavorativa. Questo offre diverse forme di interpretazione del lavoro retribuito nella sua accezione più generale (si vedano a questo proposito Beck, Gorz, Hoffmann/von Osten, Sennett). Le condizioni cangianti di lavoro e di vita per un individuo o per uno specifico gruppo della società (lavoratori/impiegati/donne) sono al centro di questo tipo di studi i quali propongono una spiegazione di tipo economico del potenziale occupazionale. I ricercatori si concentrano sui processi di trasformazione sociologici e simbolici in cui vengono poste questioni su argomentazioni fondamentali della divisione globale del lavoro suddiviso per genere, classe o appartenenza etnica (vedi

McRobbie). Alcuni degli argomenti generali di questa corrente di studi sono la riduzione delle ore di lavoro, il lavoro onorifico che si sta trasformando in lavoro civico di una società civile (Beck), l'economizzazione della cultura e la culturalizzazione dell'economia (du Gay, Hoffmann/von Osten, McRobbie, Scott/Urry) ed alla fine il lavoro cosiddetto "normale" (Sennett). Riguarda concetti relativi alle nuove politiche sociali relativamente alla struttura ed organizzazione del mercato del lavoro.

- 2) La ricerca delle scienze sociali relativamente al mercato del lavoro riguardano cambiamenti nelle strutture del lavoro, siano esse generali o specifiche, risultanti dall'applicazione di nuove tecnologie. Questi studi e questi documenti spesso sono focalizzati su termini quali flessibilità, mobilità, condizioni di lavoro atipiche e su quanto ne consegue (Flecker, Talos). Il settore culturale non è ancora stato investigato a sufficienza. Sono pochi gli argomenti degli studi generali e le rassegne sulle analisi di forze lavoro, a causa della carenza di statistiche sull'occupazione nel settore culturale. Tali dati statistici appartengono infatti a sistemi diversi di misurazione del lavoro e dell'impiego, da un lato, e a definizioni diverse di arti e del settore culturale dall'altro.
- 3) L'argomento specifico di "impiego nel settore culturale" non è ancora emerso dalla ricerca culturale o da studi culturali intrapresi presso università, centri di ricerca ed accademie ed inoltre non risulta essere il prodotto di rassegne condotte sul mercato del lavoro. Al contempo, risulta essere un ambito di grande interesse politico. Gli studi sull'occupazione culturale, come è presumibile, sono spesso stati commissionati da autorità pubbliche o da gruppi d'interesse nel settore culturale al fine di ottenere una più ampia visuale dei dati di impiego e del relativo potenziale occupazionale. Questo può scaturire dalla necessità di trovare argomentazioni in favore delle forme sussidiarie delle arti e della cultura o può dipendere dalla crescita dell'interessamento pubblico su problematiche nel dominio culturale ed artistico. Lo scopo di molti studi di questa tipologia è sviluppare o sostenere i nuovi programmi-

quadro su un settore in espansione, che non può essere misurato tramite l'antinomia cultura e commercio (Grefe 1995, 1999, Hacklett/Ramsden). L'abbattimento delle barriere tra cultura "alta" o "dotta" e cultura "bassa" o "popolare" lascia tuttora aperta la questione di nuovi sistemi di supporto delle attività imprenditoriali culturali. Inoltre, nel posizionamento intermedio delle industrie culturali è possibile osservare elementi interessanti per nuovi concetti e schemi di supporto economico (Fleming, O'Connor 1998, 1999). L'argomento "impiego nel settore culturale" può essere interpretato come un risultato dell'importanza crescente attribuita agli studi di orientamento economico in tutti i campi della società, includenti aree precedentemente considerate alla base del welfare-state quali la cultura, le arti, l'educazione, le discipline umanistiche e il sistema sanitario. Le finanze degli stati europei sono oggi insufficienti per far fronte a tutte le esigenze della società e per questo saranno indispensabili altre risorse finanziarie per supportare arte, cultura ed ad altri campi di attività pubbliche. Nuove iniziative ed attività imprenditoriali vengono accolte favorevolmente ed entusiasticamente nel settore artistico e culturale, anche se gli schemi di supporto sono stati in gran parte abbandonati.

4.2 Culturalizzazione dell'economia ed economizzazione della cultura

La relazione esistente tra economia e cultura è sempre stata vista con scetticismo se non addirittura con repulsione nella tradizione europea della critica culturale. C'è sempre stato un senso comune condiviso secondo cui gli interessi commerciali imprenditoriali e la creazione di arte e di cultura erano contraddittori per definizione.

Il marketing economico di arte e cultura è stato considerato per lungo tempo prerogativa delle industrie culturali commerciali. Il fattore decisivo era sempre stato la qualità e non la quantità. Nei paesi di lingua tedesca, ad esempio, una concezione di cultura che manteneva

una separazione netta tra cultura ed industria, tra cultura/arte e business sopravvisse a lungo come concezione dominante. Questa concezione risale al dibattito socio-filosofico fondato sul paradigma cultura-teoria che stabiliva tale separazione in modo teoretico (la scuola di Francoforte).

Alla base della teoria seguita dalla scuola di Francoforte vi era la tesi secondo la quale il business è responsabile di guadagni e la cultura è invece chiamata in causa per gli aspetti contemplativi e ludici della vita, cioè per l'analisi, la contemplazione, le forme personali di espressione o per gli strumenti usati per fuggire alla pressione del mercato commerciale. L'arte e la sfera culturale vengono ricondotti al campo socio-politico, che non può essere assoggettato all'analisi costi-benefici della cosiddetta "normale" economia, perchè i criteri di valutazione economica non erano considerati compatibili con la cultura. Tale posizione è vicina ad una concezione di stato di welfare europeo riguardante la cultura e l'arte, spesso associato strettamente ad un sistema prospero di sussidi pubblici per la cultura e l'arte.

E' risultato essere il caso in cui i campi dell'arte/cultura e del commercio nelle loro molteplici forme di espressione possono essere collocati in sistemi societari differenti ed in diversi campi di produzione. Numerosi studiosi, tra i quali il francese Pierre Bourdieu e l'inglese Angela McRobbie arrivano alla conclusione che il capitale culturale ed il capitale economico sono mutuamente esclusivi.

4.3 Cambiamenti nell'interpretazione della cultura "alta" o "dotta" e della cultura "bassa" o "popolare"

Fino agli anni '70, periodo in cui la teoria ortodossa ufficiale era il criticismo ideologico della Scuola di Francoforte, la stretta relazione tra qualità e cultura alta/dotta, e trash, kitsch e cultura popolare faceva parte di un repertorio standard sia di discussioni politiche culturali conservative sia di discussioni critiche culturali progressiste. Parallelamente ai movimenti sociali, che hanno caratterizzato gli anni '60 (il movimento pacifista, i movimenti femministi ed ambientalisti), ed ai movimenti giovanili, caratterizzati dalla

musica pop, i livelli di criticismo culturale e, con qualche estensione, quello di politica culturale sono cambiati.

Questi movimenti sociali si sono riconosciuti come movimenti culturali. Tra questi, anche i movimenti di lavoratori si sono identificati in movimenti culturali, ed hanno mostrato un interessamento diffuso nei confronti della cultura di tutti i giorni e della storia delle donne.

In questo contesto, la politica culturale ha aperto la via per strutture di sussidi culturali all'area alternativa dei centri socio-culturali, all'interno dei quali si è sviluppata una nuova immagine culturale.

Un aspetto interessante è costituito dal processo parallelo di cambiamento nelle analisi teorico culturali, che sempre più riguardava questioni di ordine quotidiano e di consumi culturali, senza trascurare lo sviluppo dei media e delle nuove tecnologie.

Studi sulle donne ed il successivo sviluppo della cultura di genere contribuirono ad inserire nelle università e negli istituti di studio superiore argomenti che fino a quel tempo non erano mai stati considerati degni di studio e di ricerca, come ad esempio il lavoro non retribuito, la storia della vita privata, ricerche critiche sulla cosiddetta cultura alta o dotta e materiale culturale popolare.

Nel contesto di discussioni di grande attualità sulla creazione di significato e sul lavoro spesso non pagato nella aree del terzo settore in contrapposizione al lavoro retribuito, non può essere ignorata la storia del lavoro non pagato delle casalinghe. La rilevanza strutturale del fatto che sia nel passato che nel presente la maggior parte delle donne svolga lavoro non retribuito quale la cura dei figli o degli anziani, è socialmente importante anche se non è mai stato incorporato nella sfera economica. Se è importante per l'analisi del mercato del lavoro, lo è ancora di più per il mercato del lavoro culturale.

Con il termine “economia culturale” si vuole descrivere la trasformazione dell'economia orientata alla produzione nell'economia orientata al consumo, così come si vuole sottolineare l'importanza crescente di beni culturali e simbolici chiamandoli beni invisibili, cioè prodotti culturali materiali ed immateriali.

Come mostrato dalle più tradizionali strutture sociali, le nuove forme della comunicazioni e strutture dell'informazione sono allo stesso tempo strutture di conoscenza e di potere.

L'economizzazione della cultura indica che le categorie economiche sono state disegnate su estensioni determinate dalla discussione e dalla valutazione della sfera culturale, che porta alla questione più generale dei sussidi e dei criteri di selezione, alla base di arte e cultura nei diversi stati europei.

La cultura intesa come bene ed i prodotti culturali commerciali sono stati per lungo tempo assenti dai piani di supporto culturale pubblico, anche se erano responsabili di processi commerciali ed industriali.

La cultura popolare e del consumatore ha stabilito delle nuove relazioni e dei nuovi sistemi semantici. L'individualizzazione e la pluralizzazione dello stile di vita e la cultura intesa come serbatoio di differenze e di distinzioni hanno ulteriormente contribuito alla perdita della valenza originale della differenziazione tra cultura "alta" o "dotta" e "bassa" o "popolare".

La tradizionale stretta separazione tra settore culturale non commerciale finanziato dal pubblico e l'industria culturale ha smesso di essere così netta favorendo forme miste.

Parlare di arte, cultura ed impiego nello stesso contesto di riferimento riflette il nuovo significato economico e sociale della produzione di beni simbolici.

Nelle discussioni di politica culturale degli anni '80, lavori nel settore economico prolifico di "arte e cultura" emersero in modo crescente. Arte e cultura, oltre ad avere un significato sociale preminente in campo culturale, iniziarono a costituire un importante settore economico. Parlando di arte, cultura ed impiego (professioni) nello stesso contesto di riferimento si riflette il nuovo significato sociale ed economico della produzione di beni simbolici. Questo costituisce un segnale per la privatizzazione e la penetrazione di arte e cultura nelle strutture imprenditoriali private.

La commercializzazione della cultura e la culturalizzazione del mercato stanno ad indicare che da un lato la cultura cosiddetta alta è diventata progressivamente commerciale e dall'altro lato, il contenuto culturale sta progressivamente penetrando nella produzione di beni e di servizi.

Durante il periodo storico del cosiddetto neo-liberismo, l'economia è divenuta un paradigma per le decisioni politiche in campo culturale, nazionale, municipale ed educativo.

Negli anni recenti l'Unione Europea ha rivestito un ruolo di primo piano per gli sforzi profusi per l'integrazione della cultura (nella sua accezione più ampia) nelle strategie europee per l'occupazione anche se le risorse finanziarie della commissione europea riservate ad arte e cultura nella programmazione attuale dei fondi comunitari (2000-2006) ha costituito una piccola percentuale del budget comunitario.

Molti programmi della UE, quali le iniziative comunitarie ed i fondi strutturali, riguardano l'attuazione di politiche, prassi e misure in ambito artistico e culturale in modo marginale e trasversale.

Le iniziative della programmazione 2000-2006 hanno prestato una grande attenzione ad iniziative proponenti azioni nell'ambito della società dell'informazione e del settore T.I.M.E.S. (e-content, Info 2001 e Media sono alcune delle iniziative appartenenti a questa tipologia).

Tra tutti i paesi della UE, la Gran Bretagna è il paese con il maggior numero di lavori nel campo delle professioni culturali a livello di ricerca e di sviluppo di politiche. La stretta connessione tra potenziale professionale ed impatto economico del settore culturale può essere facilmente desunto.

L'impatto pervasivo del sistema di classificazione in "arti" e "non-arti" definito da una piccola comunità artistica viene contestualizzato e criticato.

Una rassegna sulle statistiche disponibili indica che il settore cultura è parte di un percorso più ampio sul nuovo mercato del lavoro e sulle condizioni di lavoro, con i corrispondenti elementi positivi e negativi. Vi sono infatti significative disparità all'interno del settore culturale in termini di guadagni e di condizioni di lavoro. Il settore è soggetto a condizioni volatili di impiego, e poiché tutto il lavoro è diventato rischioso, anche le professioni culturali lo sono diventate. Si osservi che il settore è inoltre costituito da piccole attività, micro-business e lavoratori autonomi/indipendenti.

Le caratteristiche principali del settore del lavoro culturale comprendono la flessibilità, la micro-attività, l'apporto creativo, competenze variegate, capacità ed attività imprenditoriale

(lo sforzo richiesto è saper trovare il modo di bilanciare necessità conflittuali sulla creazione, sulla vendita, sull'innovazione e su qualità conosciute), la dimensione urbana e rurale, l'appartenenza alle reti di comunicazione dei nuovi media, le capacità di reperimento di fondi e finanziamenti (l'accesso alle finanze è un problema perenne per tutti i business culturali), la promozione delle pari opportunità a livello verticale ed orizzontale su tutte le politiche sociali e del lavoro messe in atto.

Un caso emblematico è rappresentato dal mercato del lavoro austriaco che ha già mostrato un discreto interesse nel dialogo tra cultura e realtà professionale ed ha promosso la cooperazione tra mercato del lavoro e ricerche culturali. A partire dal 1995, il Consiglio d'Europa si è sempre più interessato alla questione dei cambiamenti ed delle opportunità nel lavoro e nella cultura ed ha promosso temi di discussione sul "lavoro culturale" nel contesto delle "nuove tecnologie".

L'economizzazione della cultura è un concetto che si è definito con chiarezza negli Stati dell'Europa occidentale a partire dagli anni '90, momento in cui ha contribuito al processo di cambiamento della struttura del mercato del lavoro. A partire da quel momento tutte le professioni e le condizioni di lavoro, in ambiti lavorativi caratterizzati dalla presenza di supporti culturali e mediatici, potevano venire definiti come lavori atipici. I lavori atipici e precari sono divenuti oggi sempre più interessanti per il mercato del lavoro in generale. La sfera culturale, inclusiva dei mass-media, precedentemente non documentata, discussa ed integrata nelle statistiche ufficiali e nei temi e termini di politiche del mercato del lavoro, è di fatto una nuova variabile multidimensionale nella competizione per le nuove opportunità professionali in Europa.

Le questioni inerenti al rapporto tra cultura ed impiego sono osservate con grande interesse dalla UE. La molteplicità e l'ambivalenza del mercato del lavoro culturale costituisce una opportunità occupazionale dei cittadini dell'unione e per questo motivo verranno inserite negli indirizzi di policy della UE tra le concezioni europee delle politiche dell'impiego.

4.4 Le industrie creative e culturali

Il termine industria creativa, sempre più presente nelle discussioni internazionali culturali e di politiche sociali nel mercato del lavoro, come risultato di attività e di programmi, appare spesso strettamente correlato alla ricerca di nuove occupazioni e allo sforzo di integrare il settore culturale con il contesto dei media e della tecnologia nel mercato del lavoro. Il termine industria creativa indica la continuazione del termine industria culturale esteso in modo tale da includere i cambiamenti strutturali che sono sorti negli ultimi tempi e combinandoli con le nuove tecnologie.

Il termine industria culturale viene usato con maggiore frequenza all'esterno dell'Europa. Ad esempio in paesi come l'Australia ed il Canada l'industria culturale costituisce una parte della politica culturale dell'intero paese.

Il censimento sul numero di lavoratori nel settore culturale in Calabria, in Italia o in Europa è una sfida impegnativa e ben ardua impresa poiché il settore ha avuto un riconoscimento ufficiale solo a partire dagli anni '90 ed è sempre un "business" di difficile e sfocata definizione. Questo perché non vi è una definizione univoca di cosa sia il lavoro culturale. Inoltre, un ruolo di primo piano viene ricoperto dalle decisioni politiche e dagli sforzi fatti dai policy-makers per l'inserimento dei professionisti culturali nelle statistiche ufficiali e accelerare l'avvio di un processo di armonizzazione e di uniformazione con le statistiche culturali europee.

Il contesto di riferimento da stato a stato dell'UE dipende dalle specifiche tradizioni culturali del paese.

Soltanto le professioni più formalizzate e tradizionali nel settore culturale vengono incluse nelle statistiche ufficiali sul mercato del lavoro. Le caratteristiche professionali meno tradizionali o più originali del settore culturale impediscono alle abilità delle agenzie governative di identificarle come tutte quelle impiegate nel settore culturale.

Questo si verifica soprattutto nelle arti dello spettacolo (musica, danza, teatro) e nelle arti plastiche (scultura, ceramica) dove il lavoro autonomo è maggiormente presente.

4.5 Nuove sfide ed opportunità

La cultura non ha la stessa coerenza di un tipico settore industriale con ruoli definiti in modo chiaro all'interno dell'economia nazionale, così come è stato sempre per l'agricoltura o i servizi finanziari. Si tratta piuttosto di un settore variegato consistente in un mosaico di elementi, ciascuno dei quali caratterizzato da proprie specificità. L'unica caratteristica comune di tutti questi elementi è la loro partecipazione in un fase della produzione o riproduzione di lavori culturali, diversi tra loro.

Un alto grado di differenziazione caratterizza tutte le professioni culturali.

Queste includono occupazioni industriali ed artigianali ed il settore dei servizi, lavori a tempo indeterminato e part-time, attività esclusivamente artistiche, occupazioni professionali ed amministrative, impieghi e lavori autonomi, occupazioni pubbliche e private, occupazioni che richiedono una formazione specialistica di alto livello, ed altre che si basano prevalentemente o esclusivamente sulle capacità creative personali, lavori in collaborazione con piccole associazioni locali o con organizzazioni multinazionali e non-governative, occupazioni che hanno origini ben radicate e altre di genesi più recente.

Il settore evidenzia una coerenza significativa nel percorso del lavoro e dell'impiego. La mobilità, le variazioni stagionali, gli sviluppi di carriera discontinui, i contratti a termine, i lavori multipli sia all'interno che all'esterno del settore culturale, tutte queste professioni sono identificate dalle caratteristiche dell'occupazione trovata attraverso i vari sottosectori della sfera culturale.

Sono altresì caratterizzati da una forma emblematica costituita dalla loro natura intermittente di lavoro nel settore delle arti.

4.6 Le trasformazioni della società relativamente alle nuove professioni emerse sul mercato del lavoro

La letteratura scientifica si è occupata molto della trasformazione dell'impiego, dell'aumento del tempo libero o della disoccupazione, del cambiamento delle strutture del lavoro, del lavoro non retribuito, delle estensioni delle condizioni di lavoro tipicamente femminili a tutti, della ricerca di un impiego. I contributi numerosi e generosi della letteratura scientifica hanno permesso di riposizionare il lavoro retribuito nei paesi industrializzati occidentali, con la questione della redistribuzione del lavoro disponibile, di nuove forme di lavoro (come ad esempio il telelavoro), con tutti i possibili connessi cambiamenti nelle prassi quotidiane e nello stile di vita. Nel processo di trasformazione dell'identità del lavoro retribuito, il settore culturale, caratterizzato da una interazione continua e tempestiva con i processi della società, acquisisce un ruolo di rilevanza, in differentemente dalla posizione marginale che occupava in passato.

Nel 2000, in tutti gli stati europei, si è registrato un considerevole aumento nel numero di lavoratori del cosiddetto lavoro atipico.

Tutte le società dell'Europa occidentale sono al momento coinvolte in un processo di trasformazione di una nuova forma di capitalismo flessibile e digitale, lontano dallo stato di benessere inteso secondo la teoria keynesiana. Il ritiro della concezione di stato di benessere sta avvenendo su una molteplicità di fronti e sta lasciando spazio ad una visuale che vuole incoraggiare e sostenere l'inserimento individuale di potenziali professionisti.

Il futuro del lavoro non risiede più solamente nel lavoro dipendente, ma riguarda nuove descrizioni, nuove costruzioni e nuovi modelli. In letteratura, la teoria culturale inerente il lavoro si occupa di stabilire e comprendere le relazioni esistenti tra lavoro, impiego e non-lavoro e disoccupazione.

Le politiche del lavoro hanno la responsabilità di orientare e di determinare i processi economici inerentemente alle opportunità ed alle prospettive professionali.

Il terzo settore, il lavoro offerto a titolo volontario, le attività onorifiche ed il lavoro domestico si annoverano tra i lavori prevalentemente non pagati, progressivamente trasformati in lavoro invisibile, poiché non retribuito. L'esempio più emblematico è rappresentato dal lavoro casalingo e dal lavoro di cura (di malati, disabili e dei più anziani), considerato di esclusiva pertinenza femminile. Anche il lavoro culturale può rientrare nella categoria di lavoro sociale non retribuito. A questo si aggiunga il differenziale salariale tra donne ed uomini, a discapito delle donne, osservabile in tutte le statistiche ufficiali. Paradossalmente, negli ultimi anni il differenziale salariale tra donne ed uomini è aumentato anziché diminuito.

Quali sono allora le prospettive professionali per gli anni a venire?

Secondo quanto affermano Haak e Schmid vi sono tre diversi settori che si definiranno in futuro: il comparto dei salari-bassi, il terzo settore (quello del lavoro volontario non pagato, del lavoro familiare non pagato) ed il settore del lavoro indipendente (autoimprenditorialità).

L'incorporazione del terzo settore costituito da organizzazioni non governative e non-profit- nella distribuzione di servizi per lo stato di benessere è una tendenza sottovalutata per diversi anni. Il significato crescente del terzo settore è dovuto ad un cambiamento generale nelle strutture sociali determinate da diverse cause tra loro strettamente correlate. Le ragioni di questa crescita risiedono da un lato nell'estensione del settore dei servizi e dall'altro dagli sviluppi demografici che hanno giocato un ruolo determinante per la crescita di domanda. Va aggiunto un terzo fattore, cioè le circostanze politiche generali che hanno fatto sì che la domanda di servizi confluisse nel terzo settore.

Il terzo settore, inteso come mediatore tra lo stato e l'attività privata rimane, nel contesto europeo, non chiaro e vago allo stesso modo del settore culturale.

Il terzo settore, in Europa, è inteso essenzialmente come una categoria collettiva di scienze sociali e politiche e le relazioni con la sfera economica sono secondarie in moltissime analisi europee.

Il settore non profit ed l'insieme di organizzazioni ed associazioni con status caritatevole rappresentano allo stato attuale un mercato futuro e potenziale per creatori di cultura,

accanto al primo settore (mercato) sviluppatosi insufficientemente ed accanto al secondo settore (Stato, e settore pubblico).

In alcune realtà, come ad esempio in Gran Bretagna ed negli USA, si osserva una consolidata cooperazione tra il terzo settore ed i lavoratori culturali.

Esempi interessanti sono progetti nell'area sanitaria ed artistico-culturale.

Il ruolo ed il riconoscimento di queste realtà lavorative esistenti è importante per gli artisti più giovani, poiché una preparazione specifica per simili profili professionali non rientra nel curriculum formativo artistico tradizionale.

Gli artisti o i professionisti culturali che lavoro in questi settori così "atipici" devono combattere con molti pregiudizi secondo cui sono dei falliti, dei perdenti perchè non rientrano tra gli artisti "tradizionali". Uno dei principali obiettivi degli interventi del terzo settore è quello di contribuire ad aumentare l'efficacia e l'efficienza dei servizi pubblici.

Molte possono essere le prospettive ed i punti di vista, nell'attuale sistema artistico si può ritenere, ad esempio, che non vi siano più prodotti artistici originali e che l'innovatività sia rivolta a nuove attitudini, a percorsi di fruizione e di consumo artistico ed aspirazioni e desideri che emergono.

Si assiste ad un capovolgimento dei processi che coinvolgono l'arte, l'arte cioè non si colloca all'inizio di un lavoro artistico ma alla fine. Non rappresenta più la creazione di cose, ma esclusivamente il loro uso- includendo nell'uso possibili trattamenti artistici e riformulazioni artistiche di cose e prodotti. Gli artisti di maggiore successo sono oggi coloro che utilizzano materiale generalmente accessibile ed immagini mediatiche capaci di sorgere in modo anonimo agli occhi di tutti (molte campagne pubblicitarie possono appartenere a questo genere artistico).

Un artista riconosciuto è chi dimostra la possibilità di trasformarsi perdendo la paternità dell'opera d'arte (e l'immediato riconoscimento della mano dell'autore dell'opera da parte di un vasto pubblico) poiché l'artista usa le opere in modo seriale, anonimo, impersonale e la produzione di oggetti in questo particolare modo d'uso viene riconosciuta dalla società come individuale, personale ed originale. Il fenomeno cui si assiste oggi in campo artistico

è il fatto che la produzione artistica non è sinonimo della produzione di pochi prodotti, ma è piuttosto caratterizzata dall'avvio di un insieme di processi rivelanti sociologicamente.

In modo quasi paradossale l'immagine che oggi l'artista ha di se e la sua percezione si stanno trasformando e l'artista è divenuto un manager sociale/culturale della società cui fa parte.

4.7 Il professionista dei mass-media

Così come lo sviluppo dei vecchi mass media (televisione, radio, cinema) era associato con nuovi prodotti culturali ed era possibile assistere alla comparsa ed affermazione di nuove professioni quali il presentatore radio e TV, l'editore e l'autore TV, il tecnico del suono, anche le opportunità nel settore delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e del settore TIMES (come ad esempio digitalizzazione, televisione e telefono, processi di convergenza del computer) hanno creato nuovi lavori e professioni e hanno offerto nuove possibilità nella produzione di arte e di cultura.

Si assiste ad un fenomeno di emersione e di affermazione di nuove professioni e nuove competenze. Le nuove tecnologie influenzano i lavori tradizionali, incoraggiano competenze eterogenee ed eclettiche nei professionisti e mirano allo sviluppo di profili professionali più flessibili, sia per i tempi e le forme di lavoro, sia per la tipologia ed i contenuti della prestazione professionale elargita.

In moltissime definizioni di matrice comunitaria (documenti prodotti dalla Direzione Generale Impiego ed Affari Sociali) il lavoratore culturale si posiziona esattamente nell'area che associa arte/cultura con i nuovi mezzi di comunicazione.

Il processo di digitalizzazione ha promosso l'insorgenza di nuovi lavori in cui competenze culturali vengono richieste ed utilizzate con grande profusione, a tal punto da costituire un potenziale settore d'impiego per gli "apprendisti" artisti.

Emergono quindi nuovi profili professionali quali il broker informatico⁵, l'editore/autore on-line⁶, l'esperto di software musicali, il grafico del computer, il disegnatore di siti web. L'autore on-line risulta particolarmente interessante per tutti coloro che hanno un conseguito titoli di studio ed hanno maturato esperienze professionali nelle discipline umanistiche, settore in cui le donne sono sovrarappresentate (rispetto a questo dato la Calabria è perfettamente in linea con il trend nazionale ed europeo). Moltissimi disegnatori grafici vengono assunti presso ditte che sviluppano prodotti multimediali.

I nuovissimi campi di attività, emersi solamente negli anni recenti, come ad esempio il disegnatore di siti web ed il produttore multimediale, non sono professioni culturali nel senso classico del termine in quanto non vengono inseriti nella statistiche ufficiali sulle attività professionali culturali. Ancora una volta si può notare quanto i contorni siano sfocati o fuzzy, poiché non esistono demarcazioni nette definitorie su professioni culturali di ultima generazione e professioni non culturali di ultima generazione. Ma se l'educazione e la formazione sono propedeutici alla definizione di un profilo professionale, le basi che si acquisiscono oggi durante il percorso di studi non sono più sufficienti a garantire le competenze richieste per lo svolgimento di una determinata professione.

Possiamo desumere da quanto detto in precedenza che la trasmissione digitale e il collegamento tra testo, immagine, audio, dati e software abbia permesso l'emersione di nuove professioni e di ricerche commerciali sul patrimonio culturale e sulla creazione artistica (arti mediatiche digitali).

Basti pensare che alcune parole chiave in ambito musicale sono MP3, e-commerce, MoD music (music on demand). Molti parametri dell'era digitale che viviamo sono ancora troppo poco chiari, anche se internet si sta sviluppando sempre più all'interno del settore dell'offerta culturale e del marketing.

⁵ Il broker informatico è chi ricerca, valuta e compara informazioni specifiche presenti su Internet ed effettua contrattazioni per le l'acquisto e la vendita dei siti web, per la loro costruzione ed architettura.

⁶ Chi edita e scrive testi consultabili esclusivamente tramite internet, sia con accesso gratuito sia tramite sottoscrizione di abbonamento. L'autore è il responsabile dei contenuti presenti su Internet, ma non della costruzione del sito.

4.8 Le nuove qualifiche richieste

Le richieste di qualifiche professionali nel mercato del lavoro sono cambiate drasticamente come risultato dell'introduzione delle nuove tecnologie, che hanno costretto alla riorganizzazione del processo produttivo, distributivo e dei consumi di tutti i beni e servizi culturali.

I ricercatori sul mercato del lavoro sottolineano le capacità interpersonali e relazionali. Anche il capitale intellettuale sta acquisendo legittimazione in termini di profilo professionale richiesto e sta assumendo un significato sempre più preciso, risultante dalla trasformazione tecnologica di particolari processi in atto.

Questo dato può essere letto come una opportunità per la legittimazione di arti e cultura nella catena economica del mercato del lavoro.

Le università e le accademie vengono chiamate in causa per integrare il curricula dei giovani promettenti artisti ed intellettuali con le nuove sfide dell'epoca attuale.

A tale proposito, in Calabria i Conservatori di musica di Reggio di Calabria e di Cosenza si sono attrezzati opportunamente con un'offerta formativa che permette di acquisire competenze idonee per nuovi profili professionali quali ad esempio corsi sperimentali in musica elettronica ed in composizione e nuove tecnologie. Il Conservatorio Cilea di Reggio Calabria individua sette settori di potenziale sfruttamento professionale, che spaziano dai media, ai servizi, alle metodologie per le performances, alla composizione ed all'arrangiamento, all'editoria e giornalismo, all'industria e commercio, all'insegnamento, con nuove figure professionali che comprendono il produttore della registrazione, l'editore multimediale, l'agente di commercio multimediale, l'animatore sociale, il formatore risorse culturali d'impresa, consulente progettista pagine web, esperto bibliotecario in catalogazione informatica multimediale e molti altri ancora.

Le università presenti sul territorio calabrese costituiscono poli di attrazione per molteplici indirizzi di studi, che spaziano dall'architettura, all'informatica, alla ingegneria (gestionale, informatica, forestale, edile, ed altro ancora) al DAMS (Discipline Arti Musica e

Spettacolo), e sono particolarmente orientati all'integrazione delle nuove tecnologie e dell'intero settore TIMES con gli insegnamenti più tradizionali.

L'elemento comune, in qualsiasi percorso formativo ad indirizzo artistico, è costituito dall'introduzione di un'offerta formativa inclusiva di conoscenze di livello base/intermedio nel marketing, nella gestione e nelle competenze sociali (lavoro in gruppo, capacità relazionali ed interpersonali).

Ad artisti e creativi nel settore culturale si richiedono maggiori competenze tecnologiche. In questa logica, vengono offerte maggiori possibilità ai professionisti che possiedono siano qualifiche artistiche che tecnologiche.

Come si evince nelle informazioni raccolte nei questionari, il consolidamento delle iniziative imprenditoriali e la responsabilità individuale per la propria formazione curriculare è un fattore sempre più pronunciato in questi ultimi anni.

Un allontanamento dalla professione iniziale si verifica quando il training professionale specifico ha perso di importanza, se non addirittura di significato. L'elemento principale non è più rappresentato dalla professione appresa bensì dalle competenze e dalle abilità che bisogna offrire nella prestazione della propria opera professionale.

In tutti gli studi passati in rassegna emerge che il settore delle arti, della cultura e dei mass-media è fortemente caratterizzato da forme atipiche d'impiego caratterizzate da condizioni lavorative di flessibilità, mobilità, lavoro a progetto, prestazioni professionali occasionali, attività volontarie e attività pagate a bassissimo costo.

In un contesto di riferimento caratterizzato da caratteristiche d'impiego neoliberali, queste forme atipiche di lavoro sono divenute sempre più interessanti sia per il governo che per il business e si stanno spostando al centro degli interessi di politica del mercato del lavoro.

L'impiego "normale" è inteso come il tipo di lavoro caratterizzato da un impiego diretto, a tempo pieno ed indeterminato con un orario di lavoro normalmente regolamentato, con uno stipendio mensile (o entrate continue e periodiche), e con garanzie contrattuali che sono state applicate e continuano ad essere applicate. Le norme protettive sociali della maggior parte dei governi europei continuano ad essere orientate verso questa forma di impiego.

Forme atipiche di lavoro includono il part-time, il lavoro marginale, il lavoro a tempo determinato e l'autoimpiego.

La posizione intermedia del “nuovo professionista” (nuovo rispetto alla tipologia contrattuale ed ai contenuti del lavoro), tra capitale e lavoro, è particolarmente interessante per i ricercatori del mercato del lavoro, per gli analisti di studi culturali e per i politici, poiché vi si riflettono le nuove relazioni socio-politiche all’interno dello stato di benessere. Le categorie caratteristiche di una società della piena occupazione, laddove il lavoratore era sinonimo di impiegato, non sono più applicabili. Il lavoratore culturale è sempre più spesso un imprenditore culturale (senza capitale investito).

Nel panorama europeo il lavoro “normale” retribuito non è più sicuro e l’autoimpiego è anch’esso insicuro. Ma l’insicurezza del lavoro autonomo può risultare più interessante e creativa rispetto all’insicurezza di un lavoro non creativo presso una grande azienda o una multinazionale.

Le industrie culturali impiegano un vasto esercito di lavoratori “freelance” o indipendenti, i quali considerano molto più interessante offrire le proprie prestazioni professionali sul versante di impieghi culturali, piuttosto che in settori prettamente commerciali.

Riassumendo i concetti sviluppati ed emersi nel corso del presente capitolo, il settore culturale e dei mass-media è caratterizzato dall’impiego precario ed è popolato da molti nuovi piccoli lavoratori autonomi. Questo può costituire una opportunità, ma è anche un rischio. Il rischio può essere limitato o addirittura abbattuto ed in conseguenza le possibilità di successo possono aumentare se i sistemi di supporto economico e di supporto per la cultura riconoscono l’esistenza di micro-attività imprenditoriali e dei freelancers.

Altra osservazione emersa nelle pagine precedenti è che le industrie culturali e le creazioni culturali sono state posizionate al centro della società dell’informazione. Sono cioè divenute settori strategici di crescita a causa dell’importanza economica crescente e delle significative capacità di creare nuovi lavori.

4.9 Tendenze occupazionali e settori di crescita nell'economia della cultura. Una definizione pragmatica del settore culturale.

Tra i rappresentanti del settore culturale, la concezione comune di cultura ed attività culturali è lontana da una definizione operativa e misurabile. La cultura come depositaria di valori, è un termine più qualitativo che quantitativo. La sua misurazione richiede perciò vari giudizi di valore che non sono applicabili all'analisi scientifica.

Una descrizione moderna di artisti è quella che li identifica in esperti per le invenzioni e per lo sviluppo di nuove esigenze e desideri del consumatore. Tale definizione rappresenta una parte creativa ed innovativa dell'economia costruita sulla nozione qualitativa di innovazione.

I prodotti o i servizi innovativi sono prodotti in molte aree diverse dell'economia. L'innovazione è anche presente in settori quali l'ingegneria, nelle scienze esatte, nel marketing, nella cucina ed in molti altri ambiti lavorativi.

Sebbene l'innovazione rappresenti un fattore essenziale per il successo commerciale di attività culturali, può anche essere connessa ad altri prodotti. Questo tipo di definizione funzionale del settore culturale non risolve il problema definitorio.

La definizione sociologica di cultura come evoluzione del comportamento umano e dell'interazione è intuitiva e di ampia condivisione. Definire la cultura come una rete di relazioni sociali ed umane porta all'inflazione di culture differenti, come ad esempio la cultura politica, la cultura del business, la cultura aziendale, che alla fine include l'economia come parte del settore culturale.

4.10 Prospettive occupazionali per lavoratori culturali

La crescita occupazionale nelle attività culturali è iniziata grazie al forte aumento di domanda in molte aree della produzione culturale.

4.10.1 Tecnologia dell'informazione e lavoro

Allo stato attuale vi è solo una tecnologia capace di cambiare il mondo della produzione culturale: il settore TIMES. Il processo di digitalizzazione in corso riguardante i testi, il suono, le immagini può essere implementato totalmente utilizzando metodi diversi nella produzione, nella distribuzione e nel consumo di prodotti e di servizi culturali. Come risultato del processo, la cultura ne risulterà completamente de-materializzata. Le tecniche multimediali sostituiscono le immagini reali e la produzione cinematografica; Internet apre nuovi canali di distribuzione, la TV digitale si fonde con il PC permettendo ai consumatori di connettersi con il mondo della cultura “nuova” o di “avanguardia”.

Lo stato attuale delle ICT è però ancora lontano dai traguardi di cui sopra, soprattutto nel panorama italiano e calabrese. Critiche mosse alle potenzialità descritte sopra per le ICT fanno leva sui seguenti fattori:

- la tecnologia non è capace di mostrare film, fotografie e testi in una “qualità consumabile”
- guadagnare bene con l'utilizzo di Internet risulta difficile a molti providers
- L'euforia iniziale degli investitori per i prodotti multimediali è declinata considerevolmente.

Questa è una descrizione accurata dello stato dell'applicazione dell'ICT, anche se focalizza sugli ostacoli presenti piuttosto che sulle tendenze degli sviluppi dell'ICT.

Per quanto afferisce alla sfera tecnologica, tutte le stime convergono nell'affermare che le capacità di magazzino di chips e di periferiche continuerà a crescere e che i tassi di trasferimento delle reti di telecomunicazione cresceranno anch'essi rapidamente, che la componentistica hardware ed i programmi applicativi miglioreranno, permettendo l'incremento di una presentazione dell'informazione di altissima qualità. Questo scenario si verificherà sicuramente, l'unica incertezza previsionale riguarda la tempistica, il momento in cui questa si verificherà.

I business culturali utilizzeranno tutte le possibilità tecnologiche in molti modi differenti. La rivoluzione che ci si aspetta non avverrà nelle officine dei produttori culturali né nei soggiorni dei consumatori, bensì avverrà nel settore della distribuzione dell'industria culturale. Consiste nella riproduzione di prodotti culturali che hanno subito delle trasformazioni radicali proprio a causa dell'ICT. Differentemente da quanto avviene ad esempio nel settore vestiario e calzature o nel settore alimentare, prodotti relativi all'intrattenimento ed al business artistico possono giungere al consumatore direttamente attraverso Internet. Infatti, nella maggioranza dei casi non è prevista la consegna di un bene fisico, ma moltissimi prodotti culturali possono essere trasferiti elettronicamente. Questo ha reso molte reti di distribuzioni e magazzini inutili.

Alcuni esempi a questo riguardo sono emblematici, si consideri ad esempio la modalità del file-sharing system che permette ad una community di condividere files musicali, programmi a pagamento, film di prima visione nelle sale cinematografiche con una qualità del prodotto alta.

In questo modo, i canali preesistenti di distribuzione possono venire facilmente aggirati dai consumatori non paganti del servizio erogato. Questa questione è oggi di grandissima attualità internazionale, si stanno infatti compiendo numerosi sforzi per proteggere i documenti con un copyright e per evitare l'uso clandestino del prodotto. Gli artisti "tradizionali" devono oggi misurarsi con la crisi del mercato di settore dovuta alla distribuzione gratuita tramite Internet dei loro prodotti artistici.

Rischi simili potranno investire le produzioni cinematografiche, la produzione e distribuzione di testi fino a servizi erogati normalmente da musei e da biblioteche.

Nessuna delle possibilità considerate potrà sostituirsi integralmente alla riproduzione tradizionale ed alla distribuzione, poiché le preferenze dei consumatori continueranno ad essere eterogenee. I vantaggi economici derivanti dall'offerta digitale saranno sufficientemente forti da spostare i flussi di mercato su nuovi canali.

In un'ottica di lungo periodo, l'offerta di prodotti culturali e servizi crescerà solamente se risulterà profittevole. La difficoltà nel proteggere la riproduzione di lavori culturali è sicuramente la più grande sfida che l'industria si trova ad affrontare.

Le regolamentazioni convenzionali sui copyright sono oggi inadeguate nell'offrire misure tutelari.

Le tasse sulla componentistica hardware del computer o sui servizi di telecomunicazioni falliscono a causa della mancanza di accordi internazionali e difficilmente riusciranno a mantenere profittevole la produzione di arte e di intrattenimento.

Nell'era digitale la pirateria informatica rappresenta l'elemento più importante dell'economia sommersa. Vi sono ancora molti margini per ridurre i prezzi di prodotti culturali abbassando i costi marginali nella riproduzione di prodotti culturali, così come è stato fatto in anni recenti per l'industria dei software.

4.10.2 Prospettive professionali

La crescita occupazionale futura nelle industrie culturali e nelle occupazioni dipende da un insieme di determinanti, più specificatamente:

- dal consumo privato dei servizi culturali;
- dalla domanda di business per la presentazione di prodotti, servizi, aziende, ecc.;
- dal commercio estero tramite export ed import di beni culturali;
- dall'innovazione delle tecnologie di produzione e dall'ICT in particolare;
- dai flussi finanziari in entrata derivanti dalla vendita di spazi o di tempi pubblicitari;
- dai finanziamenti pubblici profusi per attività culturali.

Per quanto concerne la domanda di beni culturali non si sono ragioni di ritenere che si verificheranno cambiamenti significativi rispetto al trend di crescita positivo degli scorsi anni. Il consumo privato di prodotti culturali e servizi continuerà a crescere ed ad accumulare vantaggi in termini di guadagni rispetto ad altre aree di produzione di beni di consumo. I vari settori di attività culturali ne risulteranno condizionati, ciascuno in modo differente. La produzione di libri e di prodotti editoriali continuerà ad avere, presumibilmente, una domanda positiva. Gli stessi prodotti verranno gradualmente sostituiti dalle forniture offerte da Internet e dai prodotti multimediali.

Ci si aspetta che nei prossimi anni gli strumenti ed i servizi multimediali siano tali da determinare un forte impatto positivo sulle industrie audio-visive e multimediali e di conseguenza un effetto negativo sulla stampa di libri e sulla distribuzione al dettaglio. Questa tendenza verrà ulteriormente confermata dall'aumentato consumo dei video, films e programmi televisivi.

Gli stessi tipi di cambiamenti osservati riguardo libri e prodotti editoriali possono essere estesi a arti visive e rappresentative. Questo risulterà in una situazione di domanda di lavoro favorevole per i lavoratori culturali, quali autori, giornalisti, pittori, musicisti, attori. Differentemente, i lavoratori impiegati in attività distributive per prodotti fisici e per le industrie culturali si troveranno ad affrontare una domanda di lavoro in forte diminuzione. Questo riguarderà principalmente persone addette alle vendite e tipografie.

L'impatto del consumo privato sarà strettamente collegato alla domanda di business, che si aspetta si sposti nella direzione dei nuovi mass-media in brevissimo tempo. La domanda di prodotti stampati verrà sostituita dalla creazione di siti web su Internet, caratterizzati da interfacce molto accattivanti che includeranno video di presentazione, servizi agevolati di e-commerce e modalità di comunicazione interattiva. Questo incoraggerà moltissimo la domanda di lavoro nel settore per disegnatori multimediali, per programmatori Internet, per ingegneri software, per produttori cinematografici, per attori e per altri professionisti richiesti nell'industria cinematografica.

A questo si aggiunga che il settore della distribuzione delle industrie audio-visive e dei multi-media crescerà anch'esso, anche se non con lo stesso tasso di crescita del settore produttivo. I providers (o fornitori) di contenuti sono già divenuti e saranno anche in futuro più importanti dei commercianti e dei venditori.

L'impatto negativo del commercio estero sui mercati culturali diverrà probabilmente ancora più severo a causa della transizione ai prodotti audio-visivi e multimedia.

Sarà quindi necessario tenere in debito conto l'impatto negativo sulla domanda di lavoro derivante dall'aumento di importazione di questa tipologia di prodotti. Questo riguarderà e condiziona più i providers di contenuto e di software piuttosto che i providers di Internet, gli intermediatori ed i trasmettitori o broadcasters.

In aggiunta all'aumento di servizi di intrattenimento e di informazione, la tecnologia dell'informazione e della comunicazione (settore TIMES) porterà ad una significativa riduzione dei prezzi di questi servizi, che incoraggerà lo spostamento della domanda a favore del settore audio-visivo e dei mass-media.

L'impatto negativo sarà avvertito soprattutto dalle industrie coinvolte nella pubblicazione di libri e nei prodotti di stampa, ma riguarderà anche le arti visive e rappresentative. Anche i servizi di musei e biblioteche verranno trasferiti in parte ai nuovi servizi mediatici. Ci si aspetta che il settore dell'ICT divenga la forza trainante per le tendenze della domanda di lavoro.

I sussidi pubblici, spesi per le arti visive e rappresentative, per i musei e le biblioteche, rimarrà essenzialmente insufficiente anche se non vi sono elementi che facciano pensare ad una ulteriore riduzione nel settore.

Per quanto concerne le politiche sociali in ambito culturale, il supporto finanziario ad istituzioni culturali, esibizioni, eventi rivestirà sempre un ruolo di primo piano poiché tutte queste attività culturali producono nell'economia regionale di riferimento delle esternalità positive.

Se supporto pubblico ad attività culturali in Calabria, crescerà ad un tasso passo, ne conseguirà una ridotta crescita occupazionale corrispondente. Le sovvenzioni pubbliche alla cultura rimarranno di grande importanza.

4.10.3 Il settore TIMES

Quali sono le nuove competenze richieste nel settore culturale? Per poterlo comprendere sarà imprescindibile porre particolare attenzione alle nuove professioni ed alle competenze richieste nelle industrie audio-visive, multimediali e musicali. Allo scopo di potere definire gli sviluppi in corso del potenziale occupazionale è indispensabile abbandonare la definizione classica di settore artistico e culturale e guardare agli effetti sinergici tra cultura vecchia e nuova.

Tutti gli argomenti di approfondimento presentati nel presente studio appartengono alla cosiddetta "Cultura digitale", caratterizzata da relazioni molto strette con il settore



multimediale per definizione. La cultura digitale racchiude al suo interno tutti i settori dell'industria e della cultura che, dall'implementazione e dallo sviluppo delle nuove tecnologie, hanno ricevuto nuove possibilità di sviluppo ed espansione. Sono settori in cui le nuove tecnologie vengono utilizzate per il raggiungimento di compiti di tipo sociale, culturale o economico, qualora questo si riferisca a musei o biblioteche o alla tutela del patrimonio storico, architettonico ed archeologico.

Il termine settore TIMES (settore delle Telecomunicazioni, dell'Informatica, dei Multimedia, dell'E-commerce, del Software e della Sicurezza) viene usato frequentemente per coprire l'intero settore audio-visivo, l'intero servizio multimedia che include aree dell'industria culturale come l'industria televisiva, musicale e editoriale.

Ne segue che la cultura digitale è il risultato dell'interazione tra la cultura tradizionale (dei contenuti) ed i settori TIMES (tecnologico) e dei servizi/distribuzione.

Per quanto concerne gli aspetti relativi alle politiche per il lavoro, i settori e le aree osservate sono esclusivamente quelle dove gli orientamenti del mercato sono riferiti ad un intervallo temporale lungo termine e dove i lavoratori si vedono come facenti parte di un regolare mercato del lavoro sia esso pubblico, privato o misto. Molti artisti e creativi e molti loro settori di appartenenza e di competenza risultano raramente e difficilmente accessibili. Questo rende arduo il loro inserimento nella discussione politica sul mercato del lavoro e delle professioni. Molti ambiti di attività di artisti e creativi risultano intangibili ad operatori ed osservatori esterni al settore.

La differenziazione tra cultura tradizionale e cultura digitale è particolarmente importante poiché, all'interno della cultura digitale, stanno emergendo nuove professionalità che si collocano tra diversi settori professionali e non all'interno di segmenti classicamente definiti.

Anche i settori culturali tradizionali possono trarre vantaggi da questo fenomeno emergente, in quanto possono nascere nuove professioni appartenenti alla sfera culturale tradizionale come risultato degli sviluppi della cultura digitale.

I confini tra cultura tradizionale (o vecchia) e cultura digitale (o nuova) sono molto ambigui e poco definiti. In tale contesto l'elemento decisivo è concentrato sull'attività svolta e sulla sua integrazione nella catena del valore aggiunto.

Il potenziale occupazionale nel settore culturale non può essere meramente ridotto a cultura digitale, poiché i nuovi sviluppi non vengono generati da eventi epocali artistici ma dall'interazione di attori operanti nella cultura tradizionale ed in quella digitale.

Un problema comune ad entrambe le culture tradizionali e digitali è che la cultura digitale ha raggiunto un livello significativo di concertazione regionale che può essere visto come non salutare, (pericoloso) nella fase iniziale di crescita e sviluppo. Il rischio è quello di favorire alcuni distretti industriali localizzati in territorio sub-regionali o in “silicon valley” italiane o in poli tecnologici a scapito di altre aree regionali.

Nel settore TIMES le donne sono chiaramente sottorappresentate. In accordo con i dati (fonte EUROSTAT) la percentuale di donne che lavorano nel settore TIMES nell'Unione Europea è solo il 30.4%. sono ben 11 punti percentuali in meno rispetto al 42% corrispondente al tasso femminile di tutti i lavori europei. La situazione peggiora se si considerano le professioni creative all'interno delle diverse aziende. Il dato corrispondente è uguale al 29% di questi lavori. A questo si aggiunga che le donne sono sottorappresentate in Europa nel settore dell'educazione e della formazione. Anche in quei particolari corsi e formazione atipica caratterizzata da una bassa percentuale di contenuti tecnici e da una parte più creativa, le donne rappresentano solamente il 20-25% dell'intera forza lavoro.

Secondo la fonte EUROSTAT, risulta che negli USA il 40-60% dei nuovi profili professionali sviluppatosi negli ultimi anni riguardano in modo più o meno diretto i contenuti del settore TIMES.

Definiamo i lavoratori creativi come quei lavoratori che spendono almeno la metà del proprio tempo lavorativo per prestare attività creative. Sono quindi occupazioni creative quelle occupazioni che si focalizzano sulla creazione di nuovi prodotti e servizi e non sull'amministrazione di preesistenti prodotti e servizi. A tale riguardo, il disegno e la definizione di un sito web è considerato una professione creativa, laddove l'aggiornamento di un database non è un lavoro creativo. E' comunque molto difficile distinguere tra lavori creativi e non creativi. Non è ad esempio chiaro se un programmatore sia un lavoratore creativo o meno, dal momento che questo dipenderà dal lavoro che il programmatore sta realmente ed attualmente facendo in un determinato momento.

Anche l'attività lavorativa svolta da un ricercatore è di ambigua collocazione in quanto è assai difficile affermare se appartiene alla sfera dei lavori creativi o meno. I lavoratori in aziende Multimediali e sviluppo software non svolgono necessariamente attività lavorative creative. Come risulta da fonte EUROSTAT, solo il 30% degli addetti di una azienda operante nel settore dei multimedia o dello sviluppo software svolge un lavoro creativo.

4.11 Qualifiche richieste all'interno del settore TIMES: Nuovi requisiti professionali

In un futuro prossimo, le tendenze occupazionali saranno tali da prevedere ben 6.8 milioni di nuovi profili professionali creativi ed orientati ai nuovi contenuti, posizioni che dovrebbero nei prossimi sei/otto anni venire ricoperte da lavoratori professionali. Questa stima previsionale evidenzia l'alto grado di specializzazione di profili professionali richiesti a futuri lavoratori. Il dato è preoccupante se si considera che vi è già una grande scarsità di lavoratori qualificati nel settore TIMES su tutto il mercato del lavoro europeo.

Tutte le possibili previsioni riguardano sempre il breve periodo poiché il settore TIMES è soggetto a rapidissimi cambiamenti sia nella componente risorse umane che nella componente tecnologia. In conseguenza di ciò, i requisiti richiesti per varie tipologie di qualifiche professionali sono in continua evoluzione. Per questo risulta importante analizzare i requisiti qualitativi su basi regolari e considerarli in funzione dello sviluppo di corrispondenti misure formative.

4.12 Alcuni aspetti interessanti: Il lavoro di gruppo multidisciplinare

Vi è un numero crescente di servizi artistici che richiedono un approccio integrato e multidisciplinare. Ciò sta a significare che un singolo artista non può offrire da solo un determinato servizio, ma dovrà invece cooperare con altri artisti e non artisti come tecnici, economisti e scienziati sociali. Un esempio è il disegno completo di un sito web, che comprende l'acquisizione, il design, la programmazione, la composizione di melodie, l'animazione, la commercializzazione e l'amministrazione. Una simile gamma di servizi integrati può essere offerta solo da un team composto da professionisti del ramo artistico e non artistico.

Il lavoro di gruppo ed interdisciplinare è essenziale per i lavoratori culturali al fine di potere utilizzare il potenziale professionale nella cultura digitale.

Per questa ragione, corsi di formazione professionale sul lavoro di gruppo e sul lavoro orientato al progetto costituiscono una parte del curriculum in molti istituti artistici all'avanguardia nel panorama europeo ed internazionale.

Ai lavoratori culturali non viene mai richiesto di abbandonare l'identità occupazionale originale, bensì di includere competenze in ambito tecnologico ed acquisire mirate strategie lavorative (tra le quali la capacità di lavorare in gruppo). Al contrario, i lavoratori culturali acquisiscono nuovi livelli di competenze e possono presentare le proprie capacità e specificità professionali grazie all'interazione con la tecnologia multimediale sul mercato del lavoro, aprendosi la strada ad un più ampio campo di attività lavorative.

L'investigazione e gli sviluppo del potenziale occupazionale nella cultura digitale dipenderà fortemente dalle modalità e potenzialità di integrazione di tecnologie e gestione da un lato, e di creatività e contenuti dall'altro.

5 Simulazione di un mercato del lavoro integrato con le nuove professioni

5.1 Settore TIMES ed attività professionale artistica

Sul mercato del lavoro europeo il popolo di professionisti culturali qualificati nel settore TIMES è esiguo. Inoltre, le politiche europee per l'impiego che si stanno definendo in vista della programmazione dei fondi strutturali 2007-2013, saranno dotate degli strumenti necessari per potere offrire delle nuove opportunità per la risoluzione di due ordini di problemi:

- Ridurre l'esercito di professionisti scarsamente qualificati nel settore TIMES
- Aprire il mercato del lavoro europeo a nuove aree di attività e nuovi profili professionali facenti parte del settore TIMES, bacino d'impiego per i professionisti e gli operatori culturali.

Per potere raggiungere entrambi gli obiettivi di politica del lavoro (riduzione della necessità di lavoratori altamente qualificati nel settore TIMES e sviluppo di nuovi potenziali occupazionali per i lavoratori culturali), è indispensabile sapere riconoscere e stimare correttamente quali saranno le nuove qualifiche professionali chiave per i lavoratori all'interno del settore TIMES.

Dai dati pubblicati dall'autorevole fonte EUROSTAT, è possibile avere informazioni utili sulle professionalità che verranno maggiormente ricercate dalle aziende operanti sull'intero territorio europeo nel settore TIMES.

Si stima che le otto qualifiche professionali individuate che seguono, siano le professionalità maggiormente richieste nei prossimi anni.

Queste sono:

1. Web publishing operator
2. Web designer
3. Web server digital manager
4. Java programming expert
5. Web security manager
6. Web multimedia manager
7. Internet protocols administrator
8. Esperti di tecnologia UMTS ed m-commerce (mobile commerce)

Nell'analisi dei profili professionali prossimamente più richiesti, bisognerà tenere in considerazione due aspetti importanti.

- La validità di breve termine dei risultati
- La crescente importanza della creatività e dei contenuti nelle nuove professioni
TIMES

5.2 La validità di breve termine dei risultati

La validità di questi risultati può essere stimata solamente a breve termine poiché il settore TIMES è soggetto a cambiamenti molto repentini nella tecnologia e nel personale. In conseguenza di ciò, i requisiti per le qualifiche del personale sono in continuo cambiamento. Per questa ragione, è molto importante analizzare i requisiti sulle qualifiche professionali su una base regolare e tenerli nella dovuta considerazione per lo sviluppo di misure formative adeguate e corrispondenti.

5.3 L'importanza crescente della creatività e dei contenuti

Sebbene le qualifiche di cui si è parlato nel paragrafo precedente possano apparire di esclusiva appartenenza alla sfera tecnico/tecnologica, spesso richiedono una buona dose di creatività e di contenuti.

Questo è particolarmente vero per i profili di WEB publishing operator e WEB designer. E' altresì vero (con un grado più basso di appartenenza) per il Java Programming Expert e per il WEB Multimedia manager.

Per comprendere l'importanza della componente creativa e contenutistica, si consideri che tutte le tipologie di prodotti software richiedono un forte elemento comunicativo. E' ormai necessario che la fase di sviluppo di questi prodotti high-tech consideri scientificamente il modo in cui l'utente del PC riceverà e implementerà un determinato prodotto.

Questa fase può richiedere contributi semplici quali ad esempio modalità di assicurazione che l'aiuto in linea interno ad un determinato programma sia facilmente comprensibile o che le icone utilizzate siano accattivanti per l'utente. Ma possono venire richieste competenze su elementi estremamente sofisticati quali ad esempio il disegno di un prodotto complesso orientato al cliente.

La componente creativa, idealmente orientata alle esigenze del cliente, è anche un prerequisito imprescindibile per un'attività di marketing multimediale di prodotti software di successo.

Questo spiega perchè, nelle interviste fatte a numerosi esperti di TIMES si è scoperto che la relazione tra conoscenza tecnica base e creatività sia una sfera di appartenenza del settore culturale.

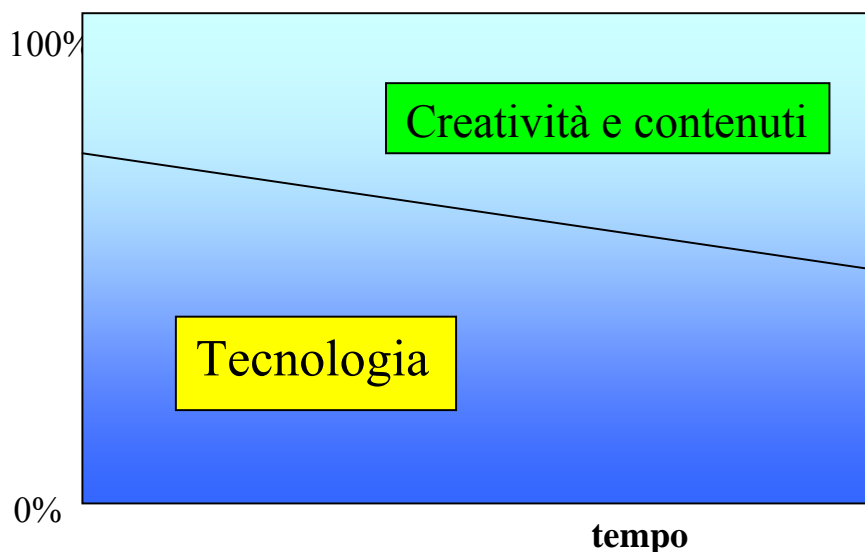
Si assiste da un lato all'aumentata importanza di attività e qualifiche orientate ai contenuti creativi dei prodotti e dall'altro ad una diminuzione di domanda di professionalità puramente "tecniche" del TIMES.

Si osserva un fenomeno globale costituito da processi di aggiustamento continuo dell'economia mondiale, processi capaci di condizionare inevitabilmente il mercato del lavoro e le dinamiche di domanda e offerta di sempre più nuovi, specializzati e segmentati profili professionali.

La tendenza osservata in questi ultimissimi anni è costituita da uno spostamento verso livelli qualitativi sempre più alti di offerta di prodotti e servizi culturali e digitali. Ai nuovi professionisti non si richiede oramai una ottima conoscenza della lingua inglese e dell'informatica di base ma anche una forte componente creativa.

Questo è particolarmente visibile nel campo dell'e-commerce. Non è sempre semplice vendere prodotti solo perchè commercializzati via Internet. Se i prodotti vengono presentati in modo non accattivante e se vengono pubblicizzati e promossi poveramente, vi saranno delle conseguenze negative per le imprese produttrici. Nell'era della vecchia economia il design di un prodotto era il motore di vendita su un mercato severo ed ipercritico. Nell'epoca attuale, derivazione diretta della New Economy, il WEB design è identificato come lo strumento di marketing decisivo per il collocamento del prodotto commercializzato. Questa constatazione sullo stato dell'arte del mercato del lavoro evidenzia la posizione privilegiata dei lavoratori creativi e mostra la crisi sempre più evidente dei programmatori convenzionali.

L'intero segmento tecnico inclusivo di tecnologia, infrastruttura, hardware e stampa va incontro ad un periodo di stagnazione relativa o di declino rispetto ai valori positivi registrati negli scorsi anni (con riferimento alle tipologie professionali del processo del valore aggiunto), sebbene le occupazioni orientate ai contenuti (creativi) dell'high-tech continueranno a registrare alti tassi di crescita.



Questo sviluppo offre eccellenti opportunità professionali, soprattutto per i lavoratori culturali. Le competenze orientate ai contenuti e le abilità creative costituiranno un imperativo per lo sviluppo futuro della cultura digitale e del settore TIMES.

5.4 Conseguenze del “training” dei lavoratori culturali

I nuovi requisiti richiesti nel settore TIMES non indicano che la cultura è stata posta al servizio della tecnologia. Si assiste invece ad un processo di “culturalizzazione” della New Economy.

Come risultato dell’interazione con le tecnologie multimediali, i profili professionali dei lavoratori culturali attraversano una fase di cambiamento. I lavoratori culturali possono partecipare esclusivamente al processo di investigazione del potenziale occupazionale, esistente all’interno della cultura digitale, nel caso in cui riescano ad adattare le proprie qualifiche ed i propri metodi di lavoro ai requisiti professionali che si stanno sviluppando con sempre maggiore rapidità nell’ambito della cultura digitale.

Questo sviluppo ha importanti aspetti per il *“training”* dei lavoratori culturali.

Il primo è costituito dai nuovi profili professionali dei lavoratori culturali.

I profili relativi a professioni “vecchie” dei lavoratori culturali si stanno rapidamente trasformando in nuovi profili non ancora regolamentati. Questo significa che non esistono al momento corsi di formazione ufficiali e certificati. La nuova programmazione europea 2007-2013, per aumentare la competitività, dovrà necessariamente garantire ciò. Inoltre, questi nuovi profili hanno una fisionomia ben diversa dai “vecchi” profili professionali. Vi sono anche nuovi profili professionali emergenti, quale ad esempio il consulente creativo (creative consultant) per il quale non è possibile individuare una corrispondente o affine professione “vecchia”. Alcuni dei profili professionali completamente nuovi non richiedono una formazione specifica e risultano particolarmente aperti e congeniali per gli artisti, flessibili al punto tale da farsi tentare da questa nuova opportunità.

Segue un quadro di riferimento indicativo delle trasformazioni in corso tra professioni culturali “antiche” e “nuove”.

Vecchi professionali culturali	profili culturali	Nuovi profili professionali culturali	Completamente profili culturali	nuovi professionali
Attore		Media Attore <ul style="list-style-type: none"> • Attore da camera • Attore acustico • Attore studio virtuale • Attore del movimento • Moderatore contesti media virtuali 	Consulente creativo Consulente artistico Media-Comunicatore Ideatore multimedia Project-manager-multimedia	
Giornalista		Editore multimedia Reporter video		
Autore		Autore CBT		
Designer		<ul style="list-style-type: none"> • Designer installazioni (gallerie, musei, night club,..) • Designer multimediale • Designer screen-saver • Designer animazioni per computer • Designer di luci • Designer di performance 		
tipografo		Editore media		
editore		Online publisher o editore on-line		
produttore		Editore film/video		

I lavoratori culturali specializzati hanno maturato molteplici competenze.

E' possibile osservare una forte tendenza da parte di tutti i lavoratori culturali per l'acquisizione di molteplici competenze afferenti a diverse sfere disciplinari. Non è più sufficiente avere delle qualifiche specialistiche di alto livello in una singola espressione artistica. La capacità di combinare ed integrare diverse espressioni artistiche è divenuta oggi di grandissima importanza. Un lavoratore culturale, oltre alle competenze

squisitamente artistico/culturali, dovrà possedere una buona dose di abilità e conoscenza tecniche e di supporto.

I requisiti che un lavoratore culturale dovrà possedere per avere buone possibilità di successo professionale vengono elencate nella tabella che segue:

Competenze creative	Competenze tecniche	Competenze di supporto
Recitazione Danza Musica Design Improvvisazione Arti della community	Editoria sul WEB WEB Design Java programming WEB multimedia	Amministrazione della società Produzione Marketing Saper parlare in pubblico e autopromozione Competenze interpersonali, sociali, buone capacità comunicative

Il lavoratore culturale, al fine di potere acquisire le necessarie abilità tecniche, con buona probabilità, ha seguito/segue e seguirà corsi formativi utili per l'acquisizione delle più avanzate competenze tecniche.

Ma anche le competenze di supporto quali il marketing, il management, ecc., non possono essere tralasciate dal professionista culturale, specialmente se sceglie la formula del lavoro autonomo.

5.5 Nuovi profili professionali individuati per la Calabria

L'analisi che ci si appresta a condurre in questo paragrafo si muove nella direzione dell'individuazione di nuove figure professionali, del tutto o solo in parte innovative, operanti nel mondo dello spettacolo.

In particolare, le tendenze più recenti hanno condotto all'individuazione di alcune interessanti professionalità, quali ad esempio:

- direttore della fotografia; soggettoista; coreografo; professionista della creazione o della produzione e illustrazione di disegni animati.
- documentarista di studio audiovisivo; *casting director*; *location manager*.
- mimo; modello; fotomodello; imitatore; marionettista; contorsionista; acrobata; illusionista; ipnotizzatore; prestigiatore; artista circense; animatore delle strutture ricettive connesse all'attività turistica e alle attività dello spettacolo; figurante di sala.
- responsabile di edizione della produzione cinematografica e televisiva.
- *video-assistant*.
- decoratore; *sound e light designer*; costumista.

Ciò premesso, ai fini della presente ricerca – l'individuazione di nuove figure di lavoratori dello spettacolo – si ritiene di poter cogliere interessanti spunti dalle seguenti fonti:

1. centro di documentazione ENPALS (l'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo)
2. ISTAT
3. Il portale degli artisti italiani⁷, scopo del quale è non solo di fornire informazioni ed aggiornamenti sul settore spettacolo ai navigatori che vi accedono, ma anche e soprattutto di raccogliere adesioni da parte di artisti (più o meno emergenti) in cerca di visibilità al fine di promuoverne l'immagine e le opportunità di lavoro.

⁷ Vedi www.ilportaledegliartisti.it

4. Il progetto Americano “Pew/Internet & American life project”⁸ interessato a ricerche, riflessioni ed approfondimenti su Artisti, Musicisti ed Internet.
5. Eurostat, Ufficio statistico dell’Unione Europea

Nella fase di ricerca della documentazione utile ci si è confrontati con il nuovissimo fenomeno del “Full Service Agency”. Si tratta di una Società di fornitura di personale e servizi *ad hoc* per il settore spettacolo ed intrattenimento, la quale esplica la propria attività anche via web (quest’ultimo è destinato a diventare, probabilmente e ben presto, il luogo privilegiato se non esclusivo d’incontro fa domanda ed offerta del lavoro, e non solo nel campo che si sta ora esaminando).

Dalla “Full Service Agency” è stato possibile apprendere alcune nuove denominazioni professionali quali : *light-jockey* (ex-architetto delle luci, un light-jockey possiede tutte le abilità della nuova tecnologia informatica e multimediale e l’estro artistico richiesto per improvvisazioni e prestazioni artistiche all’avanguardia) ; *coachers* (nuovissime ed emergenti figure professionali, strutturate nelle grandi realtà aziendali, aventi il compito specifico di orientare, sostenere e motivare in modo informale i dipendenti dell'impresa di appartenenza) *e-bayer* (venditore specializzato nell’e-commerce capace di districarsi in modo virtuoso all’interno di E-bay, autentico fenomeno mediatico globale del nuovo millennio), *blogger* (affine al giornalista on-line), *media-manager* per le arti dello spettacolo, *Coordinatore* per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità (Coordinator of Education and Community Engagement), imprenditrici/imprenditori settore Hobbies Creativi, *clappers* (ex-comparse televisive, popolano tutti i talk-show ed hanno il compito di applaudire, dissentire ed improvvisarsi opinionisti).

Tra queste sono stati individuati alcuni profili professionali spendibili sul mercato del lavoro calabrese e particolarmente adatti per il potenziamento e lo sfruttamento delle potenzialità professionali delle donne calabresi. Primi fra questi il *media-manager* per le arti dello spettacolo, l’imprenditrice del settore Hobbies creativi, la *coordinatrice* per gli

⁸ Vedi www.pewinternet.org

Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità e la web-net artist (di derivazione diretta dal profilo professionale di Web designer).

5.6 Individuazione di nuovi profili professionali a vocazione artistica replicabili ed implementabili in Calabria

La realtà culturale ed artistica calabrese è oggi particolarmente vivace ed attiva, soprattutto in ambito musicale. Le fucine musicali sono presenti in tutte le province, a Cosenza con il Conservatorio di Musica Stanislao Giacomantonio, a Crotone con la sede staccata di Cosenza, a Reggio Calabria con il Conservatorio di Musica Francesco Cilea; a Catanzaro, Reggio Calabria e Vibo Valentia con l'Accademia di Belle Arti; a Vibo Valentia con il Conservatorio di Musica "Fausto Torrefranca", a S. Mango D'Aquino con l'Istituto Artistico Musicale pareggiato al Conservatorio di Musica "Pëtr Il'ič Čajkovskij", ultimo ma non per importanza, ancora a Vibo Valentia, con il Politecnico Internazionale di Scienza et Ars "POLIS" (polo scientifico all'avanguardia nazionale).

Ai centri musicali d'eccellenza menzionati precedentemente si affiancano numerosissimi istituti comprensivi e scuole media inferiori ad indirizzo musicale, presenti sull'intero territorio regionale con un buon livello di distribuzione anche presso poli territoriali periferici.

La realtà musicale calabrese risulta particolarmente sviluppata e significativa per la varietà di offerta educativa e formativa. Sono stati attivati molti insegnamenti di recente formulazione, tra i quali spicca per innovatività il Politecnico di Vibo Valentia con la sua Università del Rock.

Tra gli insegnamenti attivati si citano: Trattamenti Analogici e Digitali dell'Immagine; Illuminotecnica; Scenografia Avanzata e Scenotecnica; Jazz, Blues, Rock e loro derivati;

Musica elettronica; Nuovi Strumenti Musicali; Informatica Musicale e Multimedialità; e molto altro ancora.

Inoltre, sono stati previsti percorsi formativi con modalità didattiche F.A.D. (Formazione A Distanza) e TRAINING-ON-THE-JOB. Vengono cioè utilizzate le stesse tecnologie info-telematiche avanzate oggetto dell'insegnamento dei corsi.

In presenza di un così ricco "Humus" culturale ed artistico, ed alla luce delle tendenze globalizzate prospettate nel presente studio sui nuovi profili professionali, nel presente paragrafo verranno offerti degli orientamenti sulle professionalità non ancora certificate ma con ottime prospettive di inserimento nella realtà lavorativa regionale calabrese quali:

- il media-manager per le arti dello spettacolo,
- l'imprenditrice del settore Hobbies creativi, la visual jockey,
- la coordinatrice per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità
- la web-net artist (di derivazione diretta dal profilo professionale di Web designer).

5.6.1 Media manager per le arti dello spettacolo

Il *Media manager per le arti dello spettacolo* è il responsabile di tutte le attività di una struttura artistica (teatro, televisione, dipartimenti ministeriali) relative agli aspetti mediatici delle arti dello spettacolo. Un professionista di questo settore dovrà possedere competenze tecniche e specifiche relative alla recitazione, alla regia, al design, alla storia del melodramma, della musica, del teatro. Inoltre vengono richieste conoscenze e abilità sviluppate nel settore High-tech e nella discipline di supporto (marketing e management).

5.6.2 Insegnanti, animatrici ed imprenditrici del settore Hobbies creativi

Da qualche anno a questa parte stiamo assistendo ad un fenomeno estremamente interessante: la nascita di nuovi mestieri legati sia alla tradizione sia alle nuove tecnologie nel mondo femminile.

Sono i mestieri della creatività: insegnanti, animatrici, negozianti che lavorano con le tecniche creative, fra le quali ci sono quelle legate alla tradizione, come il ricamo e il patchwork. Donne che hanno fatto della loro passione per gli hobby e per la creatività una professione. Donne che utilizzano le nuove tecnologie della rete per promuoversi e per vendere on-line.

Gli hobby creativi sono un fenomeno che da qualche anno si sta diffondendo a macchia d'olio anche in Italia, per questo stanno nascendo negozi specializzati o corner dentro a negozi di merceria o di belle arti, espressamente dedicati alla vendita di materiali per l'hobbistica femminile e all'offerta di corsi e minicorsi sulle varie tecniche creative. Per fare qualche esempio: punto croce, patchwork, decoupage, stencil, bijoux di perle e perline, sono solo alcune delle tante tecniche creative che stanno appassionando migliaia e migliaia di donne, soprattutto al nord. Anche al centro-sud gli hobby si stanno diffondendo, con una domanda che sta crescendo molto rapidamente grazie al proliferare in internet di siti dedicati alla creatività.

Le opportunità di lavoro individuale e autonomo offerte da questo settore sono molte, come quelle legate all'insegnamento, all'animazione e all'autoimprenditorialità.

Le insegnanti di creatività organizzano corsi e minicorsi sul territorio, ad esempio presso i negozi che vogliono ampliare la loro offerta di prodotti e servizi pur non avendo ancora personale specializzato al loro interno.

I corsi vengono anche offerti presso il domicilio dei committenti; ad esempio un gruppo di amiche richiede all'insegnante di svolgere un corso e una delle amiche offre la sua casa, insieme a thé e pasticcini per passare assieme piacevoli momenti di relax e creatività.

Alcune insegnanti promuovono loro stesse corsi da tenersi presso agriturismi, scegliendo posti rilassanti, in contesti naturali che favoriscono l'apprendimento e la piacevolezza dell'esperienza.

I corsi di creatività sono anche estremamente apprezzata da vari centri didattici (per l'infanzia, Università della Terza Età, ecc.).

C'è anche chi svolge corsi on-line, soprattutto per enti esteri, dove l'erogazione di servizi on-line è già accreditata e diffusa. Ma anche in Italia si stanno facendo grossi passi in avanti.

Altre attività libero-professionali nel settore sono quelle di dimostratrice per conto di case distributrici/produttrici e di agente di commercio con competenze specifiche di tecniche creative, figura estremamente apprezzata nell'ambiente dei negozi specializzati, preferita a quella dell'agente generico e di aprire degli esercizi commerciali.

In un settore innovativo come quello degli hobby creativi è importante proporre ai clienti iniziative sempre nuove, abbinamenti nuovi di prodotti e servizi, una assistenza personalizzata.

L'integrazione tra talento espressivo e capacità organizzative e imprenditoriali per assicurare prosperità e continuità alla propria attività costituiscono la chiave di successo per l'imprenditrice di Hobbies creativi.

5.6.3 Coordinatrice per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità

La *coordinatrice per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità* è responsabile dell'intera scelta di programmi educativi attivati nella comunità di appartenenza. La coordinatrice deve possedere buone capacità manageriali, comunicative, relazionali ed organizzative. Deve altresì avere attitudini creative per la costruzione, l'articolazione e l'architettura di nuove iniziative territoriali. Tra le attività di pertinenza della "*coordinatrice per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità*" vi sono le campagne di comunicazione per concerti ed attività artistiche presso Scuole, istituti, conservatori ed università, la definizione dei cartelloni per programmi artistici e culturali, l'individuazione e la selezione di artisti per eventi musicali/artistici, il coordinamento delle attività artistiche locali (ma non solo) ed una adeguata pubblicizzazione. La "*coordinatrice per gli Impegni ed i Programmi Educativi e della Comunità*" conosce tutti gli strumenti multimediali ed il materiale didattico e tecnico disponibile sul mercato per

l'implementazione delle attività promosse, deve essere capace di utilizzare software applicativi per la grafica, deve riuscire a costruire e tenere aggiornata una pagina web, deve mostrare facilità di amministrazione degli strumenti finanziari.

5.6.4 Web-net artist

E' un esponente di nuova espressione artistica, concepita esclusivamente per una fruizione via Internet. Le competenze richieste sono molteplici. Includono capacità di programmazione dei più utilizzati e completi linguaggi informatici, ottime capacità comunicative e spiccate attitudini artistiche.

Di contro, i costi di autopromozione artistica vengono abbattuti o le difficoltà di farsi conoscere e emergere notevolmente ridotte.

5.7 Pillole per il trasferimento di buone prassi nella realtà calabrese

Nel presente paragrafo vengono presentate due realtà non italiane particolarmente interessanti per le buone prassi adottate e per i suggerimenti evolutivi applicabili al mercato del lavoro Calabrese, con particolare riferimento alla definizione di nuovi profili professionali ad alto potenziale di successo.

La prima si riferisce al progetto “*Pew Internet & American Life Project*”, la seconda al progetto UE “*Culture BIZ*” (2004-05)

Il “*Pew Internet & American Life Project*” ha svolto una vasta indagine sulle abitudini degli artisti nei confronti di Internet ed ha scoperto che questa categoria è più internettizzata della media degli americani. Sono prima di tutto utenti ma anche, e sempre di più, partecipanti attivi. Il punto critico: in maggioranza pensano che lo scambio di file gratuiti in Rete sia sbagliato. Ma pensano anche che le attuali leggi sul copyright sono adeguate e che in ogni caso il fenomeno costituisce una grande minaccia contro le attività dei creativi. In

ogni caso sono molto più numerosi gli artisti che pensano che Internet abbia aumentato i guadagni che derivano dalla loro arte di quelli che pensano che li abbia diminuiti.

In generale, secondo i risultati del Pew Internet & American Life Project, in America ci sono 32 milioni di persone che si considerano artisti e 10 milioni che traggono qualche guadagno dalla loro arte.

Alcuni dati a tale riguardo sono indicativi:- il 77 per cento degli artisti usa Internet, contro il 63 per cento della popolazione adulta- il 52 per cento degli artisti dichiara di trovare su Internet qualche forma di ispirazione per la propria arte- il 30 per cento degli artisti (e il 45 per cento degli artisti che ci guadagnano qualcosa) dichiara che Internet è un canale importante per distribuire la propria arte- il 23 per cento dice che Internet è stato d'aiuto per la propria carriera artistica- il 3 per cento dice che Internet ha avuto importanti e negative conseguenze sulla protezione del proprio copyright.

L'aspetto più interessante testimoniato dal Pew Internet & American Life Project è la potenza di Internet per l'affermazione, la promozione e l'entrata sul mercato di artisti-non-professionisti americani. I risultati ottenuti in questo progetto appaiono applicabili interamente alla realtà calabrese attuale.

All'inizio del 2004 all'Istituto MEDIACULT è stato avviato un nuovo progetto di ricerca. Il progetto **Culture-BIZ** è uno studio internazionale svolto in collaborazione con diversi istituti culturali in Germania, Finlandia e Portogallo e coordinato da l'Istituto di Ricerca Europea per le Politiche Comparative e le Arti. Il punto focale di Culture-BIZ è il percorso professionale di donne che sono riuscite a raggiungere posizioni dirigenziali nell'industria cinematografica ed in compagnie pubblicitarie-editoriali. Strettamente correlata è la domanda sulla possibilità e modalità con cui le donne hanno dovuto affrontare meccanismi di esclusione di genere in questi settori dell'industria creativa. In generale, il progetto Culture-BIZ dimostra che un elevato livello culturale ("titolo di studio") non necessariamente conduce ad una quota più alta di donne in posizione dirigenziale. L'industria cinematografica e l'industria editoriale rappresentano due settori differenti del mercato del lavoro nell'industria culturale. Nel settore editoriale gli sviluppi recenti hanno portato ad un forte sviluppo delle forze di mercato.

Al contrario del settore dei mass-media stampati, il mercato di libri ha dovuto fronteggiare una riduzione nei livelli salariali. Queste tendenze sono amplificate dal sistema educativo dove attualmente vengono utilizzati metodi di apprendimento non necessariamente basati su libri, ma anche su sistemi multimediali di apprendimento. I differenziali salariali costituiscono dei forti incentivi verso l'offerta di lavoro. Il settore con i migliori livelli salariali tende ad attrarre una forza lavoro maggiore, più qualificata e più motivata. L'industria cinematografica sta mostrando una forte popolarità, le tendenze salariali sono in linea con ciò che sta accadendo nel mercato dei multimedia. E' da ipotizzare uno sviluppo di professioni innovative nel settore Cinema e Multimedia con un leggero declino del settore libri.

Ci si riserva di conoscere i risultati, le buone prassi utilizzate e le soluzioni proposte alla conclusione del progetto Culture-BIZ

6 La politica di coesione dell'Unione europea per il periodo 2007 – 2013

6.1 La cornice istituzionale

Il trattato sull'Unione europea (versione consolidata con le modifiche apportate dal trattato di Amsterdam) dedica un apposito titolo, il Titolo XVII, all'obiettivo della coesione economica e sociale, specificamente rivolto (art. 158) a ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle varie Regioni e il ritardo delle Regioni meno favorite o insulari, comprese le zone rurali.

L'art. 159 prevede, in generale, che l'elaborazione e l'attuazione di tutte le politiche e azioni comunitarie, nonché l'attuazione del mercato interno, dovranno tenere conto dell'obiettivo della coesione economica e concorrere alla sua realizzazione e, in particolare, che la Commissione sostenga la realizzazione di detto obiettivo attraverso i fondi a finalità strutturale (fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia - sezione orientamento; fondo sociale europeo; fondo europeo di sviluppo regio- e gli altri strumenti finanziari esistenti.

L'art. 161 stabilisce che, con la procedura ivi descritta, siano definiti: *a)* i compiti, gli obiettivi prioritari e l'organizzazione dei predetti fondi a finalità strutturale con la esplicita previsione della possibilità del raggruppamento degli stessi; *b)* le norme generali applicabili ai fondi (vedi per il ciclo 2000-2006 il regolamento (CE) del Consiglio 21 giugno 1999, n. 1260; *c)* le disposizioni necessarie per garantire il coordinamento dei fondi tra loro e con gli altri strumenti finanziari esistenti (quali il fondo di coesione istituito con il medesimo articolo, lo SFOP per la Pesca, etc.).

È materia controversa se il coordinamento di una pluralità di strumenti (sempre che di coordinamento efficace si tratti) configuri un'unica politica di coesione comunitaria, o se, piuttosto, non vi siano tante politiche, sia pure di coesione, quanti sono i fondi comunitari, e cioè la politica regionale (FESR), la politica sociale (FSE), la politica agricola sostenuta dal FEOGA Orientamento che, a sua volta, è compresa nella ben più ampia politica agricola Comune (PAC). O, ancora, se la politica di coesione comunitaria si manifesti in modo pienamente conforme alle previsioni del Titolo XVII solo nelle Regioni in ritardo di sviluppo (Regioni obiettivo 1), tramite l'intelaiatura della politica regionale e con il concorso finanziario complementare delle azioni proprie degli altri fondi (FSE, FEOGA O., SFOP). Tuttavia la sfida dell'allargamento dell'Unione da 15 a 25 Stati membri, con l'amplificazione dei divari regionali interni alla nuova configurazione del mercato europeo, sembrerebbe riproporre le ragioni e l'attualità della coesione, donde la previsione di una conferma di detto obiettivo generale nel quadro della revisione del trattato, la cui proposta è stata affidata alla Convenzione europea costituita all'uopo.

Sembra dunque ragionevole interpretare lo stato dell'arte dei lavori in corso alla luce e nella prospettiva della conferma di una politica generale di coesione comunitaria, sia pure articolantesi in politiche per campi di attività, di fatto, corrispondenti ai citati fondi, stante le ragioni settoriali da questi ultimi espresse.

Un altro tema all'attenzione della Convenzione è quello posto dal Comitato delle Regioni (C.d.R.) e, fra le associazioni rappresentative delle Regioni europee, soprattutto dalla Conferenza delle Regioni con potere legislativo (REGLEG) circa il riconoscimento esplicito della dimensione regionale in tutte le parti di pertinenza del trattato, di uno statuto speciale delle Regioni con poteri legislativi, e di un rafforzamento dello stesso C.d.R. Merita di osservazione il rilievo rivestito da detto tema anche ai fini e nella prospettiva di un riesame della suddivisione delle responsabilità per l'attuazione delle politiche strutturali del ciclo 2007-2013 all'insegna di un maggiore decentramento di funzioni in testa alle Regioni.

L'art. 159 del trattato vigente prevede, inoltre, che la Commissione presenti ogni tre anni al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni una relazione sui progressi compiuti nella realizzazione della coesione economica e sociale e nel modo in cui i vari strumenti comunitari vi abbiano contribuito. Prevede altresì che tale relazione sia corredata, se del caso, di appropriate proposte. Il terzo rapporto sulle politiche di coesione, presentato nel corso del 2003, contiene gli orientamenti della proposta della Commissione sulla nuova politica di coesione per il periodo 2007-2013. Elementi di detti orientamenti sono riportati anche nel secondo rapporto sulla coesione economica e sociale recante il sottotitolo "Unità dell'Europa, solidarietà dei popoli, diversità dei territori" del gennaio 2001, nonché nella prima relazione intermedia sulla coesione (gennaio 2002) e nella seconda (attesa per il gennaio 2003).

Nel corso del 2003, ciascun Stato membro ha valutato, in stretta concertazione con la Commissione (cfr. art. 42, reg. 1260/99), l'efficacia e l'efficienza dei programmi comunitari relativi alla politica di coesione di rispettiva pertinenza e decorrenti dall'anno 2000, per la ripartizione della riserva di premialità nell'ambito di ciascuno Stato membro. Le assegnazioni delle quote della predetta riserva e gli eventuali disimpegni automatici (*ex* art. 31, reg. 1260/99), in maturazione annualmente a partire dal corrente anno, costituiscono la base finanziaria per la revisione, avvenuta nel corso dell'anno 2004, dei predetti programmi.

La riserva di efficacia e di efficienza è una riserva finanziaria che la Commissione assegna a ciascuno Stato membro in seguito alla valutazione, per ciascun Obiettivo, della performance di ogni Programma Operativo (PO) o Documento Unico di Programmazione (DOCUP).

Tale valutazione è stata realizzata nel dicembre 2003 sulla base di indicatori di sorveglianza che riflettono l'efficacia, la gestione e l'attuazione finanziaria e che misurano i risultati ottenuti a metà percorso di programmazione, in relazione agli obiettivi specifici iniziali.

Gli indicatori di sorveglianza vengono definiti dallo Stato membro, direttamente responsabile della loro applicazione, in accordo con la Commissione e vengono quantificati nei vari rapporti annuali di esecuzione, nonché nel rapporto di valutazione intermedia.

La riserva è pari al 4% degli stanziamenti previsti dai Fondi strutturali per ciascuno Stato membro.

La riserva di premialità è una riserva finanziaria, ulteriore rispetto a quella di efficacia e di efficienza, introdotta in Italia per premiare i Programmi Operativi (PO) dell'Obiettivo 1 sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- avanzamento istituzionale verso il processo di riforma e semplificazione della P.A.;
- integrazione degli interventi nella programmazione territoriale;
- concentrazione degli interventi verso un numero ridotto di obiettivi.

L'attribuzione delle risorse è stata effettuata nel dicembre 2002.

Il bilancio di attuazione nel quadriennio 2000-2003 dei programmi della coesione del ciclo di programmazione 2000-2006, risultante sia dalla valutazione intermedia degli stessi, sia dal riscontro degli eventuali disimpegni automatici e dalla distribuzione della riserva di efficacia e di efficienza, concorre così nel dettare le specifiche della riforma dei regolamenti dei fondi strutturali per il periodo 2007-2013, da effettuarsi in prima stesura a cura della Commissione (luglio 2004).

Con Agenda 2000 la Commissione europea presentò nel 1997 agli Stati membri la propria proposta di indirizzi di bilancio e di programmazione dell'Unione per il periodo 2000-2006, approvati in via definitiva dal Consiglio europeo tenutosi a Berlino il 24-25 marzo 1999. In analogia, gli indirizzi di bilancio e di programmazione per il periodo 2007-2013 dovrebbero essere presentati in una nuova "Agenda" nel primo semestre del 2005, presumibilmente, dalla nuova Commissione costituita dopo le elezioni del Parlamento europeo. Il biennio 2002-2003 ha costituito quindi la fase di pre-negoziato rispetto alla presentazione di detta nuova Agenda e alla redazione, nel biennio 2004- 2005, delle proposte dei nuovi

regolamenti dei fondi strutturali, nonché al negoziato formale con gli Stati membri ed alla relativa adozione da parte degli organi dell'UE, in modo che le forme di intervento per l'attuazione della nuova politica di coesione per il periodo 2007-2013 possano essere, tempestivamente, preparate dalle autorità degli Stati membri e delle Regioni nel corso del 2006.

L'elaborazione delle linee direttrici della nuova politica di coesione e, soprattutto, la fissazione del peso che la medesima avrà nel quadro delle politiche di bilancio dell'UE, dipendono dalle scelte fissate nell'ambito del nuovo trattato dell'Unione (Conferenza intergovernativa 2003). E' determinante il livello gerarchico che, fra le finalità della nuova Europa, è stato assegnato in tale contesto istituzionale alla missione di correggere i divari economici e sociali, consolidando e rafforzando i principi sopra richiamati, in una visione più equilibrata fra le due nozioni di "Europa, grande mercato" e "Europa solidale". In parallelo con il processo sopra richiamato, il Consiglio europeo di Copenaghen del 12-13 dicembre 2002 ha sancito la decorrenza dal 1° maggio 2004, secondo il calendario fissato da Agenda 2000, delle adesioni di 10 nuovi Stati membri, portando così i membri dell'Unione da 15 a 25.

I relativi oneri finanziari hanno comportato sul bilancio dell'UE un aggravio minore rispetto ai timori della vigilia in quanto contenuti, relativamente al controverso capitolo dell'agricoltura, nella previsione di tassi gradualmente degli aiuti diretti agli agricoltori di detti Stati al momento dell'adesione, per arrivare al 100% del trattamento previsto per gli agricoltori degli attuali Stati membri solo nel 2013. Specificamente, sono stati concordati "stanziamenti di impegni massimi" nei settori agricoltura, azioni strutturali, politiche interne, amministrazione, e, inoltre, uno strumento forfetario speciale per i flussi di tesoreria per l'esercizio 2004 e una compensazione finanziaria temporanea per gli esercizi 2004-2006, per un totale di 40.744 milioni di Euro, di cui 9.791 riservati all'agricoltura (5.110 per lo sviluppo rurale) e 21.847 alle azioni strutturali.

Tale conclusione finanziaria del negoziato dell'allargamento, favorevole nel medio periodo alle più forti agricolture degli attuali Stati membri, consente una tempestiva trattativa per la revisione intermedia della politica agricola comune (PAC) che, se pur relativa al periodo 2003-2006, contiene elementi anticipatori della nuova PAC per il periodo 2007-2013. È presumibile, per altro, che il negoziato, entro il 2005, per l'adesione all'Unione della Romania e della Bulgaria nel 2007 influirà sulla conclusiva definizione di quest'ultima. La Commissione, inoltre, ha presentato una proposta (comunicazione iniziale in data 28 maggio 2002) sulla riforma della politica comunitaria della pesca (PCP) recante: *a*) un pacchetto di proposte comprendente tre regolamenti del Consiglio, ivi inclusa quella di modifica del reg. (CE) del Consiglio 2792/99 sulle modalità e condizioni delle azioni strutturali della Comunità nel settore della pesca; *b*) tredici piani d'azione e documenti di indirizzo; *c*) la previsione che gli aspetti relativi alla politica comune della pesca riformata siano riesaminati nel 2008.

Il 18 febbraio 2004 è stato adottato dalla Commissione europea il III Rapporto di Coesione economica e sociale, contenente gli elementi essenziali delle proposte sulla politica di coesione per il periodo 2007 - 2013. Le proposte della Commissione europea contenute nel Rapporto sono il frutto di un lungo processo culminato nell'adozione della Comunicazione sulle prospettive finanziarie post 2006 e verranno formalizzate nei prossimi mesi con l'adozione dei nuovi regolamenti comunitari.

La Commissione europea ha presentato il 14 luglio 2004 5 nuove proposte di regolamento riguardanti la riforma della politica di coesione per il periodo 2007-2013¹. Il pacchetto di regolamenti comprende un regolamento generale che stabilisce una serie di norme comuni per tutti gli strumenti, accompagnato da regolamenti specifici per il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo sociale europeo (FSE) e il Fondo di coesione. Inoltre, viene proposto un nuovo regolamento per fornire un quadro facoltativo agli Stati membri e alle regioni per la creazione di autorità preposte alla cooperazione transfrontaliera (EGCC).

Il nuovo regolamento generale definisce i principi, le norme e gli standard comuni per l'attuazione del FESR, del FSE e del Fondo di coesione. Sulla base del principio della gestione comune ad opera dell'Unione, degli Stati membri e delle regioni, il regolamento definisce un nuovo processo di programmazione e standard comuni per la gestione finanziaria, il controllo e la valutazione. Il nuovo sistema di erogazione consentirà una gestione più semplice, proporzionata e decentrata dei Fondi strutturali e del Fondo di coesione.

Il ruolo del FESR consiste nel promuovere gli investimenti e contribuire a ridurre gli squilibri regionali nell'UE. Le priorità in materia di finanziamenti comprendono la ricerca, l'innovazione, le questioni ambientali e la prevenzione dei rischi. Le infrastrutture conservano un ruolo importante, soprattutto nelle regioni in ritardo di sviluppo.

Il FSE fornisce sostegno alle politiche e alle priorità riguardanti la promozione e il miglioramento dell'occupazione, il miglioramento della qualità e della produttività sul lavoro e la promozione dell'integrazione sociale e della coesione. Il Fondo viene attuato in linea con gli orientamenti e le raccomandazioni formulati nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione (SEO).

Il Fondo di coesione contribuisce agli interventi nel settore dell'ambiente e delle reti transeuropee. Esso è destinato agli Stati membri con un reddito nazionale lordo (RNL) inferiore al 90% della media comunitaria. In base alle attuali statistiche, il Fondo si applicherebbe ai 10 nuovi Stati membri oltre che alla Grecia e al Portogallo. In futuro, il Fondo di coesione contribuirebbe, insieme al FESR, ai programmi pluriennali di investimento gestiti in maniera decentrata e non sarebbe soggetto all'approvazione da parte della Commissione per i singoli progetti.

In virtù dell'articolo 159 del trattato e al fine di superare gli attuali ostacoli alla cooperazione transfrontaliera, viene proposto un nuovo strumento giuridico che fornisce un

quadro facoltativo per la creazione di autorità europee preposte alla cooperazione. Queste ultime sarebbero dotate della personalità giuridica necessaria per attuare programmi di cooperazione transfrontaliera e si baserebbero su un accordo tra le autorità nazionali, regionali, locali e le altre autorità pubbliche interessate.

La Commissione europea ha proposto una nuova architettura per la politica di coesione nell'UE, al fine di ridurre le divergenze tra le aree più ricche e quelle più povere nell'Europa del post-allargamento. Il 'Terzo rapporto sulla coesione economica e sociale', elaborato dalla Commissione UE per il periodo 2007-2013, e le “Prospettive finanziarie 2007-2013”, che disegnano il bilancio dell'Unione Europea per i prossimi anni, rappresentano i due documenti di riferimento strettamente collegati tra loro: ricordiamo che la politica di coesione trova nel futuro bilancio UE un contributo complessivo di 336 miliardi di euro. Le proposte della Commissione rappresentano peraltro solo il primo, anche se importante, passo verso la definizione del quadro di riferimento per la futura Europa a 27, in un lungo processo che passerà nei prossimi mesi attraverso una fase di negoziati con il Parlamento ed il Consiglio che non si annuncia facile.

6.2 Prospettive finanziarie 2007-2013

Tre priorità sono proposte al fine di incentivare la prosperità dell'Europa: sviluppo sostenibile; cittadinanza europea e rafforzamento della visibilità esterna. Tali priorità potranno essere raggiunte senza aumentare il tetto della spesa pubblica. L'ammontare annuale previsto potrebbe raggiungere 143.100 miliardi di euro nel 2013, che –nell'UE a 27- corrisponderà a solo 1.15% del reddito nazionale lordo dell'UE ed in media nei 7 anni all'1,14% del PNL.

6.2.1 Sviluppo sostenibile, crescita, coesione e occupazione

La Commissione afferma la necessità di rinvigorire il processo di Lisbona, prevedendo obiettivi operativi. Enfasi dovrebbe essere posta sugli investimenti per la promozione della concorrenza delle imprese nel mercato interno, ricerca e sviluppo, educazione e

formazione. In questo settore si inserisce la decisione del Consiglio relativamente alla riforma della PAC. La riforma ricondurrà la politica europea verso lo sviluppo sostenibile. La futura politica di sviluppo rurale aiuterà ad aumentare la concorrenza nell'agricoltura, a migliorare l'ambiente e la diversità della campagna. Anche la riforma della Pesca è indirizzata allo sfruttamento sostenibile delle risorse.

6.2.2 Cittadinanza, comprendendo libertà, sicurezza e giustizia

Libertà, giustizia e sicurezza costituiscono le componenti chiave del modello europeo di società. Dopo il Consiglio di Tampere molte delle politiche di questo settore sono state trasferite alla competenza comunitaria. Nuovi strumenti e un sistema adeguato di finanziamento renderanno possibile lo sviluppo europeo, nel senso di una cooperazione culturale che superi gli ostacoli derivanti dagli scambi transfrontalieri.

6.2.3 Visibilità dell'UE nel mondo

L'UE a 27 giocherà un ruolo importante, come leader regionale e partner globale. Ciò implica sviluppare l'UE come attore politicamente responsabile per realizzare una situazione di stabilità con i Paesi vicini e di sicurezza strategica. Per realizzare tutto ciò, l'UE ha bisogno di risorse e la Commissione ha calcolato una spesa media di 1.14% durante gli anni. Le spese aumenteranno naturalmente come effetto dell'allargamento ma alla fine del periodo ritornerà al livello iniziale, sotto l'attuale 1.24%.

6.3 Terza relazione sulla coesione economica e sociale (COM/2004/107)

Le proposte della Commissione si inseriscono nel quadro delle prospettive finanziarie che, si ricorda, comprende un pacchetto di 336 miliardi di € per la politica di coesione. Aiutare le regioni più povere sarà la principale priorità della prossima generazione di programmi di aiuto europei. È proprio questo lo scopo della presente proposta: ridurre il divario per ottenere una crescita più rapida, dato che la crescita e la coesione sono due facce della

stessa medaglia. La terza relazione sulla coesione economica e sociale contiene i dati di base e un nuovo progetto politico per una politica di coesione riformata nell'UE ampliata. La relazione si divide in quattro parti:

Coesione, competitività, occupazione e crescita situazione e tendenze: dall'analisi risulta che le disparità di reddito e occupazione nell'intera Unione europea si sono ridotte nell'ultimo decennio, in particolare a partire dalla metà degli anni '90. Permangono però ancora grandi deficit da recuperare tra i meno abbienti e il resto della popolazione, per i quali sarà necessario uno sforzo a lungo termine.

Impatto delle politiche degli Stati membri sulla coesione: la spesa pubblica negli Stati membri è in media del 47% del PIL, cifra di molto superiore al bilancio dell'Unione, che è di poco più dell'1% del PIL dell'UE, di cui poco meno della metà è destinato alla politica di coesione. Gli Stati membri hanno una grande responsabilità nel fornire servizi di base e complemento di reddito. Nonostante l'entità relativamente ridotta rispetto alle risorse pubbliche nazionali, la politica di coesione dell'UE svolge un ruolo essenziale nel tener conto delle disparità in quanto si concentra sugli investimenti e sulle regioni meno sviluppate.

Impatto delle politiche comunitarie: competitività e coesione. Le varie politiche comunitarie - ambiente, mercato interno, agricoltura, concorrenza e aiuti di Stato - hanno il potenziale per aumentare l'efficacia della politica di coesione, per esempio tenendo esplicitamente conto delle circostanze economiche, sociali e territoriali. La relazione mostra che ciò avviene sempre di più, come dimostrano il peso crescente dato allo sviluppo rurale nella PAC, la crescente importanza data alla fornitura di servizi d'interesse generale nella politica in materia di reti, ecc.

Impatto e valore aggiunto delle politiche strutturali: i programmi europei hanno contribuito direttamente a promuovere la convergenza regionale e l'occupazione. Per esempio, nel periodo 2000-2006, tali politiche aumenteranno di circa il 3% il capitale sociale in Spagna,

fino al 9% in Grecia e Portogallo, del 7% nel Mezzogiorno italiano e del 4% nei Länder tedeschi orientali. Ne risulta una notevole riduzione del divario in settori chiave come i trasporti in cui, per esempio, la copertura della rete autostradale negli Stati membri più poveri dei Quindici ora supera leggermente quella del resto dell'Unione.

La Commissione propone una nuova architettura per la politica di coesione dell'UE, organizzata in base a tre priorità principali:

- **Convergenza:** sostenere l'aumento della creazione di posti di lavoro negli Stati membri e nelle regioni meno sviluppati. Anzitutto, questo obiettivo riguarderebbe le regioni che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria (Obiettivo 1, che a dati 2001 comprenderebbe per l'Italia Campania, Puglia, Calabria e Sicilia). Contemporaneamente, viene proposto sostegno temporaneo alle regioni in cui il PIL pro capite sarebbe stato inferiore al 75% della media comunitaria dell'UE a 15 (il cosiddetto "effetto statistico". Obiettivo 1 bis, che a dati 2001 comprenderebbe per l'Italia la Basilicata). Modernizzare e diversificare la struttura economica, estendere e migliorare le infrastrutture di base, proteggere l'ambiente, potenziare la capacità amministrativa, migliorare la qualità delle istituzioni del mercato del lavoro e dei sistemi di istruzione e formazione e aumentare il capitale umano saranno i principali temi del co-finanziamento dei programmi nazionali e regionali. Inoltre, gli Stati membri il cui prodotto nazionale lordo è inferiore al 90% della media comunitaria potranno beneficiare del Fondo di coesione, il quale continuerà a finanziare i programmi in materia di trasporto e ambiente.
- **Competitività regionale e occupazione:** anticipare e promuovere il cambiamento. (Nuovo Obiettivo 2, ex Obiettivi 2 e 3). L'obiettivo chiave della politica di coesione all'esterno degli Stati membri e delle regioni meno favorite sarà duplice: anzitutto, attraverso programmi regionali, la politica di coesione aiuterebbe le regioni e le autorità regionali ad anticipare e promuovere i mutamenti economici nelle aree industriali, urbane e rurali potenziandone la competitività e l'attrattiva, tenendo conto delle disparità economiche, sociali e territoriali esistenti. In secondo luogo,

attraverso programmi nazionali, la politica di coesione aiuterebbe la popolazione ad anticipare e ad adattarsi ai cambiamenti economici, conformemente alle priorità politiche della strategia europea per l'occupazione (SEO), sostenendo politiche che si prefiggono la piena occupazione, il miglioramento della qualità e della produttività del lavoro e l'inclusione sociale.

- Cooperazione territoriale ed europea: promuovere uno sviluppo armonioso ed equilibrato del territorio dell'Unione. Utilizzando l'esperienza dell'iniziativa INTERREG, la relazione raccomanda di proseguire l'attività per promuovere un'integrazione armoniosa ed equilibrata del territorio dell'Unione sostenendo la cooperazione a livello transfrontaliero e transnazionale. In linea di massima, la cooperazione transfrontaliera riguarderebbe tutte le regioni lungo i confini esterni e interni, sia terrestri che marittimi. L'obiettivo chiave è fornire soluzioni congiunte ai problemi comuni tra autorità vicine, come per esempio lo sviluppo urbano, rurale e costiero, lo sviluppo di relazioni economiche e la creazione di reti di piccole e medie imprese.

Saranno mantenuti i principi essenziali del sistema relativo all'attuazione della politica di coesione, come per esempio la pianificazione strategica, la gestione decentrata, il monitoraggio e la valutazione sistematici. La relazione propone importanti modifiche, fra cui un dialogo rinnovato con il Consiglio per contribuire a garantire che la politica di coesione sia adeguata alle priorità definite dai programmi di lavoro di Lisbona e Göteborg. Ogni anno le istituzioni europee esamineranno i progressi in materia di priorità strategiche e i risultati ottenuti sulla base di una relazione della Commissione che sintetizzerà le relazioni di avanzamento degli Stati membri. Per quanto riguarda le risorse finanziarie per il periodo 2007-2013, si propone di assegnare 336,3 miliardi di €, pari allo 0,41% del reddito nazionale lordo (RNL) dell'Unione a sostegno della coesione (0,46% prima dei trasferimenti agli strumenti per lo sviluppo rurale e la pesca). In base alle stime attuali, circa il 78% di tale importo andrebbe alla priorità "convergenza", circa il 18% alla "competitività regionale e occupazione" e circa il 4% alla "coesione territoriale europea".

Sunto del quadro finanziario comunitario 2007-2013

Milioni di € a prezzi 2004

Scopo	2006 (a)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
1. Crescita sostenibile	47.582	59.675	62.795	65.800	68.235	70.660	73.715	76.785	
1a. Competitività per la crescita e l'impiego	8.791	12.105	14.390	16.680	18.965	21.250	23.540	25.825	
1b. Coesione per la crescita e l'impiego (b)	38.791	47.570	48.405	49.120	49.270	49.410	50.175	50.960	
2. Preservazione e management delle risorse naturali	56.015	57.180	57.900	58.115	57.980	57.850	57.825	57.805	
fra le quali : Agricoltura - Spese relative al mercato e pagamenti diretti	43.735	43.500	43.673	43.354	43.034	42.714	42.506	42.293	
3. Cittadinanza, libertà, sicurezza e giustizia	1.381	1.630	2.015	2.330	2.645	2.970	3.295	3.620	
4.L'Unione Europea come partner globale (c)	11.232	11.400	12.175	12.945	13.720	14.495	15.115	15.740	
5. Amministrazione (d)	3.436	3.675	3.815	3.950	4.090	4.225	4.365	4.500	
Compensazione	1.041								
Totale per gli scopi	120.688	133.560	138.700	143.140	146.670	150.200	154.315	158.450	
Totale per i pagamenti (b)(c)	114.740	124.600	136.500	127.700	126.000	132.400	138.400	143.100	Media
Totale per i pagamenti in percentuale del PIL	1,09%	1,15%	1,23%	1,12%	1,08%	1,11%	1,14%	1,15%	1,14%
Margine disponibile	0,15%	0,09%	0,01%	0,12%	0,16%	0,13%	0,10%	0,09%	0,10%
Risorse proprie in percentuale del PIL	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%	1,24%

(a) La spesa per il 2006 sotto la prospettiva finanziaria corrente è stata rimodulata in accordo con le definizioni proposte per le nuove categorie allo scopo di facilitare i riferimenti e i paragoni

(b) Include la spesa per il Fondo solidarietà (€ 1 miliardo a prezzi correnti 2004) come per il 2006. Comunque i pagamenti corrispondenti sono calcolati solo dal 2007.

(c) L'integrazione del EDF nel bilancio dell'UE avrà effetto dal 2008. Gli impegni per il 2006 e 2007 sono inclusi al solo scopo di paragone. Pagamenti ed impegni precedenti al 2008 non vengono considerati negli importi dei pagamenti mostrati in tabella.

(d) Include la spesa amministrativa per istituzioni diverse dalla Commissione, pensioni e scuole Europee La spesa amministrativa della Commissione è integrata nei primi quattro capitoli di spesa.

6.4 Gli obiettivi della futura politica di coesione

La nuova politica di coesione dell'UE sarà incentrata su tre obiettivi principali:

1. **Convergenza:** Sostituirà l'attuale ob. 1 e sarà destinato alle regioni in ritardo di sviluppo (regioni con un Pil pro-capite inferiore al 75% della media comunitaria). Tale regioni si trovano tutte nei Nuovi Stati Membri. All'interno di questo pacchetto è previsto anche l'obiettivo 1 bis, ovvero il sostegno temporaneo alle regioni "phasing out" dei 15, che per effetto statistico causato dall'allargamento non sono più eleggibili al nuovo obiettivo 1. In pratica queste regioni sarebbero state eleggibili al nuovo obiettivo 1 se la soglia di eleggibilità fosse stata calcolata sulla base dell'UE a 15. Questo obiettivo prevede 4 temi principali che potranno beneficiare del cofinanziamento dei programmi nazionali e regionali:
 - Modernizzare e diversificare la struttura economica
 - Realizzare e migliorare le infrastrutture di base, accesso al mercato, protezione dell'ambiente e prevenzione dei rischi
 - Migliorare la qualità delle istituzioni del mercato del lavoro e dei sistemi di istruzione e formazione e aumentare il capitale umano
 - Potenziare la capacità amministrativa
2. **Competitività regionale e occupazione:** Al di fuori degli Stati e delle Regioni meno sviluppate, la politica di coesione si applicherà su tutto il territorio dell'Unione e avrà un duplice obiettivo (ex obiettivi 2 e 3) :
 - Diventare strumento principale di attuazione delle priorità politiche stabilite ai vertici di Lisbona e Goteborg . Attraverso programmi regionali, la politica di coesione aiuterà le regioni ad anticipare e promuovere i mutamenti economici nelle aree industriali, urbane e rurali, potenziandone la competitività
 - Promuovere l'attuazione concreta delle priorità stabilite dalla Strategia Europea per l'Occupazione e sostenere la realizzazione di riforme strutturali del mercato del lavoro negli Stati membri. Attraverso programmi nazionali gli interventi verranno indirizzati all'incremento dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese, all'incremento dei tassi di occupazione, alla promozione dell'occupabilità di tutti i lavoratori e in particolare di quelli maggiormente a rischio di esclusione.
3. **Cooperazione territoriale ed europea:** Attraverso il rafforzamento dell'iniziativa INTERREG si vuole favorire la cooperazione a livello transfrontaliero, transnazionale

ed interregionale. In linea di massima, la cooperazione transfrontaliera riguarderebbe tutte le regioni lungo i confini esterni ed interni, sia terrestri che marittimi.

6.4.1 Altre tematiche

La Commissione intende attribuire ulteriore importanza ai problemi urbani. La nuova iniziativa URBAN + non sarà più isolata e indipendente ma sarà integrata all'interno dei Programmi regionali e sarà ripresa nel quadro generale dei Fondi Strutturali attraverso un pacchetto di bilancio garantito e indirizzato alle politiche urbane all'interno di ogni programma. In questo senso, ogni Stato membro indicherà un elenco di aree metropolitane a cui indirizzare azioni specifiche all'interno dei programmi. Per le regioni ultraperiferiche, la Commissione ha intenzione di istituire un programma specifico destinato ad affrontare le problematiche di queste regioni. Nel suo progetto sulle prospettive finanziarie, la Commissione propone una semplificazione degli strumenti di supporto allo sviluppo rurale al settore della pesca: i fondi per lo sviluppo rurale verrebbero tolti dalla sezione coesione e raggruppati all'interno della Politica Agricola Comune (PAC), con i seguenti obiettivi: sostegno alla ristrutturazione del settore, miglioramento dell'ambiente rurale, miglioramento delle condizioni di vita e diversificazione della base economica. Di conseguenza l'iniziativa comunitaria LEADER + sarà integrata nella programmazione generale e tutti gli strumenti legati alla politica di sviluppo rurale saranno raccolti in un Fondo unico dipendente dalla PAC.

La Commissione Europea si impegna per il futuro a sviluppare una politica di coesione più semplificata che sarà messa in atto attraverso una razionalizzazione degli obiettivi e degli strumenti finanziari. Le principali considerazioni legate al tema 'semplificazione':

6.4.2 Razionalizzazione delle priorità

La realizzazione di temi prioritari sarà organizzata in un quadro semplificato e più trasparente; i nuovi programmi saranno raggruppati attorno tre priorità:

1. convergenza
2. competitività regionale e occupazione
3. cooperazione territoriale

6.4.3 Riduzione degli Strumenti finanziari

Gli Strumenti finanziari passeranno da 6 a 3 (FESR, FSE e Fondo di coesione). Il FEAOG e lo SFOP opereranno solo nell'ambito della politica agricola.

6.4.4 Fondi

Contrariamente ai programmi plurifondi attuali, che utilizzano più fondi, i prossimi interventi del FESR e del FSE saranno utilizzati secondo il principio '1 fondo 1 programma', ovvero un solo fondo sarà utilizzato per un programma. In questo modo, l'azione di ogni fondo sarà più coerente, e permetterà al FESR ed al FSE di finanziare rispettivamente le attività residue legate al capitale umano. Il finanziamento di queste attività sarà limitato e direttamente legato ai principali settori d'intervento di ogni fondo.

6.4.5 Semplificazione del sistema di programmazione

A livello politico: sulla base del documento strategico adottato dal Consiglio, ogni Stato membro preparerà un documento politico sulla propria strategia di sviluppo, che verrà negoziato con la Commissione e fungerà da quadro in occasione della preparazione dei programmi settoriali e regionali, ma che non verrà più utilizzato come strumento di gestione, come avviene attualmente con il quadro comunitario di sostegno;

A livello operativo: sulla base del documento politico, la Commissione approverà programmi nazionali e regionali per ogni Stato membro. Questi programmi saranno definiti nelle loro grandi linee mentre il "complemento di programmazione", che contiene attualmente le informazioni addizionali, sarà eliminato.

6.4.6 Gestione finanziaria

I pagamenti saranno effettuati in base a 'priorità' e non più in base a 'misure' come avviene oggi.

6.4.7 Partenariato

La Commissione chiederà nel futuro regolamento ai Paesi membri di fare un partenariato con le regioni e le autorità locali. Il partenariato sarà quindi rafforzato grazie ad una maggiore cooperazione tra gli Stati membri, le regioni e le autorità locali

(sia a livello della programmazione che di attuazione). Ogni Stato membro cercherà, secondo i suoi dispositivi istituzionali, di organizzare la cooperazione tra i vari livelli d'amministrazione attraverso accordi tripartiti. Nel quadro del partenariato, la responsabilità principale in materia di concentrazione delle risorse finanziarie sulle misure necessarie per eliminare le disparità economiche, sociali e territoriali a livello regionale spetterà alle regioni. La Commissione verificherà e stabilirà la coerenza delle scelte al momento di adottare i programmi. Per migliorare la “governance”, i partner sociali ed i rappresentanti della società civile dovranno, tramite meccanismi adeguati, impegnarsi maggiormente nella concezione, l'attuazione ed il seguito degli interventi.

PROGRAMMAZIONE 2007-2013	
OBIETTIVI	STRUMENTI FINANZIARI
Convergenza e competitività	Fondo di coesione
	FESR (Fondo europeo di sviluppo regionale)
	FSE (Fondo sociale europeo)
Competitività regionale e occupazione	FESR (Fondo europeo di sviluppo regionale)
Livello regionale	
Livello nazionale	
	FSE (Fondo sociale europeo)
Cooperazione territoriale europea	FESR (Fondo europeo di sviluppo regionale)

LE RISORSE FINANZIARIE PER LA POLITICA DI COESIONE 2007 - 2013	
L'importo dell'intera dotazione dei Fondi strutturali per il periodo 2007 -2013 ammonta a 336 miliardi di euro. Le risorse finanziarie saranno distribuite in una proporzione di circa "50 -50" tra attuali e nuovi Stati membri (ovvero il 52% andrà ai nuovi Stati membri e il 48% ai 15 paesi attuali) e oltre i 3/4 della dotazione andrà alle regioni e Stati in ritardo di sviluppo	
Convergenza e competitività	78% - 262 miliardi di euro
Competitività regionale e occupazione	18% - 60 miliardi di euro
Cooperazione territoriale europea	4% - 14 miliardi di euro

6.5 Conclusioni: Cosa cambia per l'Italia?

Le quattro regioni del mezzogiorno (**Sicilia, Calabria, Puglia e Campania**) continueranno a beneficiare del sostegno economico e finanziario previsto per le regioni obiettivo "convergenza" (ex ob. 1), disponendo di un PIL non superiore al 75% del prodotto interno lordo europeo. Tutte le regioni (es. Basilicata) che in seguito all'effetto statistico prodotto dall'allargamento sul PIL europeo non rientreranno più nell'ex-obiettivo 1, beneficeranno di contributi decrescenti istituiti ad hoc (obiettivo 1 bis) per un periodo di 7 anni. Le regioni del centro-nord e la Sardegna godranno invece degli stanziamenti previsti per l'obiettivo "competitività". Per la definizione dell'ammontare finanziario da destinare a queste regioni sono stati individuati tre criteri: il reddito pro-capite, il tasso d'occupazione e la densità demografica. Le regioni transfrontaliere, grazie all'obiettivo "cooperazione interregionale" vedranno raddoppiati i fondi a loro disposizione. Le sette regioni ultraperiferiche dell'Europa e le regioni gravate da specifici disagi dovuti al loro isolamento geografico godranno di un regime privilegiato.

7 Un modello di benchmark per il monitoraggio regionale 2007-2013 dello sviluppo delle risorse umane mediante l'implementazione di nuove professioni

7.1 Introduzione

I divari che si registrano tra donne e uomini nel nostro paese, ed in particolare modo nelle Regioni meridionali, compresa la Calabria, sono ancora molto forti. Pur tuttavia comincia ad essere riconosciuto da più parti che le pari opportunità per donne e uomini sono “un fattore produttivo” che non mira solo a realizzare un obiettivo di uguaglianza ma esprime un’opportunità di crescita per il benessere generale e lo sviluppo. Una spinta importante nell’orientamento alle pari opportunità nella definizione delle priorità per lo sviluppo è stata data dal Trattato di Amsterdam e dal recepimento normativo, regolamentare e programmatico nazionale e comunitario che ne è derivato.

Il processo avviato ha trovato riscontro nella riforma dei Fondi Strutturali avvenuta nella programmazione 2000-2006 e potenziata nei regolamenti approvati in maggio 2004 per la programmazione 2007-2013, che costituiscono il principale strumento comunitario non solo per il raggiungimento degli obiettivi di coesione sociale e sviluppo sostenibile, ma anche il principale strumento di intervento a sostegno delle pari opportunità.

I nuovi regolamenti per l’utilizzo dei Fondi 2007-2013 potenziano quanto introdotto nella programmazione 2006-2013 relativamente alla strategia nel campo delle pari opportunità conferendogli un ruolo prioritario in tutti i Fondi. Come si evince dal Regolamento 1260/99 la specificità di genere permea l’intero processo di programmazione e attuazione della spesa strutturale, dalla fase progettuale alla

valutazione. Questo principio viene integrato nei regolamenti FSE 2007-2013 e notevolmente potenziato rispetto a quanto in essere nella programmazione corrente.

E' alla luce di queste trasformazioni che si colloca lo sviluppo di una riflessione approfondita avviata in Italia sulle metodologie e sugli strumenti più adatti a rendere conto dell'attuazione e della valutazione delle politiche in un'ottica di genere. Tale processo ha riguardato soggetti istituzionali centrali e locali i quali, durante la fase di programmazione degli interventi cofinanziati hanno elaborato e reso operativo un modello di valutazione, che, pur partendo da indicazioni comunitarie, ha seguito un strada autonoma (considerata, peraltro, in Europa una vera e propria buona prassi).

L'applicazione di questo modello è oggi entrata nella fase operativa e comincia ad evidenziare punti di forza e punti di debolezza. Se da un lato infatti la costruzione di un quadro di riferimento comune consente di ragionare su medesimi ambiti tematici di approfondimento, dall'altro il ruolo sempre più centrale giocato dai soggetti locali nel governo delle politiche, rende il processo di condivisione e di costruzione “dal basso” degli strumenti e degli indicatori di valutazione un passaggio particolarmente complesso.

Il presente capitolo, ripercorrendo storicamente le principali tappe che hanno condotto al processo di “istituzionalizzazione” della valutazione del mainstreaming di genere nel nostro Paese, descrive le caratteristiche del modello di Valutazione di Impatto Strategico delle Pari Opportunità (VISPO), elaborato e supportato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio nel 1999, proponendo, nella seconda parte una serie di nuovi indicatori atti a misurare l'efficacia dell'utilizzo dei fondi comunitari nella promozione dell'occupazione, ed in particolare della tutela delle tematiche di genere in campo occupazionale..

Si tratta di un processo difficile da due punti di vista:

- i) istituzionale, laddove richiede uno specifico investimento da parte degli stakeholders, e
- ii) metodologico. La valutazione mainstreamed, infatti, richiede, per sua stessa natura una contaminazione di approcci diversi.

Il valore aggiunto che il capitolo intende conferire alla presente ricerca, considerando le peculiarità delle potenzialità femminili nelle nuove professioni, travalica di fatto la tematica delle pari opportunità tra uomini e donne come ambito circoscritto, dovuto, e talvolta scomodo, per approdare sul territorio più vasto delle Policies Analysis. Il tentativo che in questo periodo si sta conducendo nel nostro paese sul tema della valutazione in chiave di genere delle politiche infatti, deve avere l'obiettivo strategico di uscire dalla veste della "obbligatorietà" interna alle logiche valutative comunitarie, per assurgere a patrimonio culturale condiviso nel processo di policy making tra gli attori interni ed esterni alle istituzioni

7.2 Il tema delle pari opportunità nella programmazione dei Fondi strutturali

Con i Fondi strutturali 2000-2006⁹, la promozione di pari opportunità tra uomini e donne si amplia rispetto al passato in termini di policy effort (data anche la concentrazione delle risorse finanziarie) e si rafforza il carattere trasversale della prospettiva di genere delle policies (mainstreaming). Il forte ritardo dimostrato dal nostro Paese per il raggiungimento degli standards fissati dal Consiglio di Lisbona ha indotto infatti l'Italia a concentrare tutti gli sforzi per innalzare i drammatici indici femminili registrati sul mercato del lavoro¹⁰.

E' oramai appurato che per poter incidere su tali indici in maniera strutturale occorre integrare forme di intervento di tipo economico con quelle di tipo sociale e culturale. Per far crescere questa consapevolezza anche tra i policy makers si è dovuto percorrere una lunga strada in Europa che, a partire dal 1977, è arrivata all'attuale configurazione dei documenti di programmazione dei Fondi Strutturali (quadri comunitari di sostegno, programmi operativi regionali, complementi di programmazione). Parallelamente si sono avviate le prime valutazioni delle politiche cofinanziate in ottica di genere, che pur scontrandosi con la limitatezza dei dati e delle informazioni a disposizione, hanno adottato un approccio mainstreamed, cioè volto a valutare gli effetti di tutti gli strumenti di politica attiva cofinanziati, non solo in relazione ai risultati direttamente generati dagli interventi, ma anche sugli impatti più complessivi sulla condizione femminile nel mercato del lavoro e sui sistemi sociali.

⁹ Tra la fine degli anni '70 e gli inizi degli anni '80 il Fondo Sociale Europeo, insieme agli altri Fondi strutturali, si è trasformato da 'strumento di compensazione' per le spese affrontate dai singoli Stati membri a 'strumento di promozione' di iniziative e programmi della Comunità a favore dell'occupazione e della mobilità dei lavoratori, divenendo, in questo modo, uno strumento integrativo rispetto alle risorse stanziata a livello nazionale.

¹⁰ Il gap di genere rispetto alla media UE continua ad essere particolarmente rilevante soprattutto nel Mezzogiorno, dove i tassi di attività sono tra i più bassi e i tassi di disoccupazione tra i più alti e, in generale, le donne sono le più penalizzate in ogni fascia di età. In termini di partecipazione al mercato del lavoro, il tasso di attività è molto alto tra le donne non coniugate comprese nelle tre fasce di età centrali 25 – 64 anni, mentre le donne coniugate registrano valori più consistenti nelle altre due fasce di età più estreme (15 – 24 anni e 65 – oltre). Per effettuare un confronto basti osservare che gli uomini nella fascia di età 15–64 anni registrano un tasso di attività del 73,2% contro quello femminile del 47,1% e che sono le donne ad essere più disoccupate degli uomini e alla ricerca di lavoro.

Il capitolo intende in primo luogo ricostruire questo lento ma graduale processo che spiega lo sviluppo dell'attuale approccio valutativo "mainstreamed" condiviso dagli attori istituzionali. Tale approccio, oltre ad assumere una sua identità specifica (evidenziata dall'acquisizione di un attributo semantico come è il "VISPO"), sta di fatto esercitando un'azione incisiva sulle modalità di costruzione dei sistemi di valutazione. Questa azione si esercita sostanzialmente in due modi:

- avviando un dibattito acceso tra i responsabili dei programmi sugli strumenti di monitoraggio più idonei per costruire un sistema in grado di produrre informazioni nella nuova ottica di mainstreaming di genere;
- procedendo ad una sorta di "standardizzazione" delle metodologie adottate a livello locale, al fine di produrre risultati e analisi validi per tutto il territorio nazionale.

7.3 Le innovazioni istituzionali in Italia

Parallelamente all'accresciuta rilevanza dell'obiettivo di sviluppo delle pari opportunità in Europa, si registrano, anche nel nostro paese, nell'ultimo decennio, notevoli passi in avanti su questo fronte.

La nomina di un Ministro per le pari opportunità, nel 1996, e la conseguente costituzione di un Dipartimento presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha rappresentato, infatti, un passo importante dal punto di vista istituzionale nell'attuazione di politiche di parità e pari opportunità. Tale riforma va ricondotta principalmente all'attuazione, anche nell'ordinamento italiano, di uno degli impegni sottoscritti, in ambito ONU, dalla Conferenza di Pechino del 1995, finalizzato a far emergere e a portare al centro dell'azione dei governi il principio di mainstreaming e a far assumere la prospettiva di genere in tutte le scelte, le politiche e gli interventi promossi dai soggetti pubblici a tutti i livelli amministrativi.

Le politiche di pari opportunità hanno quindi rivestito un valore strategico e trasversale a differenti ambiti di governo. E' stato assegnato un valore e un'attenzione forte alla prospettiva di eguaglianza sostanziale e alle diverse possibili azioni di contrasto delle varie forme di discriminazione/segregazione considerando le politiche di pari opportunità non esclusivamente come un intervento rivolto specificamente alla popolazione femminile (di qui la definizione di parità, oltre che di pari opportunità).

Dal punto di vista istituzionale, dunque, le funzioni attribuite all'Ufficio del Ministro rispecchiano tale idea di competenza trasversale e sono concretamente attuate in diversi ambiti politici quali ad esempio la definizione delle leggi finanziarie, l'adozione di specifici provvedimenti legislativi in materia di lavoro, politiche sociali ed immigrazione, oltre che nella partecipazione alla formulazione dei Piani d'azione per l'occupazione.

Al Dipartimento competono in particolare compiti di indirizzo, proposta e coordinamento delle iniziative normative e amministrative finalizzate alle politiche di pari opportunità, di promozione e coordinamento delle attività di studio e ricerca in materia di parità e funzioni di indirizzo e coordinamento delle amministrazioni centrali e locali per assicurare attuazione e verifica delle normative e delle politiche promosse.

L'attuazione di politiche di pari opportunità può infine contare, a livello locale, sul ruolo svolto dalle Commissioni o dalle Consulte oltre che dagli Assessorati regionali e provinciali, i cui ambiti di intervento sono spesso strettamente connessi alle politiche sociali e alle politiche del lavoro e della formazione professionale.

Il quadro delle politiche nazionali in materia di pari opportunità è tuttavia di più ampio respiro e riguarda provvedimenti relativi ai temi della promozione di azioni positive in materia di parità, dell'imprenditorialità femminile, del sostegno alla maternità, dell'organizzazione del lavoro, del sistema di interventi e politiche sociali e del lavoro.

Questa importante rivoluzione istituzionale sancisce una nuova visione politica nella definizione del policy making: promuovere le pari opportunità nel lavoro – in relazione

all'accesso al mercato del lavoro, alla formazione lungo tutto l'arco della vita, allo sviluppo delle prospettive professionali, all'accesso alle misure e agli incentivi occupazionali, alla parità retributiva, alla condivisione tra i sessi del lavoro familiare e di cura – non significa soltanto realizzare misure specifiche a favore delle donne, ma anche mobilitare le azioni e le politiche generali nel loro complesso.

7.4 La valutazione del mainstreaming di genere nei Fondi Strutturali 2000-2006

La precedente programmazione (in particolare quella relativa all'ob.3) ha registrato nel campo della promozione delle pari opportunità, come si è evidenziato, risultati complessivamente positivi rispetto agli obiettivi posti. Ciò non solo in termini di effetti direttamente connessi alla realizzazione delle attività previste, ma soprattutto in termini di apprendimenti istituzionali e di crescita della cultura di genere tra gli stakeholders.

L'impegno a cui l'attuale programmazione è chiamata a rispondere è quello di non disperdere il potenziale accumulato dalle esperienze già svolte a favore delle donne. Tale impegno chiama in causa in primo luogo gli Stati membri i quali, di concerto con gli attori dello sviluppo locale (ovvero le diverse tipologie di partnership, che a vario titolo in quest'ultimo decennio hanno maturato e applicato un know how sul tema), sono chiamati a tradurre in termini operativi quanto contenuto nei nuovi documenti di programmazione dei Fondi Strutturali 2007-2013, circa la trasversalità che il mainstreaming (tanto invocato nella programmazione 2000-2006) richiede per ottenere applicazione concreta.

Nello specifico del Fondo sociale europeo tra gli obiettivi posti viene chiaramente indicato un preciso contributo rispetto a quanto stabilito, nel 1997, dal Trattato di Amsterdam e dal Consiglio europeo straordinario sul lavoro di Lussemburgo, in merito alla strategia europea per l'occupazione. Uno dei pilastri su cui si fonda tale strategia infatti è costituito proprio dalle pari opportunità per donne e uomini, intesa sia nei

termini di pari possibilità d'accesso al lavoro, sia di pari trattamento in condizioni lavorative. In questo contesto il FSE, con riferimento alla sua azione di sostegno verso gli Stati membri rispetto alle politiche di miglioramento dell'occupabilità dei cittadini europei e dei sistemi e delle strutture che contribuiscono ad un più efficace funzionamento del mercato del lavoro, intende tenere in considerazione, costantemente e in maniera trasversale a tutti i suoi interventi, il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne, secondo una logica di mainstreaming.

Tale logica richiede l'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Unione Europea e degli Stati membri, nel rispetto delle rispettive competenze.

La Comunità, considerando la strategia di mainstreaming complementare a quella delle azioni positive, si propone di manifestare una sensibilità verso le problematiche e le necessità sia maschili che femminili e verso le specificità di genere, in modo da comprendere le differenze esistenti, considerarle costruttivamente all'interno delle proprie politiche ed azioni, mettere a punto una partnership costruttiva tra donne e uomini finalizzata a realizzare una condizione di pari diritti e una uguale distribuzione del potere e delle responsabilità.

L'auspicio è di attuare azioni trasversali a tutti i programmi e di potenziare azioni specifiche a favore delle donne attraverso:

1. il miglioramento delle infrastrutture sociali;
2. l'accesso all'occupazione, ai servizi e alle strutture;
3. la promozione dell'imprenditoria femminile;
4. la possibilità di conciliare la vita professionale con quella familiare.

Riferimenti alla 'trasversalità' della tematica e all'attuazione di 'azioni specifiche' sulle pari opportunità sono presenti in diversi punti del Regolamento (CE) n.1260/1999 recante disposizioni generali sui Fondi strutturali¹¹.

¹¹ Cfr. GUCE n. L 161 del 26.06.1999.

Dalla lettura di questi punti si evince come la parità abbia acquisito un ruolo più importante, assumendo anche aspetti di obbligatorietà, rispetto ai periodi precedenti, all'interno dei Fondi strutturali nel complesso e del Fse in particolare. Il richiamo sempre maggiore alla trasversalità della problematica e lo sforzo, presente all'interno dei documenti, di pensare e di esprimere le linee programmatiche anche al femminile, lo dimostrano.

Le strutture dei programmi operativi regionali e dei complementi di programmazione, secondo tali indicazioni vincolanti, avrebbero dovuto infatti contenere:

1. un'analisi statistica accurata relativa alle differenze esistenti tra gli uomini e le donne rispetto a diverse variabili di contesto;
2. una chiara definizione degli obiettivi da raggiungere con il contributo degli interventi cofinanziati;
3. un utilizzo, sia di tipo programmatico sia di tipo operativo, di strategie e metodologie improntate alle specificità di genere.

Le stringenti condizioni sottostanti alla definizione dei programmi operativi regionali e nazionali e la necessità di elaborare strumenti di osservazione capaci di monitorare e misurare (quantitativamente e qualitativamente) il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti, hanno generato l'esigenza di elaborare una dotazione strumentale adeguata a tali scopi. Sono stati dunque individuati indicatori utili ad analizzare la situazione di partenza (indicatori di contesto) dei singoli programmi, indicatori relativi all'analisi degli output delle attività (indicatori di realizzazione), indicatori per l'analisi degli outcome degli interventi rispetto agli obiettivi specifici posti (indicatori di risultato) e indicatori comuni per l'analisi degli effetti generati dal programma nel suo insieme (indicatori di impatto).

Sebbene ciò non sia sufficiente a realizzare una corretta valutazione di impatto delle azioni in termini di pari opportunità tra uomini e donne, la disponibilità di informazioni pertinenti rappresenta già di per sé un grosso passo in avanti.

L'integrazione trasversale delle pari opportunità fra uomini e donne negli interventi di FSE presuppone un cambiamento fondamentale di mentalità, approcci, metodologie che coinvolge tutti, donne e uomini, e che è in grado di produrre effetti benefici non solo per le donne, ma per tutti i destinatari del FSE. Diventa rilevante il problema della controllabilità delle azioni finanziabili sia in termini di indicatori utili per valutare, sia in termini di metodologie maggiormente adeguate per realizzare la valutazione stessa.

Quello della individuazione degli indicatori utili per comprendere l'impatto delle azioni intraprese a favore delle pari opportunità è un problema che è stato posto fin dal 1985 e che solo nell'ambito della nuova programmazione, pur con tutte le difficoltà connesse alla ricerca di uno standard comune di riferimento tra le differenti configurazioni locali dei programmi operativi, è stato risolto.

Senza un'analisi corretta della situazione di partenza che giustifichi l'avvio di un'iniziativa specifica e, successivamente, delle azioni che vengono promosse e finanziate, si rischia, infatti, di dar vita a progetti che pur significativi e interessanti sul piano della innovazione, rischiano di rimanere esperienze isolate. Quello che occorre invece è generare un know how sul tema che diventi patrimonio culturale comune e principio ispiratore dei processi di policy making.

I documenti di programmazione regionali e nazionali e la strumentazione operativa di cui si sono dotate le autorità di gestione del Fse per il 2000-2006 per sostenere il processo di diffusione del mainstreaming e di promozione delle pari opportunità in tutti gli ambiti di intervento pertinenti, di fatto, fanno tesoro degli insegnamenti acquisiti nel recente passato. La sfida che si pone in questa nuova programmazione si sostanzia nella capacità di governare questo nuovo processo. Una prima conseguenza che sul piano operativo è già possibile ravvisare riguarda, come abbiamo già osservato, la dotazione degli strumenti di osservazione e di valutazione. Il primo compito che questa nuova programmazione, più di quella precedente, richiede di svolgere, infatti, riguarda la valutazione (soprattutto in forma quantificata) dei risultati raggiunti. Nel nuovo approccio "mainstreamed" i risultati non si qualificano solo rispetto agli obiettivi

specifici (rivolti alle donne) ma riguardano le 4 aree di interesse definite a livello comunitario (l'accesso al mercato del lavoro; il miglioramento delle condizioni di vita; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la promozione della creazione di attività socio-economiche).

Alla costruzione di questo nuovo approccio ha fortemente contribuito il Dipartimento per le pari opportunità che, nel 1999, ha messo a punto un documento di guida per l' "Attuazione del principio di pari opportunità per gli uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" – denominato, per l'appunto, V.I.S.P.O.¹². Lo strumento ha rappresentato una "cassetta degli attrezzi" per i responsabili della programmazione operativa nel processo di valutazione delle strategie e delle politiche messe in campo. Nel Box 2 sono presentate quelle che, in sede istituzionale, sono state definite le "variabili/obiettivo di VISPO" e le azioni possibili che contribuiscono al raggiungimento di tali obiettivi.

Un modello di benchmark sulla valutazione dello sviluppo delle risorse umane mediante l'implementazione di nuove professioni deve prevedere indicatori relativi a quattro variabili/obiettivo prioritarie:

1. migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne,
2. migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione,
3. migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura,
4. promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

All'interno del Fondo Sociale Europeo per ciascuna delle variabili/obiettivo possiamo intendere i seguenti significati:

¹² Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità

- per l'obiettivo 'migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne'
 1. migliorare il sistema di welfare a livello territoriale,
 2. creare e potenziare reti in grado rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie con speciale riguardo ai servizi di prossimità,
 3. potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città,
 4. favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità;
- per l'obiettivo 'migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione'
 1. aumentare l'occupabilità femminile,
 2. promuovere un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche del lavoro,
 3. sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile sia in quelli innovativi ed emergenti,
 4. diffondere competenze e metodologie tra gli operatori dei servizi per l'impiego sulla promozione delle pari opportunità,
 5. sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al sistema formativo,
 6. promuovere e sensibilizzare l'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere,
 7. integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca;
- per l'obiettivo 'migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura'
 1. ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera,
 2. promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue al fine di

- stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra-professionale,
3. promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali,
 4. promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro family friendly,
 5. promuovere forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori nei periodi di assenza per lavoro di cura,
 6. promuovere l'adattabilità dei lavoratori e delle aziende;
- per l'obiettivo 'promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche'
 1. migliorare l'accessibilità e la fruizione per le donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione d'impresa,
 2. stimolare e sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese,
 3. creare un fondo di garanzia pubblico/privato finalizzato al credito per imprese e lavoro autonomo femminile,
 4. orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo,
 5. favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di imprese femminile, in particolare legate allo sviluppo locale,
 6. predisporre misure di accompagnamento alla creazione d'impresa da parte di donne e diffondere la cultura dell'imprenditorialità.

7.5 L'approccio metodologico

La ricostruzione storica ed analitica finora effettuata ha inteso evidenziare che:

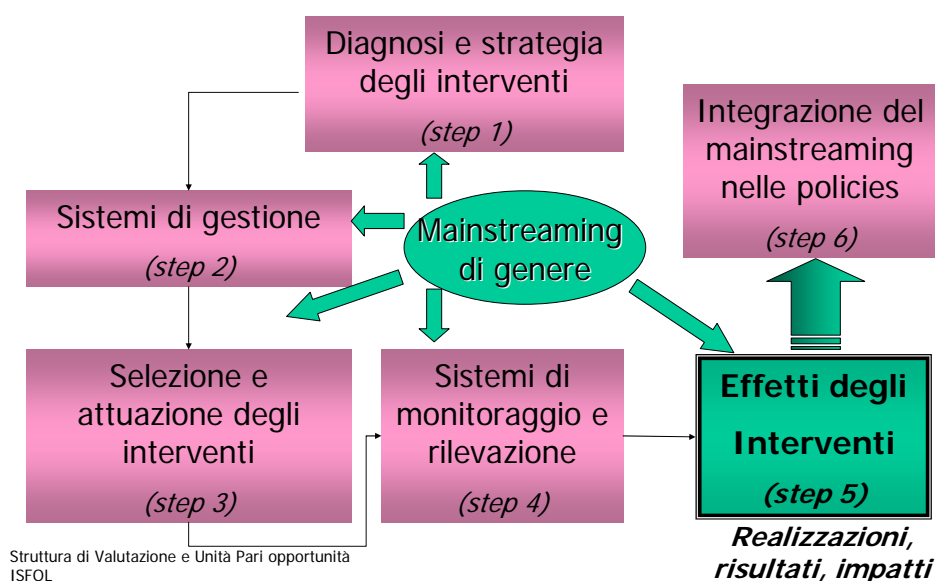
- esiste un lungo processo di “istituzionalizzazione” della tematica del mainstreaming di genere come approccio alla costruzione delle politiche;
- la costruzione di un disegno valutativo passa attraverso l’integrazione di due opposte logiche: quella top-down, definita a cascata dalla comunità europea per arrivare fino ai programmi operativi regionali, e quella bottom up che, partendo dalla configurazione degli attuali sistemi informativi e dalle concrete esperienze di analisi locali, contribuisce a definire la fattibilità di un modello valutativo nazionale;
- l’analisi mainstreamed delle policies, pur nascendo da una esigenza legata ad un vincolo preciso posto dalla logica dei fondi strutturali può, di fatto, costituire una leva per lo sviluppo di una cultura valutativa in una prospettiva di genere.

Sulla base di ciò l’approccio metodologico che si sta seguendo si pone le seguenti domande valutative:

- quanto il mainstreaming di genere è migliorato a seguito dell’attuazione del programma operativo (es. miglioramento dell’accesso al mercato del lavoro delle donne)
- quanto e come gli aspetti di mainstreaming vengono considerati nella definizione e attuazione del programma operativo (es. inserimento nei bandi di condizioni premiali di selezione per proposte con determinati requisiti di promozione delle pari opportunità) e nella definizione dei sistemi informativi (sistemi di monitoraggio, osservatori specifici, ecc.)
- come e in che misura il mainstreaming entra a far parte del processo di definizione delle politiche.

Si tratta in sostanza di ricostruire in che misura la prospettiva di genere risulti integrata nel corso di tutto il ciclo programmatico degli interventi, secondo quanto evidenziato nella figura di seguito proposta.

Fig. 1 - Disegno valutativo e percorso metodologico



Come la figura dimostra a ciascuna delle fasi del ciclo programmatico corrisponde uno step del percorso metodologico, al termine del quale si intende valutare gli effetti prodotti (outputs, outcomes e impact), e il grado di integrazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nei processi di policy making.

Il percorso metodologico seguito, dunque, si articola in 6 step:

1. la ricostruzione delle strategie contenute nei documenti di programmazione attraverso una lettura di genere di tali documenti;
2. la ricognizione della integrazione del mainstreaming nei sistemi di gestione dei programmi (regionali e nazionali);
3. il peso esercitato dalla dimensione di genere nei processi di selezione ex-ante dei progetti e degli interventi;
4. la ricognizione sulla disponibilità delle informazioni elementari per il monitoraggio di tutti gli interventi volti più o meno direttamente a promuovere le pari opportunità. Ciò implica una ricognizione di tutte le fonti informative ad oggi disponibili, al fine di ampliare le basi conoscitive della condizione femminile nel mercato del lavoro;

5. l'elaborazione di un set di indicatori comune a tutti responsabili di programma per la valutazione degli effetti (indicatori di realizzazione, risultato e impatto);
6. l'integrazione della dimensione del mainstreaming all'interno delle policies attraverso chiavi di lettura nuove, tra cui l'analisi del processo di implementazione delle politiche di genere, l'analisi dei bilanci pubblici (gender budget), lo sviluppo di sinergie tra le politiche attive del lavoro e quelle dello sviluppo regionale, l'analisi degli esiti occupazionali.

7.6 Indicatori e sistemi del milieu socio-economico (SMSE)

In questa sezione si è proceduto a interpretare e definire gli elementi strutturali del milieu socio-economico a partire da sette diversi fattori di attrattività di professionalità volti ad identificare il potenziale vantaggio competitivo di ciascun ambito territoriale (comunale e sovracomunale) in termini relativi, ossia rapportato ai valori medi provinciali. I sette fattori di attrattività sono distinti in due macrocategorie, a seconda del contenuto più spiccatamente economico o sociale degli indicatori di base utilizzati per l'analisi.

Nell'ambito dei fattori di attrattività di natura economica ritenuti fondamentali nella definizione di un modello per la valutazione regionale 2007-2013 relativamente allo sviluppo delle risorse umane mediante l'implementazione di "nuove" professioni dovrà essere considerato l'effetto in entrata (dal lato della offerta di lavoro dei cittadini) ed in uscita (dal lato della domanda di lavoro delle imprese) relativamente al:

- settore manifatturiero
- attività del terziario privato (commercio e servizi alle imprese)
- turismo
- agricoltura produttiva

Nell'ambito dei fattori di attrattività di natura sociale ritenuti fondamentali nella definizione di un modello per la valutazione regionale 2007-2013 relativamente allo sviluppo delle risorse umane mediante l'implementazione di "nuove" professioni dovrà essere considerato l'effetto in entrata (dal lato della offerta di lavoro dei cittadini) ed in uscita (dal lato della domanda di lavoro delle imprese) relativamente ad:

- infrastrutture
- forza lavoro
- residenze

Per la valutazione strutturale, quindi, si può pertanto procedere alla definizione di:

- vocazioni prevalenti a livello regionale/provinciale/comunale
- ambiti di aggregazione sovralocale identificati da condizioni di complementarità e/o specializzazione
- possibili connessioni di natura funzionale all'interno delle aree o tra le aree individuate individuando anche il peso dei centri di secondo livello che svolgono un ruolo chiave come erogatori di servizi per le aree a vocazione produttiva.

Nella definizione delle strutture funzionali si dovrà procedere alla costruzione di Sistemi del milieu socioeconomico (SMSE) che contribuiscono a definire le appartenenze e le gravitazioni nell'ambito delle attività produttive e dei principali fattori e servizi ad esse connessi.

La definizione di tali ambiti viene determinata in tre successivi stadi:

- individuazione degli indicatori di base che, a partire dalle informazioni disponibili, riescono a cogliere, per ciascuna regione/provincia/ comune, gli elementi attrattivi per ciascuno dei fattori di attrattività sopra considerati;

- costruzione di un indice composito di attrattività relativa di ciascuna regione/provincia/ comune per ciascuno dei sette fattori. Tale indice è dato, per ciascun fattore, dalla somma dei rapporti tra i rispettivi indicatori di base e gli analoghi rapporti a livello provinciale
- costruzione di un indice complessivo di attrattività, dato dalla somma dei sette indici composti, normalizzata per tener conto del diverso numero di indicatori di base in ciascun indice composito.

Le componenti dell'indice complessivo di attrattività relativa sono dunque:

- Indice composito di attrattività economica relativa nel settore manifatturiero
- Indice composito di attrattività economica relativa nel terziario privato
- Indice composito di attrattività economica relativa nell'agricoltura produttiva
- Indice composito di attrattività economica relativa nel turismo
- Indice composito di attrattività sociale relativa per le infrastrutture
- Indice composito di attrattività sociale relativa per la forza lavoro
- Indice composito di attrattività sociale relativa per le residenze

L'indice complessivo di attrattività nei diversi fattori può essere articolato in classi del tipo:

- Bassa
- Medio bassa
- Media
- Medio alta
- Alta/Molto alta

Infine, dopo aver svolto le analisi relative ai tre stadi precedenti si potrà procedere alla definizione degli SMSE attraverso l'individuazione, dapprima, del fattore nel quale

ciascun territorio (la disaggregazione, come già segnalato, potrà essere a livello regionale, provinciale e comunale a seconda della disponibilità dei dati statistici rilevati) presenta il più alto indice di attrattività relativa tra quelli medi e, successivamente, di un'area sovracomunale a prevalente vocazione in un fattore economico specifico mediante unione di territori contigui con identica prevalenza fattoriale. A tale area vengono successivamente assegnati i comuni adiacenti privi di forte vocazione produttiva nel caso in cui questi presentino media o elevata attrattività nei principali indicatori sociali (infrastrutture e forza lavoro). Al fine di valutare la struttura del milieu socioeconomico, è stato prodotto pertanto un indice complessivo di attrattività economico-sociale fondato sui seguenti indici composti per ciascun fattore produttivo e sui seguenti indicatori di base:

7.6.1 Attrattività nell'agricoltura produttiva

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AA = Indice di attrattività nella agricoltura produttiva		L'indice di attrattività economica in agricoltura è definito dalla formula: $AA = (A_{Ec}/A_{Ep}) + (A_{Pc}/A_{Pp}) + (A_{Dc}/A_{Dp}) + (A_{Bc}/A_{Bp}) + (A_{Vc}/A_{Vp})$	Attrattività relativa del comune in termini di agricoltura produttiva
	Superficie agricola utilizzata (SAU) per azienda	A_{Ec} = rapporto tra superficie agricola utilizzata e numero di aziende a livello comunale; A_{Ep} = analogo rapporto a livello provinciale	Disponibilità di suolo produttivo
	Rapporto tra Superficie destinata a Coltivazioni legnose e SAU	A_{Pc} = rapporto tra la superficie destinata a coltivazioni legnose (ulivo, vino, etc.) e la superficie totale; A_{Pp} = analogo rapporto a livello provinciale	Concentrazione in produzioni destinabili all'industria alimentare e/o a più alto valore aggiunto
	Addetti all'agricoltura per unità locali	A_{Dc} = rapporto tra il numero di addetti e il numero di unità locali nel settore agricolo	Dimensione dell'azienda agraria
	Percentuale di aziende condotte in proprietà sul totale	A_{Pc} = percentuale di aziende gestite dal proprietario a livello comunale; A_{Pp} = analogo rapporto a livello provinciale	Gestione diretta nella conduzione dell'azienda
	Percentuale di SAU destinata a produzioni biologiche sul totale	A_{Bc} = percentuale di SAU destinata a produzioni biologiche; A_{Bp} = analogo rapporto a livello provinciale	Presenza di settori innovativi
	Percentuale di SAU destinata a vini DOC o ad altre tipologie di vini	A_{Vc} = percentuale di SAU destinata a vini DOC o altre tipologie di vini	Presenza di settori ad alta esportazione

7.6.2 Indice di attrattività manifatturiera

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AM = Indice di attrattività nel settore manifatturiero		L'indice di attrattività economica nel settore manifatturiero è definito dalla formula: $AM = (MOc/MOp) + (MUc/MUp) + (MDc/MDp) + (MNC/MNp) + (MVc/MVp)$	Attrattività relativa del comune nel settore manifatturiero
	Rapporto tra addetti manifatturieri e popolazione	MOc = rapporto tra addetti al settore manifatturiero e popolazione residente; MPp = analogo rapporto a livello provinciale	Importanza dell'industria manifatturiera
	Rapporto tra unità locali manifatturiere ed unità locali extraagricole	MUc = rapporto tra unità locali del settore manifatturiero e unità locali extraagricole complessive a livello comunale; MPp = analogo rapporto a livello provinciale. (Sono escluse le unità locali appartenenti ad imprese aventi sede legale esterna al territorio di riferimento)	Densità industriale e presenza di imprenditorialità endogena
	Percentuale di addetti in unità locali non di piccola dimensione	MDc = percentuale di addetti manifatturieri occupati in unità locali con 10 addetti e più; MDp = analogo rapporto a livello provinciale	Dimensione dell'impresa manifatturiera
	Rapporto tra nuove imprese e imprese registrate	MNc = rapporto tra nuove imprese registrate e totale delle imprese registrate a livello comunale; MNp = analogo rapporto a livello provinciale (Il dato è comune con le attività di servizio. In sostanza si assume che la dinamica delle imprese industriali non sia significativamente diversa da quella delle imprese appartenenti al terziario produttivo)	Dinamismo imprenditoriale
	Percentuale di addetti nei comparti manifatturieri (esclusi quelli a maggiore assorbimento di addetti)	MVc = peso percentuale dato dagli addetti nei diversi comparti produttivi escludendo i tre comparti a maggiore presenza di addetti a livello comunale; MVp = analogo rapporto a livello provinciale	Diversificazione produttiva

7.6.3 Indice di attrattività nel terziario produttivo

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
ATP = Indice di attrattività nel terziario produttivo		L'indice di attrattività economica nel terziario produttivo (commercio e servizi alle imprese) è definito dalla formula: $ATP = (TPOc/TPOp) + (TPUc/TPUp) + (TPDc/TPDp) + (TPNc/TPNp) + (TPSc/TPSp)$	Attrattività relativa del comune nel terziario produttivo
	Rapporto tra addetti nel terziario produttivo e popolazione	TPOc = rapporto tra addetti nel terziario produttivo e popolazione residente; TPOp = analogo rapporto a livello provinciale	Importanza del terziario produttivo
	Rapporto tra unità locali nel terziario produttivo ed unità locali extraagricole	TPUc = rapporto tra unità locali del terziario produttivo e unità locali extraagricole a livello comunale; TPUp = analogo rapporto a livello provinciale. (Sono escluse le unità locali appartenenti ad imprese aventi sede legale esterna al territorio di riferimento)	Densità imprenditoriale nel terziario produttivo
	Percentuale di addetti in unità locali non di piccola dimensione	TPDc = percentuale di addetti manifatturieri occupati in unità locali con 10 addetti e più; TPDp = analogo rapporto a livello provinciale	Dimensione d'impresa nel terziario produttivo
	Rapporto tra nuove imprese e imprese registrate	TPNc = rapporto tra nuove imprese ed imprese registrate negli anni 1998-1999 a livello comunale; TPNp = analogo rapporto a livello provinciale (Il dato è comune con le attività manifatturiere. In sostanza si assume che la dinamica delle imprese del terziario produttivo non sia significativamente diversa da quella delle imprese appartenenti al manifatturiero)	Dinamismo imprenditoriale
	Percentuale di addetti nei servizi alle imprese	TPSc = peso percentuale in termini di addetti nei servizi alle imprese rispetto al totale del terziario produttivo a livello comunale; TPSp = analogo rapporto a livello provinciale	Dinamismo imprenditoriale

7.6.4 Indice di attrattività turistica

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AT = Indice di attrattività nel turismo		L'indice di attrattività turistica è definito dalla formula: $AT = (TOc/TOp) + (TUc/TUp) + (TDC/TDP) + (TCc/TCp) + (TUTc/TUTp) + (TPc/TPp)$	Attrattività relativa del comune nel settore turistico
	Rapporto tra addetti nei comparti turistici e popolazione	TOc = rapporto tra addetti nel comparto alberghi e pubblici esercizi e popolazione residente; TPp = analogo rapporto a livello provinciale	Importanza dei comparti turistici
	Rapporto tra unità locali nei comparti turistici ed unità locali extra-agricole	TUc = rapporto tra unità locali nel comparto alberghi e pubblici esercizi e unità locali extra-agricole a livello comunale; TUp = analogo rapporto a livello provinciale. (Sono escluse le unità locali appartenenti ad imprese aventi sede legale esterna al territorio di riferimento)	Densità imprenditoriale nei comparti turistici
	Percentuale di addetti in unità locali non di piccolissima dimensione	TDC = percentuale di addetti turistici occupati in unità locali con 3 addetti e più; TDP = analogo rapporto a livello provinciale	Dimensione dell'impresa turistica
	Rapporto tra posti letto ed esercizi	TCc = rapporto tra posti letto ed esercizi a livello comunale; TCp = analogo rapporto a livello provinciale	Capacità di offerta turistica
	Rapporto tra presenze giornaliere e posti letto	TUTc = rapporto tra presenze giornaliere e posti letto; TUTp = analogo rapporto a livello provinciale	Utilizzazione delle strutture alberghiere ed extraalberghiere
	Rapporto tra presenze e arrivi	TPc = rapporto tra presenze e arrivi a livello comunale; TPp = analogo rapporto a livello provinciale	Permanenza nelle strutture alberghiere ed extraalberghiere

7.6.5 Indice di attrattività per le infrastrutture

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AI = Indice di attrattività per le infrastrutture		L'indice di attrattività infrastrutturale è definito dalla formula: $AI = (IAC/IAp) + (IEc/IEp) + (ITSc/ITSp) + (IATCc/IATCp) + (ISCc/ISCp) + (ISAc/ISAp)$	Attrattività relativa del comune nelle infrastrutture
	Rapporto tra quantità di acqua erogata e il numero degli abitanti	IAC = rapporto tra la quantità di acqua erogata e il numero degli abitanti; IAp = analogo rapporto a livello provinciale	Efficienza nell'approvvigionamento idrico
	Rapporto tra consumo di energia elettrica e il numero delle utenze	IEc = rapporto tra consumi di energia elettrica per usi domestici e il numero delle utenze residenziali; IEp = analogo rapporto a livello provinciale	Efficienza nella distribuzione di energia elettrica
	Rapporto tra veicoli circolanti e popolazione	ITSc = rapporto tra l'insieme dei veicoli circolanti immatricolati nel comune (auto, bus, camion, moto-carri, rimorchi) e la popolazione comunale; ITSp = analogo rapporto a livello comunale	Proxy per disponibilità di infrastrutture di trasporto stradale
	Rapporto tra addetti nei trasporti e nelle comunicazioni e addetti totali	IATCc = rapporto tra gli addetti nel settore dei trasporti e delle comunicazioni e il totale degli addetti extraagricoli; IATCp = analogo rapporto a livello provinciale	Offerta di servizi di trasporto e comunicazioni
	Rapporto tra aule nelle scuole medie e superiori e totale aule	ISCc = rapporto tra il numero di aule nelle scuole medie e superiori e il numero totale delle aule presenze; ISCp = analogo rapporto a livello provinciale	Disponibilità di servizi scolastici
	Rapporto tra giornate di degenza e posti letto	ISAc = rapporto tra giornate di degenza durante l'anno e posti letto negli istituti ospedalieri pubblici a livello comunale; ISAp = analogo rapporto a livello provinciale	Disponibilità ed utilizzo dei servizi sanitari

7.6.6 Indice di attrattività per la forza lavoro

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AL= Indice di attrattività per la forza lavoro		L'indice di attrattività per la forza lavoro è definito dalla formula: $AL = (L_{Gc}/L_{Gp}) + (L_{Ic}/L_{Ip}) + (L_{Rc}/L_{Rp}) + (L_{Ac}/L_{Ap}) + (L_{Oc}/L_{Op}) + (L_{Sc}/L_{Sp})$	Attrattività relativa attuale e potenziale del comune nella disponibilità e utilizzo della forza lavoro
	Rapporto tra popolazione giovane e totale popolazione	L_{Gc} = rapporto tra il numero di individui tra i 15 e i 29 anni e il totale della popolazione a livello comunale; L_{Gp} = analogo rapporto a livello provinciale	Pressione sul mercato del lavoro
	Rapporto tra popolazione in età infantile e popolazione anziana	L_{Ic} = inverso dell'indice di vecchiaia a livello comunale, a sua volta definito come il rapporto il numero di individui con 65 anni e più e il numero di individui con 14 anni o meno; L_{Ip} = analogo rapporto a livello provinciale	Variazione nella disponibilità futura di forza lavoro
	Indice di ricambio	L_{Rc} = indice di ricambio a livello comunale, inteso come il rapporto tra la popolazione in età da 25 a 29 anni e quella da 60 a 64 anni; L_{Rp} = analogo rapporto a livello comunale	Variazione nella disponibilità immediata di forza lavoro
	Tasso di attività	L_{Ac} = tasso di attività a livello comunale inteso come il rapporto tra popolazione attiva e totale della popolazione; L_{Ap} = tasso di attività a livello provinciale	Peso dell' offerta di lavoro (giovanile e non)
	Tasso di occupazione	L_{Oc} = tasso di occupazione a livello comunale, inteso come rapporto tra numero di occupati e popolazione attiva; L_{Op} = tasso di occupazione a livello provinciale	Peso della domanda di lavoro
	Percentuale di laureati e diplomati	L_{Sc} = percentuale di laureati e diplomati sul totale della popolazione; L_{Sp} = analoga percentuale a livello provinciale	Presenza di forza lavoro specializzata

7.6.7 Indice di attrattività residenziale

Indice	Indicatore	Composizione	Significato
AR= Indice di attrattività residenziale		L'indice di attrattività residenziale è definito dalla formula: $AR = \frac{RDc}{RDp} + \frac{RMc}{RMp} + \frac{RSc}{RSp} + \frac{RAOc}{RAOp} + \frac{RASc}{RASp} + \frac{RCc}{RCp}$	Attrattività relativa del comune per fini residenziali
	Densità della popolazione	RDc = densità della popolazione comunale; RDp = densità della popolazione a livello provinciale	Pressione sul mercato edilizio
	Tasso migratorio nell'ultimo decennio intercensuario	RMc = rapporto tra media 1991-2001 del saldo migratorio e la popolazione presente; Rmp = analogo rapporto a livello provinciale (Il saldo migratorio è stato aggiustato in modo da rendere tutti i valori positivi ponendo pari a 0 il valore più basso e aumentando gli altri valori della differenza tra il valore minimo e lo zero)	Attrattività generale del comune come luogo di residenza
	Rapporto tra stranieri residenti e popolazione	RSc = rapporto tra stranieri residenti e popolazione residente a livello comunale; RSp = analogo rapporto a livello provinciale	Peso del comune come luogo di immigrazione extracomunitaria (sommersa)
	Rapporto tra abitazioni occupate e totale abitazioni	RAOc = rapporto tra abitazioni occupate e il totale delle abitazioni; RAOp = analogo rapporto a livello provinciale	Disponibilità di abitazione e pressione sulla costruzione di nuove residenze
	Rapporto tra addetti ai servizi sociali e servizi totali	RASc = rapporto tra addetti ai servizi sociali e personali e totale addetti extraagricoli a livello comunale; RASp = analogo rapporto a livello provinciale	Disponibilità di servizi sociali
	Rapporto tra addetti nelle costruzioni e addetti totali	RCc = rapporto tra addetti al settore costruzioni e totale degli addetti extraagricoli; RCp = analogo rapporto a livello provinciale	Peso dell'edilizia

A partire dall'analisi degli indicatori complessivi di attrattività economica e sociale, i passi successivi da compiere una volta disponibili i dati a livello disaggregato necessario e quando si avrà il quadro chiaro delle nuove misure previste nell'ambito dei FS 2007-2013, si provvederà ad enucleare una prima interpretazione delle funzioni prevalenti del territorio dal punto di vista socio-economico mediante la seguente procedura:

1) Per ciascun territorio verranno determinati i fattori di attrattività economica prevalenti e quelli secondari in funzione, non già del valore assoluto conseguito dagli indicatori compositi ma dell'importanza assunta dal comune nella classifica relativa di ogni fattore. In particolare, si attribuirà la caratterizzazione di fattore economico prevalente in quei casi in cui il comune riporta un indice composito di attrattività economica nelle prime tre fasce di intensità per l'agricoltura produttiva, nelle prime due fasce per il settore manifatturiero e nella prima fascia per il turismo e il terziario produttivo. L'asimmetria nel considerare le fasce rilevanti dipende dalla variabilità della distribuzione dei valori comunali (per l'agricoltura e il manifatturiero tale variabilità è maggiore). Analogamente, verrà attribuita la caratterizzazione di fattore economico secondario in quei casi in cui il comune riporta un indice composito di attrattività economica nella quarta fascia per l'agricoltura, nella terza fascia per il manifatturiero, nella seconda e terza fascia per il turismo e il terziario.

2) Sarà possibile individuare cluster di "territori" secondo la vocazione produttiva prevalente sulla base della frequenza di ciascun fattore in comuni adiacenti. Tali cluster costituiranno il nucleo fondamentale del sistema locale produttivo.

3) Sulla base dei valori riportati dagli indicatori sociali verranno attribuiti ai sistemi locali già configurati i comuni adiacenti ai cluster che, pur non presentando alcuna specializzazione economica rilevante, sono dotati di una certa attrattività dal punto di vista sociale riportando valori nelle prime tre fasce di intensità per gli indicatori di attrattività infrastrutturale e della forza lavoro e nelle prime due fasce per gli indicatori di attrattività residenziale. La logica sottostante è che tali comuni possono fornire elementi di attrattività complementare a quella squisitamente produttiva che può avere

un ruolo sinergico con quella riscontrabile dal punto di vista economico nei comuni a maggiore vocazione. Spesso, tali comuni sono anche dotati di una qualche specializzazione nel campo del commercio o dei servizi privati.

4) Si perverrà quindi alla identificazione di X sistemi del milieu socioeconomico

7.7 La lettura di genere dei documenti di programmazione

L'obiettivo della lettura di genere dei documenti di programmazione delle regioni ob.3, è riconducibile alla esigenza di definire una ipotesi di modello per la valutabilità degli interventi e la valutazione intermedia delle politiche di pari opportunità e di mainstreaming, coerente con l'impianto metodologico di valutazione previsto nel QCS Ob.3 e con le indicazioni contenute nel documento VISPO (documento ISFOL sulla valutazione dei programmi Comunitari).

Essa rappresenta il primo step del percorso metodologico avviato per la valutazione di genere. L'assunto base del lavoro è che ogni singola finalità o azione prevista nei documenti di programmazione possa offrire un contributo concreto, più o meno esplicito, alla attuazione delle quattro variabili/obiettivo previste nel VISPO.

L'analisi di genere del contesto, considerata fondamentale per la definizione di una strategia che non si limiti alla sola individuazione di misure specifiche a favore delle donne, e non si posizioni pertanto unicamente a valle del processo di programmazione, è stato uno degli elementi esaminati con più attenzione.

Tale analisi di contesto, infatti, dovrebbe avere come obiettivo principale quello di analizzare la situazione di partenza in materia di pari opportunità e di conseguenza incidere sul disegno delle politiche di intervento del FSE, garantendo la considerazione e valutazione degli aspetti legati alle pari opportunità in tutte le fasi della programmazione, attuazione e valutazione. Essa risulta, pertanto, funzionale alla individuazione e gerarchizzazione dei bisogni e la conseguente definizione delle priorità e degli obiettivi.

Una oggettiva difficoltà da parte delle regioni ad esprimere compiutamente la ricostruzione delle condizioni di contesto per l'affermazione del principio di pari

opportunità è quanto emerge dallo studio comparato. Le indicazioni contenute in VISPO, certamente ambiziose per la consistente mole di dati e di indicatori da produrre, sono state recepite solo parzialmente. L'analisi effettuata dei documenti di programmazione ha mostrato infatti le maggiori carenze nella produzione di dati sulle infrastrutture e servizi di base. L'analisi di contesto condotta dalle Regioni, centrata quasi interamente sullo studio degli andamenti del mercato del lavoro, non ha consentito, nella maggior parte dei casi, l'individuazione delle priorità regionali di pari opportunità secondo il percorso suggerito nelle Linee Guida. In realtà tutte le Regioni hanno dichiarato di applicare il cosiddetto principio del "doppio binario", che si esplica attraverso l'integrazione del principio di parità tra i generi in tutti gli assi di intervento dei POR da un lato e con un asse dedicato alle pari opportunità, dall'altro.

La parte centrale della lettura di genere ha riguardato le modalità attuative del mainstreaming ed il grado di integrazione degli obiettivi di parità nella programmazione regionale. Solo in rari casi sono stati esplicitati obiettivi generali di pari opportunità e ancora più raramente questi obiettivi sono stati declinati nelle strutture dei programmi. Questo tipo di formulazione avrebbe consentito di verificare da un lato la coerenza tra obiettivi generali e operativi e azioni da finanziare, dall'altro avrebbe consentito una maggiore integrazione del principio di pari opportunità. Anche il processo di valutazione di genere sarebbe stato notevolmente agevolato, in quanto il contributo delle singole azioni al raggiungimento degli obiettivi generali di parità avrebbe potuto essere valutato e qualificato. Le Regioni hanno invece introdotto solo raramente nei P.O.R. obiettivi di parità al livello degli obiettivi operativi delle misure, mentre tutte hanno previsto tipologie di intervento volte al mainstreaming di genere all'interno delle misure dei CdP e tipologie di intervento per promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro nell'asse dedicato, l'Asse E. Ciò ha spinto la programmazione del mainstreaming di genere e del rispetto del principio delle pari opportunità a valle del processo di programmazione.

Una ulteriore considerazione può essere avanzata sul grado di coerenza tra obiettivi di parità dichiarati e declinazione degli stessi attraverso tipologie di azione dedicate. In molti casi, infatti, si rileva una discrasia per cui gli obiettivi operativi enunciati nel POR non sono declinati in azioni nel rispettivo CdP.

Una riflessione generale è che il mainstreaming di genere viene, in linea di massima, garantito dalle autorità di gestione dal rispetto del principio delle quote (“garantire la presenza della popolazione femminile che orientativamente rifletta le proporzioni presenti sul mdl”). Certamente quello di raggiungere come beneficiari delle azioni un numero di donne e di uomini proporzionato alle dimensioni di genere nel mdl si configura come un aspetto importante da perseguire, ma appare anche come una condizione minima da garantire per attuare politiche di pari opportunità. Per questi motivi l’analisi si è orientata su quanto le singole Regioni siano riuscite ad andare oltre il rispetto delle quote, cioè quanto siano riuscite a programmare obiettivi e tipologie di intervento dedicati al rispetto della parità in un’ottica di mainstreaming.

Questo ha permesso di mettere in luce da un lato le carenze di alcune regioni nella programmazione del mainstreaming, dall’altro la evidente difficoltà a declinare il principio di pari opportunità su alcuni temi. Le priorità di pari opportunità delineate con maggior chiarezza in sede di definizione degli obiettivi operativi riguardano soprattutto le azioni della misura A1 (organizzazione dei nuovi servizi per l’impiego), ed in genere dell’Asse A (sviluppo e promozione di politiche attive del lavoro), mentre più sguarnite sembrano le misure degli Assi C (Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell’istruzione e dell’orientamento) e D (Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile..). L’Asse più sguarnito appare senz’altro il C, ed in particolare la misura C3, (Formazione superiore), per la quale nessuna regione ha previsto interventi specifici.

Tali andamenti sono probabilmente riconducibili al deficit di programmazione già riscontrato in passato per le azioni previste in tali misure, in particolar modo, per le azioni di formazione continua.

Analizzando infine le Direttive e i bandi, ciò che emerge con particolare evidenza è un’enfasi sulle azioni volte a promuovere il miglioramento dell’accesso al lavoro e alla formazione delle donne. Questa osservazione dimostra che il problema considerato come prevalente sia ancora l’ingresso nel mercato del lavoro femminile, cosa ormai solo parzialmente corrispondente alla realtà, soprattutto nelle regioni del Centro-nord. Mentre infatti al Sud i Fondi Strutturali, e in particolare il Fse, puntano al rovesciamento delle condizioni di squilibrio socio-economico che penalizzano

maggiormente i giovani e le donne, nelle Regioni del Centro-Nord l'obiettivo è sostanzialmente diverso: si tratta infatti di puntare sul miglioramento della qualità complessiva del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sul rafforzamento delle performances del sistema, sia dal lato dell'offerta (ad esempio con una maggiore attenzione alle esigenze specifiche dell'utenza) sia dal lato della domanda (ad esempio attraverso un adeguamento alle innovazioni tecnologiche). Questo "sbilanciamento" sui meccanismi dell'accesso spiega anche la trascuratezza delle azioni di pari opportunità notata nella formazione continua. La programmazione 2000-2006 delle Direttive non si discosta molto da quella del 1994-99. Nella programmazione 2007-2013 sarebbe auspicabile leggere con più attenzione la posizione delle donne nel mercato del lavoro, puntando maggiormente l'attenzione da un lato sul consolidamento delle posizioni lavorative delle donne particolarmente deboli nel mercato del lavoro, dall'altro, sulla carriera delle lavoratrici.

7.8 Le attività in corso

Per tutti gli steps del percorso metodologico è tuttora in corso un intenso lavoro che vede la partecipazione attiva di tutti gli stakeholders, più o meno direttamente legati alla realizzazione di politiche per lo sviluppo delle pari opportunità tra uomini e donne nei diversi contesti locali (Regioni e Province) e nazionali (Ministeri).

Attraverso una fattiva collaborazione che nasce all'insegna della logica partecipata della valutazione, è stata effettuata una dettagliata ricognizione sulla presenza della variabile di genere all'interno dei sistemi informativi e di gestione delle autorità responsabili dei programmi operativi.

Dai primi confronti si evince che risulterebbe possibile conoscere l'output e le performance di misura in termini di pari opportunità ed effettuare analisi comparative tra tipologie di intervento differenti (ad esempio "formazione" piuttosto che "work-experience"), ma sfugge il dato individuale di alcune tipologie specifiche (come ad esempio la formazione continua), così come sembrano di difficile individuazione i

gruppi bersaglio a cui si indirizzano le azioni di accompagnamento (informazione pur prevista all'interno dei documenti di programmazione).

Date queste problematiche il lavoro di confronto avviato con i soggetti responsabili della programmazione e della valutazione degli interventi FSE nei territori Ob.3 intende elaborare indirizzi tecnico-operativi, i quali possano rappresentare linee guida che offrano spunti di riflessione; individuino criteri; definiscano percorsi, indirizzi tecnici e metodologici; forniscano delle esemplificazioni.

L'auspicio per la programmazione 2007-2013 è che i titolari di programmi operativi possano utilizzare un modello di valutazione quanto più aderente, da un lato, alle linee strategiche nazionali e comunitarie e, dall'altro, alle esigenze provenienti dai singoli territori.

Questi indirizzi operativi devono poter fornire modalità e strumenti per:

- i) consentire una rivisitazione dell'analisi del contesto finalizzata ad una valutazione ex ante maggiormente pertinente in chiave di genere;
- ii) individuare e definire criteri di pari opportunità per la selezione dei progetti, validi per le diverse tipologie d'azione finanziabili, che consentano di attribuire una "preferenza" a quelli maggiormente rappresentativi;
- iii) individuare indicatori di realizzazione e di risultato coerenti con le quattro variabili/obiettivo VISPO e tipologie di azione previste dalla programmazione FSE (persone, accompagnamento, sistemi) che consentano una valutazione in itinere mirata in termini di pari opportunità. Elementi significativi per la definizione di tali indicatori provengono da quanto programmato in termini di azioni dalle stesse autorità di gestione ed integrano gli indicatori previsti nei loro stessi complementi di programmazione. Le diverse autorità di gestione hanno, infatti, previsto delle azioni anche innovative in termini di pari opportunità che non sempre trovano la possibilità di essere rilevate attraverso, ad esempio, gli indicatori di realizzazione finora predisposti;

- iv) avviare i quattro approfondimenti tematici citati, con l'obiettivo di identificare e definire nuovi indicatori di impatto per la valutazione ex post delle politiche di pari opportunità e dei programmi ad esse finalizzati.

7.9 Commento sulle proposte di regolamento dei nuovi Fondi Strutturali: una prospettiva di inclusione sociale

Sono stati calcolati 68 milioni di persone che vivono sotto la soglia di povertà nei 25 Stati membri dell'Unione Europea.. EAPN attribuisce un alto livello di importanza ai Fondi strutturali come uno strumento significativo per combattere l'esclusione sociale in Europa. Sebbene i Fondi strutturali comprendano solo una piccola parte delle spese pubbliche dell'Unione, essi rivestono una influenza molto più grande della loro misura grazie ai temi affrontati, modello di sviluppo adottato e la questione delle disuguaglianze e per le partnership impegnate.

Il FSE assume uno specifico ruolo nella promozione dell'inclusione e nel rivolgersi ai gruppi vulnerabili. Anche gli altri Fondi hanno un considerevole potenziale di contrasto all'esclusione sociale ed alla povertà. Le organizzazioni non governative (Ong) che lavorano con le persone che sperimentano la povertà possono svolgere una funzione importante nell'elaborazione, nella pianificazione, nell'assegnazione, nella realizzazione, nella valutazione e nel monitoraggio dei Fondi strutturali. In questo commento, EAPN esprime la propria posizione sulle proposte di regolamento dei Fondi, presentate dalla Commissione europea per il periodo 2007-2013. Le tematiche chiave riguardanti l'inclusione sociale sono identificate come principali. I cambiamenti rispetto ai vecchi regolamenti sono comparati. Lo scorso mese di luglio (2004), la Commissione Europea ha pubblicato i progetti di regolamenti per i nuovi Fondi strutturali, relativi al periodo 2007-2013. Vi è un regolamento generale piuttosto lungo, seguito da più piccoli regolamenti specifici per il Fondo Sociale Europeo, il Fondo di Coesione, il Fondo

Europeo di sviluppo regionale e lo strumento transfrontaliero. Li abbiamo analizzati in questa sede uno per uno.

Esiste inoltre un progetto di regolamento sul nuovo fondo di sviluppo rurale FEADR. Questi regolamenti saranno alla base di tutti gli aiuti strutturali accordati per il periodo di sette anni 2007-2013. Occorre notare che si tratta di progetti di regolamenti: essi devono ancora passare dal Consiglio dei Ministri e dal Parlamento europeo, dove saranno probabilmente fortemente contestati. Il processo di approvazione ci porterà fino al 2005-2006 e, sia pur con alcuni emendamenti, la maggior parte dei regolamenti dovrà sopravvivere. La presente nota esplicativa in favore della task force di EAPN copre gli aspetti dei nuovi regolamenti che saranno i più importanti ed interessanti per EAPN e il mondo dell'associazionismo sociale europeo, così come in rapporto alle preoccupazioni che sono state espresse l'anno scorso. Per rendere le cose ancora più complicate, lo stesso giorno della pubblicazione dei nuovi regolamenti, la Commissione ha annunciato la creazione di un nuovo programma per l'occupazione e la solidarietà sociale, intitolato PROGRESS. Progress si svolgerà dal 2007 al 2013 e dispone di un budget di 628,8 m Euro. Sarà articolato su cinque settori di attività:

- Occupazione
- Inclusione e protezione sociale
- Condizioni di lavoro
- Antidiscriminazione e diversità
- Uguaglianza tra uomini e donne.

Lo statuto preciso del programma PROGRESS è ancora incerto. L'annuncio rimandava i lettori al nuovo regolamento dei Fondi strutturali che invece non contiene alcun riferimento al nuovo programma. All'inizio qualcuno ha pensato che il nuovo programma avrebbe potuto sostituire il programma EQUAL, o rispondere in un certo modo alle preoccupazioni che erano state sollevate. Un'analisi più approfondita ci lascia pensare che si tratterà di un programma "ombrello" che raccoglierà sotto lo stesso capitolo i diversi programmi di lotta contro la discriminazione e la povertà, i programmi di "genere" e "occupazione".

A complemento delle azioni svolte nell'ambito del FSE, il programma finanzierà studi, campagne di sensibilizzazione, scambi di informazioni e di buone pratiche, esercizi di monitoraggio e di valutazione e iniziative di “networking” (messa in rete). Esso sosterrà il Metodo Aperto di Coordinamento per gli scambi di politiche tra gli Stati membri nel campo dell'occupazione e della protezione sociale. La Commissione propone di dotare il programma di un budget di poco oltre i 600 m. di euro per un periodo di sette anni. Proposte relative al sostegno al dialogo sociale, alla libera circolazione dei lavoratori ed alle analisi demografiche saranno avanzate in tempi successivi.

Si auspica che i programmi relativi alla Programmazione dei fondi strutturali 2007-2013 ed implementabili in Calabria, tengano conto della composizione delle risorse umane, dell'alto livello di scolarità tra i minori di 40 anni e delle potenzialità professionali in parte inespresse, ma leva di sviluppo e di occupazione in vista dell'importanza crescente delle nuove professioni.

Le risorse umane della regione Calabria posseggono competenze culturali, creative e tecniche sempre più competitive in ambito internazionale. Il livello di scolarità è molto elevato e si prevede che aumenti ulteriormente nel prossimo lustro.

Tutela e sostegno delle pari opportunità tra donne ed uomini; misure e strategie specifiche per la protezione sociale e l'inclusione di immigrati ed appartenenti ad etnie minoritarie; misure di sostegno per il disagio e per l'inserimento lavorativo dei diversamente abili; misure di lotta alla povertà ed all'esclusione ed emarginazione sociale; strumenti di tutela del lavoratore e delle sue condizioni di lavoro – pilastri del programma PROGRESS – sono le priorità per le esigenze socio-occupazionali della popolazione calabrese.

Gli effetti della nuova programmazione e degli interventi/misure/azioni specifiche posseggono tutti gli ingredienti per un inserimento effettivo ed efficace della Calabria nel mercato del lavoro competitivo europeo, attraverso un processo di valorizzazione e di legittimazione delle professionalità inespresse, soprattutto delle donne calabresi, una società interculturale e solidale, attuazione di misure, strumenti e strategie di promozione delle pari opportunità a livello trasversale, nella sfera occupazionale, politica, sociale, dello stile e della qualità della vita.

7.10 Il regolamento generale

Il regolamento principale è lungo, 85 pagine, e segue la tendenza che consiste nel concentrare i principali dettagli in un solo strumento, con strumenti intermedi di accompagnamento utili a rispondere alle specificità di ciascun fondo. Il titolo ufficiale del regolamento è: *Proposte di un regolamento recante disposizioni generali relative al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, al Fondo Sociale Europeo e al Fondo di Coesione* (COM 2004/492).

Il nuovo regolamento non fa riferimento al nuovo fondo per lo sviluppo rurale, EAFRD, che si è sviluppato in modo parallelo e che strettamente parlando non si configura esattamente come un fondo. Il nuovo regolamento inizia con un memorandum esplicativo che essenzialmente ribadisce le proposte presenti nel Terzo Rapporto di Coesione, pubblicato nel febbraio scorso. Il memorandum esplicativo fa riferimento alle importanti sfide che riguardano tutti gli Stati dell'Unione, compresi i problemi di inclusione sociale. L'inclusione sociale viene menzionata come uno specifico obiettivo del FSE. Il Fondo sarà usato a sostegno della Strategia Europea per l'Occupazione, compresi gli obiettivi di rafforzamento dell'inclusione sociale e del contrasto alla discriminazione.

Il regolamento riafferma la ripartizione finanziaria dei nuovi Fondi strutturali: 78,54 % per l'obiettivo 1, le regioni della convergenza, le regioni più povere dell'Unione; 17,22 % per l'obiettivo 2, competitività regionale e obiettivo occupazione; 3,94 % per l'obiettivo 3, cooperazione territoriale europea (transfrontaliera e transnazionale) 3 % a titolo di riserva per ricompensare la qualità delle performance; l'assistenza tecnica viene fissata ad un massimo dello 0,3 % della dotazione annuale. Il preambolo 17 del regolamento stabilisce che le zone che escono dall'obiettivo 1 a causa delle nuove statistiche beneficeranno di un aiuto transitorio sostanziale al fine di completare il processo di convergenza. Questo aiuto terminerà nel 2013 e non sarà seguito da alcun altro aiuto transitorio. I tassi percentuali di contribuzione sono, come ci si aspettava e precisamente:

- 85 % per il Fondo di Coesione (i nuovi Stati membri, il Portogallo, la Spagna e la Grecia)
- 75 % nelle aree dell'obiettivo 1
- 50 % nelle aree dell'obiettivo 2
- 75 % per la cooperazione transfrontaliera, obiettivo 3.

7.11 Dettagli del regolamento generale

Il regolamento generale si compone di otto titoli, 109 articoli, un preambolo di 63 parti e un allegato. Il preambolo fa riferimento all'aumento delle disparità economiche, sociali e territoriali a livello regionale e nazionale nella Comunità allargata. Nell'ambito di questo sforzo teso a favorire la coesione economica e sociale, la Comunità persegue l'obiettivo di eliminare le disuguaglianze e promuovere le pari opportunità fra uomini e donne. Secondo il nuovo regolamento, ogni Stato membro preparerà un "documento nazionale di riferimento" nel quale sarà dettagliata la strategia di sviluppo adottata dal singolo Stato (in molti Stati membri questi documenti sono stati chiamati "piani di sviluppo nazionali"). Il documento nazionale di riferimento sarà negoziato con la Commissione, deciso dalla Commissione e costituirà la cornice per il programma operativo. I programmi operativi saranno normalmente sottoposti successivamente, ma possono anche essere presentati contestualmente al documento nazionale di riferimento (piano di sviluppo). I progetti Urbani potranno essere delegati alle autorità cittadine per la rigenerazione delle città. L'assistenza tecnica sarà messa a disposizione per le valutazioni, per il rafforzamento della capacità amministrativa collegata alla gestione dei fondi, per studi, progetti pilota e scambi di esperienze orientate ad incoraggiare metodologie di intervento e pratiche innovative. Gli otto titoli del regolamento coprono:

- gli obiettivi e le regole generali di assistenza (I)
- l'approccio strategico della coesione (II)
- la programmazione (III)
- l'efficacia (IV)
- il livello delle contribuzioni finanziarie (V)

- la gestione, il monitoraggio e i controlli (VI)
- la gestione finanziaria (VII)
- i comitati di coordinamento (VIII)

I Fondi strutturali opereranno sulla base del principio del partenariato. Il partenariato è definito nel nuovo articolo 10 come stabilito tra il governo e i partner designati da quest'ultimo e precisamente:

- o istanze urbane, locali, regionali competenti ad altri organismi pubblici
- o partner economici e sociali
- o ogni altro organismo appropriato in rappresentanza della società civile, partner ambientalisti,
- o organizzazioni non governative e organismi responsabili delle pari opportunità fra uomini e donne.

Ogni Stato membro provvederà a designare i più rappresentativi partner a livello nazionale, regionale e locale rilevanti nelle aree economica e sociale ed in ogni altra sfera significativa.

Gli Stati membri assicureranno il pieno ed effettivo coinvolgimento di tutti gli organismi appropriati, in accordo con le regole e le pratiche già in atto a livello nazionale. La partnership dovrà coprire la preparazione e il monitoraggio del quadro di riferimento nazionale in merito alla strategia nazionale adottata, così come la preparazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione dei Programmi Operativi. Gli Stati membri si impegnano a coinvolgere ciascuno dei partner individuati e in particolare le regioni, nelle varie fasi di programmazione all'interno di uno scadenziario stabilito per ciascuna fase. Gli Stati membri devono assicurare che l'integrazione della prospettiva di genere sia promossa durante le varie fasi dell'implementazione dei Fondi.

Il titolo sulla programmazione affida alla Commissione il ruolo di valutazione dei programmi operativi nazionali al fine di verificare se essi coincidono con le finalità e le priorità del documento nazionale di riferimento e delle linee guida della strategia Comunitaria (Europea).. Nel caso in cui la Commissione valuta che un programma operativo è inconsistente, può chiedere alla Stato membro di rivedere il programma in

modo concordato. Il programma operativo deve specificare i sistemi di monitoraggio e di valutazione messi in atto, inclusa la composizione del Comitato di sorveglianza. Il programma operativo del FESR negli obiettivi 1 e 2 richiederà specifiche informazioni sull'approccio al tema urbano, inclusa la lista delle città scelte e delle procedure per le sub deleghe alle autorità urbane, possibilmente attraverso specifici finanziamenti e sovvenzioni globali.

L'articolo 41 regola le sovvenzioni globali. In questo caso l'autorità di gestione può affidare la gestione e l'attuazione di una parte del programma operativo ad uno o più organismi intermediari, designati dall'autorità stessa, incluse le autorità locali, organismi per lo sviluppo regionale, organizzazioni non governative, che siano in grado di assicurare la realizzazione di una o più operazioni in accordo con le risorse stabilite in un accordo concluso tra l'autorità di gestione e il singolo ente. L'assistenza tecnica può essere utilizzata per misure relative alla preparazione, al monitoraggio, al sostegno amministrativo e tecnico, alla valutazione, al controllo e al sistema ispettivo. Le attività dell'assistenza tecnica potranno includere studi, valutazioni, relazioni di esperti, statistiche e ricerche incluse quelle di natura generale riguardanti i fondi; misure mirate ai partner così come misure finalizzate a disseminare l'informazione ed a promuovere la sensibilizzazione e la cooperazione. Esse possono includere anche miglioramenti nei metodi di valutazione e nello scambio di informazioni sulle pratiche messe in campo. Le valutazioni possono essere strategiche, prendere in esame l'evoluzione di un programma o di un gruppo di programmi, oppure fornire un sostegno al monitoraggio di uno specifico programma operativo.

Alla voce monitoraggio, l'articolo 63 regola l'inclusione dei partner nei comitati di sorveglianza, in accordo con i principi della partnership identificati nell'articolo 10. Il compito del comitato di sorveglianza (monitoring committee) consisterà nel considerare i criteri per i progetti, i progressi delle revisioni, l'esame dei risultati dell'implementazione e prendere in considerazione i rapporti annuali. L'articolo 65 specifica che l'autorità di gestione e il comitato di sorveglianza dovranno realizzare il monitoraggio facendo riferimento agli indicatori finanziari e di implementazione, ai risultati e all'impatto specificati nel programma operativo. Quando la natura

dell'assistenza lo permette, le statistiche dovranno essere disaggregate per sesso e per grandezza del territorio di riferimento. L'articolo 68, informazione e pubblicità, richiede agli Stati membri di provvedere all'informazione ed alla pubblicità cofinanziate dai programmi e dalle operazioni in favore della cittadinanza europea e dei beneficiari; oltre a ciò devono assicurare che l'assistenza da parte dei Fondi sia trasparente. Questo passaggio è più breve che nei regolamenti correnti, ma viene aggiunta la parola "trasparente", che attualmente non c'è. L'allegato dettaglia gli impegni di spesa annuali, che vanno da 46.333m nel 2007 a 49.704m nel 2013.

7.12 Il regolamento del Fondo Sociale Europeo

Il regolamento del FSE contiene 15 articoli. Il memorandum introduttivo fa riferimento al ruolo del FSE nel processo di sostegno e di rinforzo all'inclusione sociale per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone svantaggiate e per combattere la discriminazione; nella promozione della partnership allo scopo di riformare i settori dell'occupazione e dell'inclusione. Viene inoltre affermato con enfasi l'impegno della Commissione verso l'eliminazione delle ineguaglianze tra donne ed uomini ed azioni specifiche rivolte alle donne siano combinate con un robusto approccio di mainstreaming per aumentare la partecipazione ed il progresso delle donne nell'occupazione. Il preambolo 8 fa riferimento all'importanza della buona governance e della partnership tra gli attori rilevanti del territorio ed economici e sociali, mentre il preambolo 9 impegna la Commissione e gli Stati membri ad un approccio di genere in un'ottica di mainstreaming.

L'articolo 2 del regolamento del FSE specifica che il Fondo dovrà:

- rafforzare la coesione economica e sociale tramite il sostegno alle politiche degli Stati membri
- orientate alla piena occupazione, al miglioramento della qualità e della produttività del lavoro

- orientare alla promozione dell'inclusione sociale, nonché alla riduzione delle disparità regionali in termini di occupazione.

Il FSE è deputato a sostenere azioni coerenti con le linee guida e le raccomandazioni adottate nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO). L'articolo 2.2 fa riferimento alla necessità di rafforzare la coesione sociale e di tenere in conto gli obiettivi dell'Unione nel campo dell'inclusione sociale, dell'educazione e della formazione, in un'ottica di pari opportunità. L'articolo 3, finalità dell'assistenza, regola il campo d'azione del FSE. Questo appare ancora molto sbilanciato sul mercato del lavoro, occupazione disoccupazione e fa ripetuti riferimenti alle donne e all'integrazione sociale degli immigrati. La sezione sull'inclusione sociale recita come segue:

Rafforzare l'inclusione sociale delle persone meno avvantaggiate e combattere la discriminazione, in particolare tramite la promozione di:

- percorsi di inserimento al lavoro per persone svantaggiate, persone che sperimentano esclusione sociale, ragazzi che abbandonano la scuola prematuramente, minoranze e persone con disabilità, attraverso misure di occupabilità, comprese quelle nel campo dell'economia sociale, azioni di accompagnamento e con il sostegno dei partner locali rilevanti e dei servizi territoriali di assistenza e cura;
- diversità nei luoghi di lavoro e lotta alle discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro attraverso attività di sensibilizzazione e con il coinvolgimento delle collettività locali e delle imprese.
- Mobilitazione per le riforme nei settori dell'occupazione e dell'inclusione sociale, in particolare promuovendo lo sviluppo di partnership e patti tra la rete dei soggetti sociali rilevanti a livello nazionale, regionale e locale.

Nelle aree dell'obiettivo 1, il FSE è abilitato a sostenere investimenti nel capitale umano, nell'educazione e nella formazione; azioni contro l'abbandono scolastico, ricerca e innovazione. Il FSE può essere utilizzato per rafforzare la capacità e

l'efficienza istituzionale delle pubbliche amministrazioni e dei servizi pubblici. Sebbene i regolamenti pongano l'enfasi sui servizi pubblici, si rileva uno specifico riferimento alla capacità di costruire (capacity building) nella organizzazione complessiva delle politiche e dei programmi locali, con particolare attenzione al rafforzamento della legislazione tramite percorsi formativi per manager e personale di staff.

7.13 Conclusioni

L'ipotesi di modello di valutazione proposto dovrà tener conto ed interagire coi sistemi di monitoraggio predisposti dalle autorità di gestione e in questo coinvolgere anche i valutatori indipendenti; dovrà, inoltre, poter essere sperimentabile anche nei territori Ob.1 al fine di garantire la fattibilità e l'applicabilità del modello.

Il tema della valutazione di genere del Fse, e più in generale dei Fondi strutturali, presenta complessità che si giocano soprattutto sul piano culturale e della condivisione di priorità.

Su questo terreno si può fin da ora segnalare, assieme alle ombre e ai punti di debolezza, una grande opportunità per costruire e diffondere metodologie di analisi e valutazione intorno al tema delle pari opportunità e dell'equità di genere.

Fondamentale, a questo proposito, è che il tentativo che in questo periodo si sta conducendo nel nostro paese sul tema della valutazione in chiave di genere delle politiche si ponga l'obiettivo strategico di uscire dalla veste della "obbligatorietà" interna alle logiche valutative comunitarie, per assurgere a patrimonio culturale condiviso nel processo di policy making tra gli attori interni ed esterni alle istituzioni.

8 Interviste

8.1 Intervista professor D'Orio: digitale e mondo del lavoro

Nella presente intervista cercheremo di capire qual è il rapporto fra il digitale e il mondo del lavoro.

Abbiamo intervistato su questo argomento il Prof. Giovanni D'Orio, docente di Politica economica e Scienza delle Finanze dell'Università della Calabria e direttore del Progetto Equal "Donne e nuove tecnologie" della Regione Calabria (codice identificativo Equal IT-G-CAL-040).

D: LO SVILUPPO TECNOLOGICO CHE IN QUESTI ANNI STA TRASFORMANDO COSÌ PROFONDAMENTE E RAPIDAMENTE LA NOSTRA VITA CI VIENE SPESSO PRESENTATO COME UN FATTO ESCLUSIVAMENTE POSITIVO. MA C'È UNA PREOCCUPAZIONE DIFFUSA, CHE TUTTI SENTIAMO: QUALI SARANNO GLI EFFETTI SUL LAVORO, SULL'OCCUPAZIONE?

R: Un fatto è certo: almeno nel nostro paese, nonostante il forte consolidamento dell'economia, la disoccupazione continua a crescere. Basta pensare che dagli anni Settanta fino al '97 la percentuale di disoccupati è quasi raddoppiata. La disoccupazione è cresciuta in tutta l'Europa. Abbiamo avuto un periodo di intenso sviluppo economico che però ha lasciato senza lavoro moltissime persone. Fra queste molte sono giovani e altamente qualificate.

D: È COLPA DELLA TECNOLOGIA E DEI COMPUTER CHE SPESSO HANNO SOSTITUITO IL LAVORO DELLE PERSONE?

R: Fintanto che si riesce ad aumentare la produzione, dunque, fintanto che si riesce ad allargare i mercati, la tecnologia non produce disoccupazione perché la forza lavoro rimane costante; quello che si allarga sono i mercati, i volumi di produzione. I mercati,

però, diversi tra loro, variati come sono, non possono espandersi all'infinito. Quando i mercati non possono più espandersi, la tecnologia viene impiegata prevalentemente per ridurre le forze di lavoro e incomincia a profilarsi lo scenario, lo spettro della disoccupazione tecnologica.

D: ANDIAMO VERSO NUOVE OPPORTUNITÀ, O DOBBIAMO PIUTTOSTO PREPARARCI A UNA FASE DI DISOCCUPAZIONE TECNOLOGICA, CIOÈ DI DISOCCUPAZIONE CREATA DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE DALLO STESSO SVILUPPO DELLE TECNICHE?

R: Molti sostengono, che le nuove tecnologie creano almeno tante opportunità di occupazione quante ne sopprimono. Uno dei fenomeni più spesso citati, in proposito, è il telelavoro, l'uso della telematica per spostare il posto di lavoro fuori dalle grandi concentrazioni aziendali, più vicino al lavoratore o addirittura in casa sua. C'è chi scommette che il telelavoro porterà con sé prospettive di nuova occupazione, e di occupazione più gradevole, per una percentuale altissima della popolazione.

D: APPROFONDIAMO L'ARGOMENTO TELELAVORO: PER MOLTI STUDIOSI È LA MAGGIORE FONTE DI NUOVA OCCUPAZIONE "TECNOLOGICA" POSSIBILE NELLE ECONOMIE AVANZATE.

R: I potenziali "telelavoratori" rappresentano circa il 60% della forza lavoro degli Stati Uniti e più o meno la stessa percentuale in Europa, il che significa che il luogo in cui ci si trova quando si svolge il proprio lavoro diventa sempre meno importante. Ed è per questo che con la maggiore potenza della tecnologia informatica, dei computer e delle telecomunicazioni, l'idea di telelavoro si va diffondendo. E' meno costoso lavorare da casa e certamente diminuisce il traffico, si riduce l'inquinamento e si ottengono effetti ambientali positivi, inoltre vivendo e lavorando nello stesso luogo si tende a curare di più la comunità locale. Portare il lavoro dove sono le persone e al contempo dare loro maggiori competenze, in modo che possano migliorarsi e diventare autosufficienti invece di ricorrere a quella che è una forma di finanziamento pubblico: questo sta per diventare uno strumento molto importante per lo sviluppo, in particolare dove le persone hanno un livello di istruzione medio-alto ma dove le reti infrastrutturali sono insufficientemente sviluppate."

D: QUANTO È REALMENTE APPLICATO IL TELELAVORO?

R: Le potenzialità teoriche del telelavoro, come di tante altre innovazioni, riescono a superare la prova dei fatti solo in una piccola percentuale dei casi. Da battere non ci sono solo le resistenze conservatrici delle persone, ma anche le tante, grandi o piccole, difficoltà organizzative. Secondo la ricerca "Telelavoro in movimento" della Fondazione Ibm, in Italia ci sono circa 100.000 telelavoratori. Un numero basso, dal momento che nel nostro paese i potenziali telelavoratori sarebbero 5 milioni. In quest'epoca di intense e continue innovazioni l'invito che viene più spesso rivolto a chi vuole inserirsi nel mondo del lavoro è "siate flessibili": l'idea è che se ci sapremo adattare le tecnologie faranno da sole. Essere flessibili è giusto e comunque inevitabile. Ma la speranza che l'innovazione da sola saprà ricreare i posti di lavoro perduti sembra eccessivamente ottimistica.

D: IN SINTESI, PER COSA POTREBBE ESSERE UTILE IL TELELAVORO E IN QUALI MOMENTI DELLA VITA AZIENDALE NON RAPPRESENTA UNA REALE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO?

R: Il telelavoro potrebbe essere una soluzione utile per risolvere molti problemi, ma per adesso sembra una realtà lontana. All'interno degli uffici si continua a lavorare fianco a fianco con i propri colleghi e solo in rari casi si sperimentano forme di collaborazione a distanza. Anche dove le tecnologie sono presenti, la presenza fisica dei dipendenti in ufficio è un fattore essenziale. Quando i clienti della stragrande maggioranza delle imprese italiane hanno un problema richiedono la presenza di un tecnico. Per loro una spiegazione fatta al telefono non è sufficiente.

Altri ambiti presentano grandi potenzialità. Il telelavoro, per esempio, può essere l'ideale per un giornale che nasce per la Rete: Vista la velocità di Internet si possono creare varie sperimentazioni di telelavoro. Se c'è una manifestazione a Barcellona, per esempio, si può contattare una persona che segue l'evento e che scrive un testo e realizza un filmato. Poco dopo possiamo si potrebbe avere il suo lavoro sul Web".

Nelle applicazioni pratiche che si hanno di telelavoro si è spesso pensato ad utilizzarlo ma il continuo dialogo fra i dipendenti è un fattore essenziale per raggiungere gli obiettivi societari. I sistemi di comunicazione a distanza non potrebbero sostituire le riunioni in cui i manager, dirigenti, dipendenti e stakeholder in generale si scambiano idee e informazioni. " Nelle professioni dove l'apporto creativo è la componente

fondamentale, dove il dialogo fra le varie parti dei team aziendali è il motore stesso dell'attività di impresa, il telelavoro non potrà mai l'elemento centrale dell'organizzazione del lavoro in quanto esso sembra più ridurre che stimolare le idee. Lo scambio di idee e il contatto "reale" fra persone è molto importante. Queste riunioni non potrebbero funzionare con sistemi di comunicazione a distanza".

D: QUALI SONO LE PROSPETTIVE PROFESSIONALI ED OCCUPAZIONALI PER LE FORZE LAVORO CALABRESI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE DONNE RESIDENTI SUL TERRITORIO REGIONALE?

R: come accennato in una risposta precedente, ritengo che il telelavoro abbia maggiori potenzialità di sfruttamento laddove il livello di qualificazione è elevato. La diffusione di reti di comunicazione su cui viaggiano crescenti carichi di informazioni ha causato una vera e propria rivoluzione nell'economia dell'industria culturale. La libera circolazione di informazioni, duplicabili e manipolabili a costi irrisori, ha posto e pone seri problemi a modelli di business consolidati per i mercati tradizionali della stampa, della tv, del cinema e dell'industria musicale, inadatti ad essere replicati in ambiente internet. Il settore forse maggiormente coinvolto dalle trasformazioni descritte e' proprio quello della tradizionale produzione di notizie. Un mondo complesso e articolato in cui vivono e concorrono insieme versioni telematiche di giornali tradizionali, portali orizzontali e verticali, webzine di settore, webzine locali e blog ma che - dopo l'internet - vede affacciarsi all'orizzonte una nuova realta' rappresentata da due potentissimi terminali di informazione: il telefono mobile e la televisione digitale (terrestre, satellitare, via cavo). In primo luogo, la tradizionale impresa, cogliendo un'opportunita' per diversificare la propria offerta, raccoglie anche la sfida di passare da un modello basato sull'acquisto di una "copia" fisica su cui sono stampate delle informazioni, ad un modello fondato sull'accesso alle informazioni, a prescindere dal supporto fisico, dalla rete di distribuzione e dal terminale utilizzato dall'utente. Al pari di quella tradizionale cartacea, l'editoria on-line, dopo un primo periodo in cui si riteneva che l'attivita' editoriale elettronica potesse essere sostenuta dalla pubblicita', ha dovuto riconfigurare il modello di business tradizionale, adeguandolo alle caratteristiche del web, dove l'accesso alle informazioni e' globale e trasversale.

Chiunque disponga di un accesso alla rete internet puo', non solo scegliere tra una miriade di siti a carattere informativo, ma soprattutto, puo' a sua volta pubblicare notizie e commentare quelle pubblicate da altri. La modalita' di offerta di notizie si fonde con le caratteristiche interattive del mezzo: gli utenti possono commentare le notizie stesse e contribuire alla realizzazione dell'output che sara' poi visto dall'intera comunita' di utenti. Da questa riconfigurazione del rapporto tra produttori e fruitori di notizie discende la seconda grande dimensione su cui incidono i media digitali: il lavoro. Se e' vero che l'internet e' un grosso luogo di dis-intermediazione, non ci si puo' non chiedere che fine facciano quelle professioni fondate proprio sulla mediazione culturale e simbolica. La professione giornalistica e' una delle professioni intellettuali piu' significative e, come per molte attivita' legate alla produzione e manipolazione della conoscenza, anche in questo caso sembra venire a cadere un discrimine netto tra la sfera del lavoro e quella della vita privata, tra tempo di lavoro e tempo libero. Il fenomeno dei weblogger - ad esempio - indica come aumenti la comunicazione non professionale, realizzata da qualcuno che svolge un'altra attivita' ma che nel proprio tempo libero si dedica a produrre e far circolare notizie. Accade, quindi, che moltissimi blogger, che non sono giornalisti professionisti, percepiscono il proprio weblog come spazio editoriale di tipo giornalistico.

E tale giornalismo amatoriale ha poco da invidiare al giornalismo professionistico in termini di immediatezza di scrittura, freschezza di analisi, capacita' di rassegna e valutazione delle fonti. Un buon blogger, infatti e' in genere anche un virtuoso della navigazione sul web, della ricerca in Rete, del confronto tra fonti informative diverse: tutte caratteristiche tipiche del giornalista professionista. I weblog migliori mettono quindi in discussione l'idea del mondo giornalistico come "casta" chiusa, con i propri canali d'accesso, il proprio Ordine, i propri modelli (piu' o meno rigidi) di scrittura e un'alta propensione alla autoreferenzialita'. Inoltre, la natura fortemente reticolare e interconnessa della blogosfera costituisce un perfetto "brodo di cultura" per far crescere e sviluppare notizie trascurate o ignorate dai media tradizionali, e imporle all'attenzione generale.

I weblog sono percio' uno strumento di "public opinion", anche se limitato a una sfera sicuramente ristretta e piuttosto specifica della popolazione. Tuttavia, alcuni studi affermano che nel 2021 i cittadini arriveranno a produrre il 50% delle notizie

attraverso il peer-to-peer, entrando in evidente competizione con i tradizionali produttori di notizie. Nel mondo professionale, di contro, al giornalista multimediale sempre piu' si richiede di essere in grado di elaborare documenti nei vari linguaggi e generi digitali.

I nuovi giornalisti devono saper impaginare e pubblicare articoli, foto e filmati attraverso sistemi di publishing, redigere notizie con relativo titolo per telefonia mobile, e, in alcuni casi, comparire in video per stand-up di servizi e interviste filmate. Il tutto va fatto, poi, con estrema flessibilita', rapidita' di pensiero e velocita' di esecuzione e richiede una notevole preparazione tecnica insieme ad una capacita' di reazione immediata. Infine, le condizioni contrattuali spesso non corrispondono a quelle dei colleghi dei media tradizionali, e lasciano i redattori multimediali in condizioni di precarieta' ed incertezza. Non stupisce, pertanto, il fatto che, se da una parte molti giornalisti professionisti on-line utilizzano i propri blog come strumento per sperimentare forme di scrittura e comunicazione diverse da quelle abituali, dall'altra parte, tra chi si avvia alla professione giornalistica, una percentuale assai modesta - sotto il tre per cento - intende lavorare per testate on-line.

8.2 Intervista dottor Gallego: rapporto fra lavoro e nuove tecnologie

In questa intervista ci occupiamo di come e quanto le nuove tecnologie digitali possano trasformare alcuni mestieri tradizionali ad elevata qualificazione e, del rapporto fra lavoro e nuove tecnologie. Cercheremo di approfondire alcuni aspetti interessanti dell'impatto che la rivoluzione tecnologica ha avuto sul mondo del lavoro tradizionale ed altamente specializzato e sulle “nuove” professioni con il dott. Vincent Gallego, presidente del gruppo Colores, consulente Commissione Europea e delle Divisioni Generali “Lavoro e politiche sociali” e “Cultura”.

D: COME CAMBIANO ALCUNE PROFESSIONI TRADIZIONALI AD ALTISSIMA QUALIFICAZIONE QUALI QUELLA DEI GIUDICI, DEI MEDICI E DEGLI AVVOCATI ALLA LUCE DELL'AVVENTO DELLA NUOVA SOCIETÀ DELL'INFORMATIZZAZIONE?

R: Quando si parla dei cambiamenti che con le nuove tecnologie e i nuovi media si producono nel mondo del lavoro si fa generalmente riferimento ai mestieri che nascono e a quelli che muoiono. Si pensa assai più di rado ai mestieri che cambiano. Eppure sono veramente tante le attività umane che in superficie rimangono immutate da decenni o addirittura da secoli, ma che in realtà non sono più le stesse.

Per esempio, pensiamo ai medici e a tutto quello che solo oggi riescono a fare. Certo la loro "missione" resta sempre quella di guarire i pazienti, ma possono farlo con strumenti nuovi, agendo e intervenendo a distanza immergendosi completamente nel nuovo universo tecnologico a loro disposizione.

E ancora l'architetto: scopo del suo lavoro resta, certamente, il progettare ambienti e spazi, eppure la possibilità di ricorrere a strumenti nuovi e diversi trasforma la natura stessa del lavoro anche nella sua fase ideativa.

Ma l'informatica incide anche sul lavoro dei professionisti del diritto, i giudici o gli avvocati. E questa trasformazione si sta attuando, ormai, da alcuni anni.

Prima l'unico strumento di ricerca era la carta. Per trovare una determinata informazione, bisognava consultare codici, oppure fascicoli pieni di sentenze. Adesso, per molti professionisti del diritto, le tecnologie digitali sono diventate un mezzo utile per ricercare informazioni. All'interno degli uffici del responsabile per i sistemi informativi automatizzati del Ministero di Grazia e Giustizia, si lavora per diffondere l'informatica negli uffici giudiziari.

D: CHE COSA HA PORTATO L'INTRODUZIONE DELL'INFORMATICA IN QUESTI SETTORI?

R: "Sicuramente la diffusione della conoscenza. Questa informazione, che oggi Internet rende ancora piu' diffusa, cambia il modo di lavorare, non solo del magistrato, ma in particolare dell'avvocato, di tutti coloro che esercitano una professione legata al diritto." L'informatizzazione ha reso piu' rapido i lavori tradizionali ed in particolare modo sta modificando le professioni legate al diritto. Per quello che riguarda l'attivita' giudiziaria, sicuramente incide moltissimo anche sul modo di svolgere l'attivita'; basti pensare, forse all'esempio piu' eclatante, che e' la banca dati della direzione nazionale antimafia, che voleva far diventare patrimonio comune anche di tutti coloro che si occupavano di processi di criminalita' organizzata, il patrimonio informativo, anche per dei problemi di sicurezza. E questo cambia sostanzialmente il modo di lavorare dei magistrati, del pubblico ministero, che sono addetti alle direzioni distrettuali antimafia che possono avere informazioni che prima erano assolutamente patrimonio di singoli." Gli archivi digitali, oltre a diffondere rapidamente le informazioni, aumentano la trasparenza all'interno del sistema giuridico. Adesso in Europa, più di sei mila i magistrati usano il computer per redigere le sentenze.

D: CHE RAPPORTO HANNO CON IL COMPUTER E COME LO USANO NELLE LORO ATTIVITÀ?

R: "L'attività dei singoli magistrati ha subito una radicale trasformazione con l'utilizzo dei computer non solo per la redazione dei provvedimenti, che ovviamente avviene con l'ausilio di questi strumenti, ma anche per la possibilità che si ha oggi di rendere gli stessi più omogenei, più trasparenti, e per certi versi anche più comprensibili al diretto interessato. Quindi il supporto, che l'informatica offre al lavoro del magistrato, è certamente notevole indipendentemente dalla singola attività che il magistrato compie (civile, penale, giudicante, pubblico ministero), con accentuazioni e utilizzazioni diversificate a seconda del ramo. Il computer inoltre, consentendo un'archiviazione del materiale, aiuta molto il lavoro di reperimento delle informazioni. L'informatica non ha inciso solo sul lavoro dei giudici, ma anche su quello dei loro assistenti. Nei prossimi anni l'informatica dovrebbe diffondersi sempre di più negli uffici giudiziari dell'Unione Europea e queste professioni subiranno ulteriori cambiamenti. Infatti, all'interno degli uffici del responsabile per i sistemi informativi automatizzati, si sta lavorando per collegare fra loro tutti gli uffici giudiziari e le strutture dell'amministrazione penitenziaria.

D: RESTIAMO NELL'ARGOMENTO GIUSTIZIA, AVENDO LA CALABRIA UN NUMERO MOLTO ELEVATO DI LAUREATI IN GIURISPRUDENZA, QUALE PUÒ ESSERE L'EVOLUZIONE DI UN'ALTRA PROFESSIONE "TRADIZIONALE" QUALE QUELLA DELL'AVVOCATO NELL'ERA DIGITALE?

R: Un'evoluzione fortissima e molto rapida. Motore di grande trasformazione per alcune professioni, per esempio nel rapporto con clienti o colleghi, è la disponibilità di enormi quantità di informazioni che strumenti come Internet ci offrono. Oggi si ritiene che, grazie alle molte informazioni che si trovano in Rete, si possa addirittura ipotizzare di sostituire le costose consulenze degli intermediari, gli avvocati, con consulenze on-line molto meno costose. E, se questo non è poi davvero possibile, resta il fatto che chiedere una consulenza, avendo prima raccolto una serie di informazioni utili e pertinenti, modifica la richiesta del cliente all'avvocato e, di conseguenza, anche la sua scelta della 'soluzione' da proporre. se come abbiamo visto si sta progressivamente modificando il modo di fare il giudice o l'avvocato, in corrispondenza

crece il bisogno di programmatori informatici, o softwaristi, che sappiano non solo di computer ma anche di diritto, che abbiano, cioè, le conoscenze adatte a comprendere, per poi soddisfare, le esigenze dei giuristi. E viceversa i giuristi, dal canto loro, devono saper spiegare ai programmatori cosa può davvero essergli utile nell'uso di strumenti informatici nel loro lavoro. Le professioni "classiche", quindi, non spariscono, ma cambiano in modo profondo a ulteriore testimonianza del fatto che andiamo verso un'epoca di saperi, e di mestieri, ibridi caratterizzati sempre più spesso da una profonda commistione di conoscenze.

D: QUALE È IL RAPPORTO ESISTENTE ATTUALMENTE FRA GIOVANI, MONDO DEL LAVORO E NUOVE TECNOLOGIE?

R: I giovani che si affacciano oggi sul mercato del lavoro si trovano spesso di fronte a due luoghi comuni contrastanti. Da una parte si sentono sempre dire che nel nuovo contesto tecnologico sono avvantaggiati: il lavoro del futuro richiede in misura sempre crescente competenze informatiche e telematiche, e queste competenze è molto più facile le abbiano le persone cresciute col computer. Dall'altra parte, si sente dire correntemente che siamo alla "fine del lavoro", o almeno, alla fine del lavoro come è stato concepito per più di un secolo: un insieme di posti stabili che danno da vivere a gran parte delle famiglie. L'innovazione tecnologica viene generalmente presentata come la principale responsabile di questa trasformazione.

Resta da capire se l'informatica è un'occasione per il lavoro dei giovani o è la loro condanna? O forse rappresenta un cambiamento di rotta, verso scenari imprevisi? Una delle maggiori novità del nostro tempo è lo sviluppo di nuove forme di lavoro autonomo e tra i campi in cui questa forma di lavoro si sta sviluppando, c'è proprio la nuova economia della comunicazione.

D: MA QUAL È, ALLORA, IL RAPPORTO FRA IL CAMBIAMENTO TECNOLOGICO IN CORSO E LA FIGURA DEL LAVORATORE AUTONOMO?

R: Senza il cambiamento tecnologico in corso, oggi il lavoro autonomo non sarebbe possibile. O meglio, sarebbe possibile un lavoro autonomo, ma non un lavoro autonomo in grado di dare tali e tanti servizi come oggi esso dà. Quindi, il rapporto, diciamo, tra

sviluppo del lavoro autonomo e sviluppo delle nuove tecnologie è assolutamente stretto e inscindibile. A questo va aggiunto il fatto che il lavoratore autonomo passa la metà della sua giornata, in quelle che chiamiamo le 'pratiche relazionali': la passa a telefonare, la passa a parlare con le persone, la passa a comunicare. Quindi questa altissima intensità del lavoro relazionale dentro la giornata lavorativa del lavoratore autonomo, ovviamente, ha bisogno di tecnologie e di strumenti per comunicare. Quanto più sono efficienti questi strumenti, tanto meglio.

D: QUALE DEVE ESSERE IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI IN TERMINI DI INTERVENTO PUBBLICO?

R: "Per favorire lo sviluppo delle imprese, e soprattutto per favorire la cooperazione tra loro che è ormai strategica, non bastano finanziamenti generici. Occorre creare ambienti tecnologici e culturali che stimolino i lavoratori. Per questo motivo si stanno diffondendo gli "incubator", vere e proprie incubatrici delle nuove imprese. Qui le imprese trovano, o dovrebbero trovare, servizi adeguati, e incontrare quotidianamente i loro possibili partner, e forse anche i futuri concorrenti. All'interno dell'incubatore si deve sperimentare quello che potrebbe diventare l'impresa del futuro. Inoltre, la novità proposta dagli incubatori d'impresa deve essere nell'organizzazione del lavoro. Negli incubatori ci si abitua a convivere con i propri concorrenti, ma si trovano anche spazi dove incontrare clienti e creare collaborazioni con altre imprese. Le imprese imparano a lavorare insieme. Il fatto stesso di trovarsi in uno stesso edificio da' loro la possibilità di confrontarsi e di scambiare idee. Inoltre gli incubatori mettono a disposizione una serie di attrezzature tecnologiche molto utili ai professionisti del settore".

D: QUALE DEVE ESSERE IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI SCIENTIFICHE QUALI LE UNIVERSITÀ ED I CENTRI DI FORMAZIONE?

R: Devono tenere un occhio di maggior riguardo a quello che è il modo del lavoro e a quelli che sono gli sbocchi occupazionali attuali e potenziali. Le esperienze tecnologiche vanno innanzitutto studiate all'università. L'esperienza lavorativa dovrebbe essere una componente necessaria della formazione universitaria. La componente 'stage', ovvero lo 'stare nel lavoro' in qualche maniera dovrebbe essere una parte fondamentale della formazione universitaria. Per almeno 3 o 4 mesi si

dovrebbe affrontare un lavoro in cui si usano le tecnologie, altrimenti quello tra scuola e lavoro diventa sempre più un passaggio difficile. L'università deve garantire agli studenti la possibilità di fare esperienze lavorative o dentro ai propri laboratori, oppure, ancora meglio all'esterno, nelle imprese, nelle istituzioni.

D: CI SEGNALE, SECONDO LA SUA OPINIONE, DUE “NUOVE” PROFESSIONI LEGATE ALLA INTEGRAZIONE EUROPEA ED ALLA SEMPRE PIÙ AMPIA PRESENZA DELLE ISTITUZIONI COMUNITARIE NELLA VITA QUOTIDIANA, ALLE QUALI I NOSTRI GIOVANI DEVONO COMINCIARE A GUARDARE CON PIÙ ATTENZIONE?

R: Una professione spesso svolta da personale non adeguatamente qualificato ma “riciclato” da alcuni settori altamente qualificati ma non specifici ad esso è quella dell'amministratore di fondi comunitari. Forse non tutti sanno che, tra le professioni più ricercate sul mercato c'è quella di amministratore di quel settore che in Italia ha la più alta percentuale di crescita: il terzo settore. Che cosa significa fare l'amministratore nel terzo settore? Significa essere esperto di finanziamenti comunitari ed in generale di finanziamenti pubblici, riguardanti due settori in particolare: formazione e sociale, ma anche cooperazione internazionale e politiche giovanili. Per lavorare con questo profilo debbono essere conosciute le norme di gestione, i regolamenti comunitari, le procedure per la rendicontazione. A prima vista sembra una professionalità piuttosto semplice, in realtà è possibile acquisirla soltanto con una formazione specifica e con stage in realtà che già operano in questo campo. Sul mercato si reperisce con difficoltà, trovano lavoro facilmente ed altrettanto facilmente si riciclano. Il percorso formativo migliore è una laurea di primo livello in economia, o in economia del non-profit e un percorso formativo successivo con taglio molto pragmatico, un'esperienza di stage diventa il complemento/coronamento ideale di questa professionalità. Nella realtà però il percorso formativo pregresso universitario non è così fondamentale, ottimi amministratori sono spesso diplomati con un corso di formazione specifico che ha fornito loro le competenze di settore e con uno stage di durata sufficiente a padroneggiare le dinamiche del settore, solitamente si consiglia uno stage di sei mesi.

In conclusione un settore che offre molte opportunità ed una professionalità specifica davvero ambita. La retribuzione media e le forme contrattuali: a volte assunta a tempo indeterminato la figura dell'amministratore è più spesso (nel terzo settore) inquadrata in contratti a progetto con garanzia di continuità, la retribuzione media è dagli 800 ai 1600 euro netti al mese secondo le competenze di cui si è già in possesso e l'anzianità (non anagrafica ma di collaborazione).

Un'altra professione in qualche modo collegata a quella di cui ho già parlato è quella dell'europrogettista. L'europrogettista è un professionista capace di redigere progetti su fondi comunitari e fondi pubblici in genere, con una forte competenza metodologica. Le istituzioni e le politiche degli Stati membri dell'Unione Europea sono sempre più sottoposte a pressioni dovute alle dinamiche dell'uropeizzazione. Con tale termine si intendono i processi che tendono all'autonomia dello spazio europeo rispetto ai condizionamenti delle singole realtà nazionali e ad un orientamento di queste in conformità con le strutture, le politiche, le regole formali e la prassi consolidata del livello comunitario. Nel nuovo contesto della politica europea esistono Stati con assetti istituzionali e prassi decisionali più orientati all'interazione con le istituzioni comunitarie rispetto ad altri. Secondo i dati forniti dalla Commissione europea e le concordi dichiarazioni dei nostri governanti, l'Italia non rientra nel novero dei primi. La figura del manager della gestione dei Programmi comunitari è orientata a ridurre il più possibile questo gap istituzionale e di relazione che separa il nostro paese da Bruxelles. Come ha sottolineato il Commissario europeo alle politiche regionali e di coesione, Sig.ra Wulf-Mathiens, la nuova riforma dei Fondi Strutturali 2000-2006 costituisce l'ultima chance per l'Italia di beneficiare di un aiuto massiccio allo sviluppo da parte dell'Unione Europea. La funzione dell'Europrogettista consiste nell'ideare, realizzare e gestire iniziative mediante il contributo dei programmi agevolativi dell'Unione Europea. Si tratta di una nuova figura professionale dotata di vaste competenze in ambito giuridico, economico, sociologico e linguistico alle quali devono aggiungersi un'ottima conoscenza di strumenti come i Fondi Strutturali, i Programmi di Iniziativa Comunitaria e le altre opportunità di sviluppo offerte dall'Europa. L'Europrogettista è un professionista di alto profilo e di ampie competenze, la cui funzione è progettare e gestire iniziative finanziabili con i contributi europei. Egli conosce i principali strumenti finanziari di derivazione europea, compresi quelli

nazionali e regionali, e le tecniche necessarie per sfruttarli al meglio. L'Unione Europea mette a disposizione degli Stati membri un ingente quantitativo di risorse finanziarie, utili allo sviluppo armonioso di tutte le Regioni appartenenti all'UE. Per sfruttare tali agevolazioni è necessario presentare alla Commissione Europea progetti elaborati a seguito di una complessa pianificazione, basata su solide conoscenze in ambito giuridico, economico e sociologico. L'Europrogettista opera in un contesto internazionale nel quale la concorrenza è molto forte, per questo motivo egli deve essere dotato di spiccate competenze relazionali e linguistiche che gli permettano di lavorare in una realtà che non è solamente quella italiana. L'Europrogettista è un professionista versatile che si caratterizza per inventiva, adattabilità, conoscenza del mercato e delle logiche di marketing necessarie al successo di un progetto.

9 Riferimenti bibliografici

Baldassarini A. (2000), *L'occupazione sommersa nei nuovi dati di contabilità nazionale*, ISTAT, Roma.

Baldassarini A., Pascarella C. (2003), *The Italian approach to estimating the extent of the non observed economy: methods and results at a national and regional dimension*, relazione presentata al XVIII congresso nazionale di economia del lavoro.

Banca d'Italia (2004 a), *Relazione annuale del Governatore*, Roma.

Banca d'Italia (2004 b), *Note sull'andamento dell'economia della Calabria nel 2003*, Catanzaro.

Banca d'Italia (2004 c), *Sintesi delle note sull'andamento dell'economia delle regioni italiane nel 2003*, Roma.

Banca d'Italia (2004 d), *Economie locali, modelli di agglomerazione e apertura internazionale*, Roma.

Bassanini A., Ernst E. (2002), *Labour market institutions, product market regulation, and innovation: cross-country evidence*, «OECD Economics Department Working paper», n. 316.

Beck, Ulrich, “*Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungspolitik beginnt?*” Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt/Main 2000, 7-66.

Bendixen, Peter, *Einführung in die Kultur- und Kunstökonomie*, Opladen 1998.

Boeri T., Garibaldi P. (2000), *Shadow Activity and Unemployment in a Depressed Labor Market*, Relazione presentata alla conferenza su “le nuove frontiere della politica economica”, Roma.

Bourdieu, Pierre, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*, Cambridge, Mass. 1984, (1979).

Bovi M. (2004), *The (Underground) Wealth of Nations*, «Politica economica», anno XX, n. 1, pp. 117-139.

Bovi M., Castellucci L. (2001), *Cosa sappiamo dell'economia sommersa in Italia al di là dei luoghi comuni?, Alcune proposizioni empiricamente fondate*, «Economia Pubblica», vol. 6.

Capitalia (a cura di) (2002), *Indagine sulle imprese manifatturiere, VIII rapporto*, Roma.

Caputo P. E Cersosimo D. (a cura di) (2002), *Economia e lavoro sommerso in Calabria e nella provincia di Vibo Valentia*, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Vibo Valentia, Studi e Ricerche, numero 1, Vibo Valentia.

Castronuovo S. A. (2003), *Produttività e redditività del settore manifatturiero: uno studio Censis (1996), Il sommerso di lavoro: la moltiplicazione delle forme occupazionali*, XXX rapporto sulla situazione sociale del paese, pp. 62-71.

Centorrino M. (1998), *Un bilancio dell'emersione*, «Rassegna Sindacale», n. 30.

Contini B. (1981), *Labor market segmentation and the development of the parallel economy – the Italian experience*, «Oxford Economic Papers», 33/4, pp. 401-12.

Dell'Anno R. (2003), *Estimating the shadow economy in Italy: A structural equation approach*, «Discussion Paper, Università degli studi di Salerno, Dipartimento di Economia e Statistica».

Del Monte A., (1998), *La nuova politica per il Mezzogiorno dalla centralizzazione allo sviluppo locale incentivato*, «Economia e Politica Industriale», n. 4.

Du Gay, Paul (ed.), *Production of Culture/ Cultures of Production*, London 1997.

EEAG (2004), *Report on the European Economy 2004*, CES ifo, Monaco, Germania.

Friedman E., Johnson S., Kaufmann, D., Zoido-Labton, P. (2000), *Dodging the grabbing hand: The determinants of unofficial activity in 69 countries*, «Journal of Public Economics», vol. 76, pp.459-493.

Eurostat (2001), *Regions: Statistical Yearbook 2001*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo.

Flecker, Jörg (ed.), *Jenseits der Sachzwanglogik. Arbeitspolitik zwischen Anpassungsdruck und Gestaltungschancen*, Berlin 1997.

Flecker, Jörg, “Zwischen unerledigter Humanisierung und wettbewerbsorientierter Modernisierung: Zur politischen Gestaltung von Arbeitsorganisation”, *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 29, no. 4, 2000, 433-448.

Gerxhani K, (2003), *The Informal Sector in Developed and Less-Developed Countries: A Literature Survey*, «Public Choice», forthcoming.

Giannola A., Papagni E., Sarno D. (1999), *Mutamenti strutturali e performance delle imprese Manifatturiere del Mezzogiorno*, in *Mediocredito Centrale* (a cura di), «Indagine sulle imprese manifatturiere. VII Rapporto sull'industria italiana e sulla politica industriale», Roma. IRES CGIL (2001), *Il sommerso nel Mezzogiorno*, Roma.

Fleming, Tom (ed.), *The Importance of the Creative Industries to Local and Regional Development*, Government Office for Yorkshire and Humber, and FOCI, <http://www.mmu.ac.uk/h-ss/mipc/iciss/ukinit.htm>, (12.2.2000), 1999.

Greffe, Xavier/ McDonnell-Lenoach, Valerie, *LEDA Circuit on New Opportunities for Employment Creation through the Cultural Sector*, European Commission, Luxembourg 1995.

Greffe, Xavier, *L'emploi culturel à l'âge du numérique*, Paris 1999.

Greffe, Xavier, “Part 3 Culture, Sport and Media” *The Third System: Employment and Local Development*, Volume 2 – Key Sectors, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/3syst/vol2_en.pdf (12. 1. 2001), 1999.

Haak, Carroll/ Schmid, Günther, *Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?* Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin 1999.

Hacklett, Keith/ Ramsden, Peter, *The Employment and Enterprise Characteristics of the Cultural Sector in Europe*, a report for Banking on Culture, [http://www.bankingonculture.com /pages/publications/pdfdownloads/boc1english.pdf](http://www.bankingonculture.com/pages/publications/pdfdownloads/boc1english.pdf) (19.11.2000), 2000.

Ispettorato del Lavoro (2002), *Relazione annuale delle attività ispettive effettuate dal Comando dei Carabinieri*, Roma.

ISTAT (2003), *La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali*, «Statistiche in breve», settembre.

Hoffmann, Justin/ von Osten, Marion, *Das Phantom sucht seinen Mörder: Ein Reader zur Kulturalisierung der Ökonomie*, Berlin 1999.

Marino D., Timpano F. (1997), *Economia legale ed economia illegale: schemi interpretativi della coesistenza*, «Rivista Internazionale di Scienze Sociali», n. 1.

McRobbie, Angela, *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?* London 1998.

McRobbie, Angela, *In the Culture Society: Art, Fashion and Popular Music*, London 1999.

Meldolesi L. (1998), *Dalla parte del Sud*, Laterza. Bari.

Meldolesi L. (2000), *Occupazione ed emersione. Nuove proposte per il Mezzogiorno d'Italia*, Carocci, Roma. Meldolesi L., Aniello V. (a cura di) (1998), *L'Italia che non c'è: quant'è, dov'è; com'è*, «Rivista di Politica Economica», n. 8-9 e 10-11.

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2004), *Relazione generale sulla situazione economica del paese per il 2003*, Roma.

Ministero del Tesoro – Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e di Coesione sociale (2002), *Linee guida per l'analisi degli effetti sull'occupazione degli interventi*, www.minitresoro.it.

Mummert A., Schneider F.(2001), *The German Shadow Economy: Parted in a United Germany?*, «Finanzarchiv», 58/3, pp.260-285.

Nicoletti G., Scarpetta S., Boylaud O. (1999), *Summary indicators of product market regulation with an extension to employment protection legislation*, «OECD Economics Department Working Papers», n. 226

Nisticò R. (2002)(a), *La disoccupazione estrema*, Rubbettino, Soveria Mannelli, in corso di stampa.

Nisticò R. (2002)(b), *Lavoro in progress. Percorsi formativi e occupazionali*, in Fantozzi P. (a cura di), *Giovani in Calabria*, Rubbettino, Soveria Mannelli, in corso di stampa.

O'Connor, Justin, “*New Cultural Intermediaries and the Entrepreneurial City*”, *The Entrepreneurial City: Geographies of Politics, Regime, and Representation*, eds Tim Hall and Phil Hubbard, New York 1998.

O'Connor, Justin, *The Cultural Production Sector in Manchester*. Research and Strategy, Manchester Institute for Popular Culture (MIPC), <http://www.mmu.ac.uk/h-ss/mipc/iciss/policy.htm> (5.11.1999), 1999a.

O'Connor, Justin, “*Popular Culture, Reflexivity and Urban Change*”, *Creative Cities. Cultural Industries, Urban Development and the Information Society*, eds Jan Verwijnen/ Panu Lehtovuori, Helsinki 1999b.

O'Connor, Justin, “*Cultural Industries*”, *The European Journal of Arts Education*, vol. 2, no. 3, February 2000, Manchester 2000a, 15-27.

O'Connor, Justin, *Music as a Cultural Industry: The ICISS Project*, Manchester 2000b.

OCSE (2002a), *Measuring the Non Observed Economy: A handbook*, Parigi.

OCSE (2002b), *Economic Surveys: Italy*, Parigi. OCSE (2002c), *Economic Outlook*, n. 71, Parigi.

OCSE (2003), *Economic Surveys: Italy*, Parigi OCSE (2004), *Economic Outlook*, n. 75, Parigi.

Pascarella C., Pisani S., (2000), *Il sommerso nelle stime dell'offerta*, ISTAT, Roma.

Rey G. M. (1995), *Il frutto proibito dell'economia italiana*, Seam, Roma.

Reyneri E. (1999), “La disoccupazione intellettuale in Italia: alta rigidità dell'offerta o scarsa qualità della domanda di lavoro?”, *Il diritto del mercato del lavoro*, n.3, pp. 475 – 491.

Reyneri E. (1997), *Occupati e disoccupati in Italia*, il Mulino, Bologna.

Sarno D. (2003), *Recenti dinamiche della competitività e della performance dell'industria manifatturiera del Mezzogiorno*, «Rivista economica del Mezzogiorno», n. 3, pp. 463-494.

Schneider F., Enste D. (2000), *Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences*, «The Journal of Economic Literature», 38/1, pp. 77-114.

Schneider F., Klinglmaier R. (2004), *Shadow economies around the world: What do we know?*, «IZA Discussion paper», n. 1043, Bonn.

Scott, Lash/ John Urry, *Economies of Signs & Space*, London/ New York 1994.

Sennett, Richard, *The Corrosion of Character*, New York 1998. (German transl.: *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin 1998).

Signorini L. F. (2004), *Intervento introduttivo al convegno su «Economie locali, modelli di agglomerazione e apertura internazionale»*, in Banca d'Italia (2004d), pp. 9-30.

Svimez (2003), *Il sommerso nei contesti economici territoriali: Produzione, lavoro, imprese*, «Informazioni Svimez», quaderno n. 22.

Svimez (2004), *Rapporto 2004 sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna.

Tálos, Emmerich (ed.), *Atypische Beschäftigung: Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*, Europa, USA, Vienna 1999.

Tanzi V. (1999), *Uses and Abuses of Estimates of the Underground Economy*, «The economic Journal» 109/456, pp.338-340.

Thomas J. J. (1999), *Quantifying the Black Economy: 'Measurement without Theory' Yet Again?*, «The Economic Journal» 109/456, pp. 381-389.

Viesti G. (1998), *Sommerso ed emersione nell'industria dell'abbigliamento e delle calzature nel Mezzogiorno*, «Meridiana», 1998, n. 33, p. 37.