

Giovani, mercato del lavoro e mutamenti della professionalità. Il caso del CFP "Don Bosco" di San Donà di Piave

VITTORIO
FILIPPI

L'articolo costituisce la sintesi del rapporto di ricerca dell'indagine sulla occupazione e la domanda formativa nei settori meccanico ed elettrico nella Venezia Orientale, partendo dalla valutazione degli esiti occupazionali dei qualificati del CFP "Don Bosco" di San Donà di Piave.

1. IL CONTESTO TERRITORIALE

Il territorio è il luogo fisico e antropologico dove, attraverso mille sedimentazioni storiche, si realizza lo scenario in cui domanda ed offerta di lavoro si incontrano o perlomeno si confrontano. E naturalmente dietro la domanda e l'offerta stanno le tante variabili – formative, demografiche, economiche, imprenditoriali, tecnologiche – che si intersecano realizzando così il "volto" e la vocazione dell'area.

In questo senso il territorio non è una neutra scatola vuota, uno spazio riempito, ma il crogiuolo sociale dove si sedimentano e si mescolano comportamenti ed attività.

Storicamente il Sandomatese è un territorio che ha avuto uno sviluppo ad andamento "carrico". Tra fine Ottocento e inizi Novecento c'è un processo di crescita – che dura fino al 1936 in particolare, ma anche fino agli anni Cinquanta – con toni nettamente positivi e più elevati della

media veneziana e veneta. La bonifica, evidentemente, ebbe un ruolo rilevante in questo percorso di sviluppo.

Poi, fino al termine degli anni Settanta, una situazione di quasi stagnazione che marginalizza per vent'anni l'area.

Il riavvio del ciclo di sviluppo locale è, in pratica, la storia di quest'ultimo quarto di secolo, e che può essere sintetizzato – nella sua vivacità – dai risultati dell'ultimo censimento (2001). Il Sandonatese, dice l'ISTAT, presenta una popolazione di 106 mila unità: gli addetti all'industria (in senso lato) sono 13 mila, al commercio 8 mila, agli altri servizi 15 mila e alle istituzioni 7 mila.

Seguendo i dati – pur provvisori e suscettibili di aggiustamenti – del censimento 2001, il Sandonatese “pesa” allora, nell'intera provincia veneziana, per il 15,6% in termini di unità locali e per il 14,4% in termini di addetti.

Osserva il Coses, al termine di uno studio per la “Città del Piave” (formata dalle realtà urbane omogenee di Fossalta, Musile, Noventa e San Donà) che l'arretratezza relativa che si riscontrava ancora vent'anni fa e perfino più recentemente “sta per essere superata e, in un tempo medio, potrebbe diventare un ricordo del passato”.

E sempre il Coses mostra – sui più sicuri (perché definitivi) dati del censimento 1996 – che sia in termini di unità locali che di addetti il Sandonatese risulta specializzato nell'alimentare, nel legno e mobili, nella meccanica, nelle costruzioni, nell'industria alberghiera.

Si tenga conto che rispetto ai *trend* negativi degli anni Ottanta, nella prima metà degli anni Novanta (1991-1996) sono cresciute le unità locali del 6,5% e gli addetti del 17,9% (contro i dati provinciali del 14,6 e del 2,2% rispettivamente). E a proposito di lavoro, il *Rapporto* 2001 curato da Veneto Lavoro dice che una delle aree della regione in cui vi sono stati i migliori saldi occupazionali nel 2000 è proprio il Sandonatese (15 mila assunzioni, di cui quasi 1.400 sono gli extracomunitari; le cessazioni sono state invece 11 mila).

San Donà, continua Veneto Lavoro, registra picchi elevati (oltre il 60%) nell'uso dei contratti a tempo indeterminato e nell'apprendistato (oltre il 20%).

Tale elevata flessibilità nel mercato del lavoro locale interessa in modo particolare le donne, delle quali solo 11 su cento hanno instaurato rapporti di lavoro a tempo indeterminato (la percentuale più bassa del Veneto).

Infine un ulteriore indicatore – quello degli iscritti al collocamento “di lunga durata” (che da oltre un anno non hanno mai lavorato) – conferma il Sandonatese tra le aree occupazionalmente più brillanti della regione.

Il problema è se il territorio, divenuto l'ambiente complesso a cui le imprese ricorrono per reperire quelle risorse esterne al ciclo che le sono necessarie per la competizione, saprà garantire al suo fitto “capitalismo molecolare” margini di versatilità e flessibilità che lo rendono risorsa strategica.

Il territorio, nel postfordismo, può essere di per sé un buon fattore produttivo se fornisce economie di urbanizzazione, comunicazione sociale, saperi, infrastrutture.

Il Sandonatese, geoeconomicamente, è posto tra i luoghi interessanti del turismo e del *loisir* (Venezia e il litorale, un pezzo del “distretto del piacere” italiano di cui parla Bonomi), i luoghi del sapere e del quaternariato formativo (Portogruaro) e i luoghi del produrre competitivo (i fitti distretti industriali tra Treviso e Pordenone).

Da un punto di vista socioeconomico invece, il fatto di essere un territorio denso di capitalismo personale spinge a curare appunto la persona attraverso il capitale umano del territorio. Il discorso rimanda all’investimento in apprendimento (di conoscenze e relazioni) e alla formazione come nuovo fattore di competitività (a livello personale, aziendale e di sistema locale).

Da questa sensibilità per il territorio e la sua complessità è partita la ricerca del CFP “Don Bosco”, ricerca orientatasi sia sulle aziende che assorbono i propri qualificati sia su questi ultimi e sui loro percorsi lavorativi.

2. LA DOMANDA: LA REALTÀ DELLE IMPRESE

Sono state sentite 56 imprese della zona che nel tempo hanno assunto qualificati del CFP “Don Bosco”. Sono, ovviamente, imprese dimensionalmente modeste (il 43% ha fino a 10 addetti, il 27% tra 11 e 20, il 30% più di 20 addetti), coerentemente con la vocazione produttiva dell’area.



Dal punto di vista merceologico sono, nella stragrande maggioranza (90%), aziende metalmeccaniche (che adottano cioè il contratto collettivo della meccanica).

Al momento della rilevazione (primavera 2002) erano presenti nel campione aziendale considerato 809 qualificati, corrispondenti alle figure prodotte anche dal “Don Bosco”: i più presenti (259 unità) sono i *conduttori/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico*, i meno presenti (23 unità) gli *installatori/manutentori di sistemi a comando elettronico*. Le altre tre figure hanno presenze simili, non lontane alle 200 unità ciascuna.

In termini di flussi di assunzioni previste nel 2002, i dati si discostano parzialmente da quelli di *stock* citati: infatti su 135 assunti – perlomeno a livello di progetto –, pari al 17% dell'intero *stock*, i più richiesti sono i *costruttori/conduuttori di macchine utensili* (48 unità), mentre i meno domandati sono gli *installatori/manutentori di sistemi a comando elettronico* (appena 2 unità).

Per buona parte delle aziende, quasi sette su dieci, le assunzioni verranno seguite da un piano formativo integrativo (*firm specific*) che nella maggior parte dei casi sarà gestito internamente, non affidato cioè a formatori esterni dell'impresa.

Sull'insieme dei 135 assunti previsti per l'anno in corso, si ha che: il 59% sarà a tempo indeterminato; il 13% potrà essere (anche) privo di precedenti esperienze; il 16% è ritenuto di difficile reperimento sul mercato; infine solo il 7% sarà composto da assunzioni in sostituzione di analoghe figure, segno che si tratta di ampliamenti netti della base occupazionale delle 56 imprese considerate.

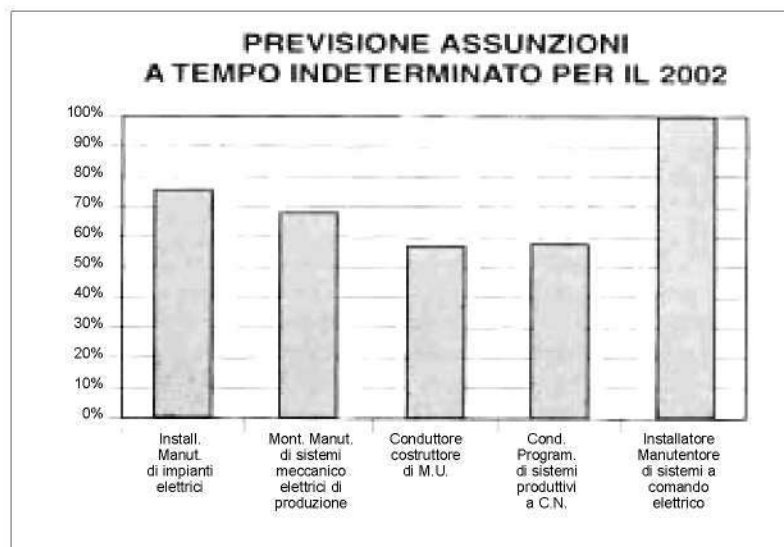
In particolare, ripartendo i dati per ognuna delle cinque figure professionali, la situazione appare diversificata. Infatti:

- Per gli *installatori/manutentori di impianti elettrici* il 76% delle assunzioni sarà a tempo indeterminato, il 12% potrà essere senza esperienza ed ancora il 12% di difficile reperimento; nessuna assunzione è sostitutiva.
- Per i *costruttori/conduuttori di sistemi meccanici/elettrici di produzione* il 68% delle assunzioni sarà a tempo indeterminato, il 14% potrà essere senza esperienza, il 9% di difficile reperimento ed ancora il 9% sarà sostitutivo di analoghe figure.
- Per i *costruttori/conduuttori di macchine utensili* il 56% delle assunzioni sarà a tempo indeterminato, il 19% potrà essere senza esperienza, il 17% di difficile reperimento e l'8% sostitutivo.
- Per i *conduuttori/programmatori di sistemi produttivi a controllo numerico* le assunzioni a tempo indeterminato saranno il 56% del totale, l'8% potrà essere senza esperienza, il 28% di difficile reperimento e l'8% di sostituzione.
- Infine l'esiguo numero di *installatori/manutentori di sistemi a comando elettronico* sarà tutto a tempo indeterminato, senza ulteriori segnalazioni.

Sono ritenute "in declino" (non sono cioè previste assunzioni, nemmeno di sostituzione) le seguenti figure:

- l'*installatore/manutentore di impianti elettrici* è previsto "in declino" dal 43% delle imprese campionate;
- il *montatore/manutentore di sistemi meccanici/elettrici di produzione* dal 32%;
- il *costruttore/conduuttore di macchine utensili* da appena il 7% delle imprese;

- il *conduttore/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico* dal 16%;
- infine l'*installatore/manutentore di sistemi a comando elettronico* dal 41% delle imprese.



Finora le risposte fornite hanno ruotato attorno ad alcune dimensioni relative al mercato del lavoro. Si vuole ora approfondire un aspetto più qualitativo relativo ai “saperi” – intesi come insiemi di competenze e conoscenze professionali – che dovrebbero avere ed approfondire le cinque figure considerate.

Cominciamo dalla prima: *l'installatore/manutentore di impianti elettrici*. Per il 34% delle imprese un punto conoscitivo strategico riguarda le normative tecniche (come la legge 462/00) di cui occorre peraltro un continuo aggiornamento.

Una percentuale simile di imprese focalizza anche il discorso sulla qualità, la sicurezza, l'ambiente: si parla infatti di sistema di gestione integrato in cui va compreso non solo l'ISO 9000 e 9001, ma anche le crescenti norme ambientali sopranazionali.

Per quanto riguarda il *montatore/manutentore di sistemi meccanico-elettrici di produzione* il 29% delle aziende sottolinea gli *skill* nell'area dell'oleodinamica e pneumatica applicata alle linee produttive automatizzate, mentre il 25% delle risposte evidenzia anche il controllo della logica programmabile del computer che, appunto, deve gestire le varie fasi produttive (si tratta infatti di una figura rivolta alle linee di produzione).

Circa il *costruttore/conduttore di macchine utensili*, ben metà delle imprese sottolinea l'importanza del trinomio qualità, sicurezza ed ambiente, quel sistema di gestione integrato di cui si diceva.

C'è anche un 30% di imprese che focalizza la direttiva macchine (marca-

tura CE) che rimanda alla L. 459/96 sulla costruzione di macchine sicure (analisi dei rischi, fascicolo tecnico, manuale di uso e manutenzione).

Per il *conduttore/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico* (la figura invece più presente perché trasversale) un'azienda su tre richiama l'aspetto manutentivo (manutenzione ordinaria per economie di gestione) ed una percentuale di poco inferiore indica ancora il discorso qualità, sicurezza, ambiente.

Infine circa gli *installatori/manutentori di sistemi a comando elettronico* (la figura come s'è visto meno presente perché considerata "di nicchia" per imprese molto automatizzate) il 16% delle imprese cita due aree conoscitive. La prima interessa le tecnologie dell'oleodinamica e della pneumatica applicata agli impianti automatizzati; la seconda mira alle direttive riguardanti le macchine (ancora la L. 459/96), la compatibilità elettromagnetica, la bassa tensione (alimentazione non pericolosa).

Un ultimo tasto conoscitivo offerto dalla ricerca si indirizza invece ad una valutazione della soddisfazione professionale espressa dalle imprese circa le cinque figure considerate. Le variabili sociotecniche sottoposte al giudizio (espresso "scolasticamente" con una scala da zero a dieci) raggruppano sei capacità: di programmazione, di esecuzione, di controllo e regolazione, di gestione delle anomalie, di lavoro con gli altri, di comprensione del sistema azienda.

Prendendo i risultati generali, si ha che:

- la valutazione più elevata (voti da 8 a 10) si rivolge alla capacità di esecuzione, con un 74% di imprese che si ritengono decisamente soddisfatte; seguono le capacità di lavoro con gli altri (65%), di controllo e regolazione (63%),
- di programmazione e di comprensione dell'azienda (entrambe 61%) e
- chiude la capacità di gestione delle anomalie, con un'azienda su due (53%) che si dichiara decisamente soddisfatta di tale *skill*.

Scendendo al dettaglio delle cinque figure, tale scala di soddisfazione tende spesso a riproporsi, pur con variazioni.

Nel caso dell'*installatore/manutentore di impianti elettrici* il picco massimo di soddisfazione (67% di consenso) si ha nella capacità di esecuzione, mentre più basse sono le percentuali relative a controllo e regolazione (48%) e soprattutto alla gestione delle anomalie (43%).

Per il *montatore/manutentore di sistemi meccanico elettrici* un alto grado di soddisfazione riguarda ancora la capacità esecutiva, ma all'opposto troviamo le capacità di programmazione (38%) e soprattutto quelle di comprensione dell'azienda (32%).

Con il *costruttore/conduttore di macchine utensili* si riconferma la soddisfazione più elevata (82%) per le capacità esecutive ed il pavimento minimo (48%) sulla capacità di gestione delle anomalie.

E così anche per il *conduttore/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico*, con percentuali rispettivamente dell'81 e del 62%.

Un po' diverso il quadro dell'*installatore/manutentore di sistemi a co-*

mando elettronico, in cui sono le capacità di esecuzione, controllo e regolazione e di gestione delle anomalie a registrare i più bassi livelli di soddisfazione (37%), mentre questa è più elevata per la comprensione del sistema azienda (75%). Tuttavia va considerata l'esiguità delle risposte ottenute per questa figura, la meno presente – come s'è visto – nelle imprese locali.

3. L'OFFERTA: GLI EX STUDENTI

Il rapporto tra gli ex studenti del CFP "Don Bosco", oggi qualificati, ed il mercato del lavoro, è visibile da due angoli di lettura.

Il primo è quello degli ex studenti usciti dal Centro cinque anni fa ed ai quali è stato distribuito il questionario che voleva ripercorrere le loro scelte professionali e lavorative intervenute nel frattempo nonché un giudizio (di *feedback*) su alcuni aspetti del loro – pur breve – percorso formativo e di carriera.

È stato così realizzato un campione di 65 unità perlopiù (88%) comprese nella fascia di età tra i 22 e i 24 anni. Circa le qualifiche conseguite, c'è una preponderanza di installatori/manutentori di impianti elettrici (27 unità) e di costruttori/conduttori di macchine utensili (15 unità).

Dopo la qualifica, la traiettoria di vita predominante è stata quella lavorativa, scelta da 49 giovani, anche se non sono mancati coloro che hanno continuato gli studi (16 unità, di cui un paio anche lavorando).

Chi ha continuato lo ha fatto all'interno di una scuola superiore di tipo professionale come l'IPSIA (a parte un caso di scelta dell'ITIS), con qualche difficoltà per sei casi sui 16 che hanno proseguito. A ciò va aggiunto che due studenti hanno poi proseguito ulteriormente in una facoltà ingegneristica.

Comunque questi ex studenti oggi sono presenti nel mercato del lavoro soprattutto manifatturiero, dato che il 47% si trova nel settore industriale ed il 26% nell'artigianato. Presenze residuali si hanno in attività commerciali ed anche nelle costruzioni. La grande maggioranza di loro (88%) ha uno status di dipendente, quasi sempre a tempo indeterminato (per tre quarti dei casi). Chi invece ha uno status di lavoro autonomo è spesso un imprenditore o un socio, in metà dei casi in aziende appartenenti alla propria famiglia.

Se questo è il "posizionamento" attuale sul mercato del lavoro, un discorso diverso tocca invece il giudizio, espresso dagli ex studenti, sia sul proprio percorso scolastico che su quello – pur appena avviato – professionale.

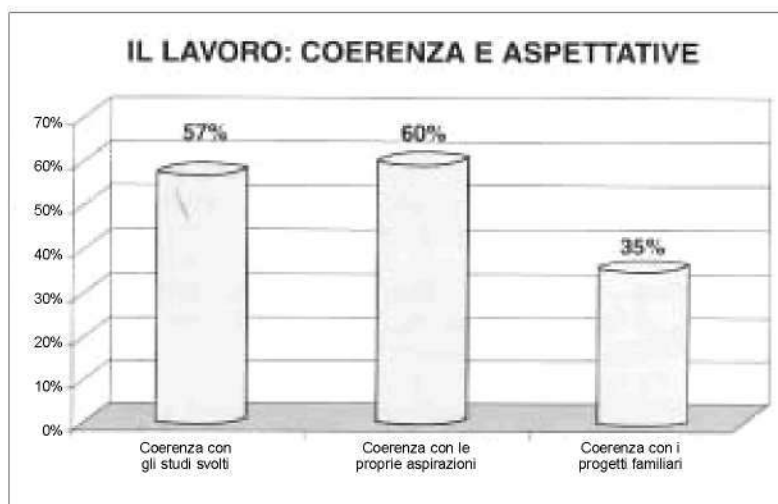
Cominciamo dal percorso scolastico misurando il giudizio – sull'asse positivo/negativo – su cinque aspetti didattico-formativi propri del "Don Bosco": la preparazione degli insegnanti, le attrezzature didattiche, l'ambiente sociale e lo stile educativo, i programmi e i testi adottati, la capacità di preparare al lavoro.

I giudizi degli ex studenti sono pressoché unanimemente positivi per i primi tre punti: preparazione dei docenti, attrezzature del Centro, l'ambiente socioeducativo. Margini – pur assolutamente contenuti – di insoddi-

sfazione si hanno sulle rimanenti due variabili, dove i giudizi negativi sono pari al 16% e all'11 % rispettivamente per programmi e testi e per la capacità di preparare al lavoro (le cose sono in effetti connesse, dato che certi programmi potrebbero essere giudicati poco professionalizzanti).

Circa il lavoro, una prima batteria di domande indaga il discorso della coerenza tra l'attività e gli studi effettuati, le aspirazioni personali e i desideri dei genitori. Per il 57% degli ex studenti, lo studio è giudicato coerente con il lavoro svolto attualmente; sale al 60% il giudizio di coerenza con le proprie aspirazioni; scende però al 35% (e c'è un elevato numero di mancate risposte) la coerenza tra lavoro e progetti familiari o genitoriali, e ciò può produrre diverse considerazioni circa i processi di orientamento al lavoro che avvengono nelle famiglie. Più in dettaglio, i giudizi sul lavoro dipendente svolto sono stati quantificati su sedici parametri o indicatori di ciò che costituisce la qualità del lavoro.

Il primo parametro riguarda la *retribuzione*, giudicata abbastanza soddisfacente dal 63% dei giovani e molto soddisfacente dal 22% (gli insoddisfatti sono, come si vede, una minoranza).



La *sicurezza del posto* è ritenuta molto soddisfacente dal 38% e abbastanza soddisfacente dal 52% (anche qui gli insoddisfatti sono abbastanza pochi).

Circa la *durata del viaggio*, metà (il 48%) degli intervistati si dichiara molto soddisfatta, un terzo (32%) abbastanza soddisfatto ma c'è un quinto che lamenta difficoltà nel tragitto casa-lavoro.

Sull'*orario* i giudizi sono un po' meno entusiastici: metà (49%) è solo moderatamente soddisfatto, mentre i veramente soddisfatti sono il 36% e gli insoddisfatti il rimanente 15.

Sul *tempo libero* le risposte sono assai diversificate: il 27% è poco soddi-

sfatto di questa variabile, e la stessa percentuale si ha anche per i molto soddisfatti; "in mezzo" un 47% di abbastanza soddisfatti.

Sull'*ambiente (fisico)* di lavoro la soddisfazione è alta: il 32% è molto soddisfatto ed il 58% abbastanza soddisfatto.

Sull'*ambiente di lavoro socialmente inteso* vi è la variabile dei colleghi e quella dei superiori. Circa la prima, le relazioni sono molto buone per il 58% dei casi e abbastanza per il 39%. Un po' più moderati i giudizi sui capi, con i quali c'è un rapporto buono per il 47% dei rispondenti ed un rapporto abbastanza buono per il 41%.

Circa il *livello contrattuale* per il 59% c'è una moderata soddisfazione, che diventa elevata per un quarto dei rispondenti (gli insoddisfatti sono invece pari al 15%). Più critiche le variabili relative al riconoscimento dei *meriti*, della *professionalità* e soprattutto delle *prospettive di carriera* e della *crescita professionale* resa possibile dall'aggiornamento. Per questi quattro aspetti le percentuali di piena soddisfazione sono ridotte, essendo rispettivamente del 24, del 29, del 27 e del 17%. Viceversa l'insoddisfazione tocca percentuali rispettivamente del 28, del 26, del 41 e del 38%, e ciò significa che è sul percorso di carriera e sulla crescita professionale che si appuntano i massimi livelli negativi in termini di qualità lavorativa.

Sulla *varietà del lavoro* c'è un 44% di mediamente soddisfatti ed un 36% di molto soddisfatti, per cui gli insoddisfatti sono pari ad un quinto.

Sembra invece essere alta l'*autonomia*, dato che i molto soddisfatti sono il 34% e gli abbastanza soddisfatti il 52%.

Conclude l'elenco il punto relativo all'*aggiornamento*, punto oggi strategico vista la necessità della formazione continua e che si connette, come si è detto, alle prospettive di carriera e di crescita professionale. Anche qui, infatti, i livelli di insoddisfazione riguardano quattro lavoratori su dieci, mentre all'opposto i molto soddisfatti sono pari a nemmeno un quinto del campione.

Si tenga conto, comunque, che per quattro giovani su dieci quello attuale è il primo *job*, per un ulteriore 37% si sono già cambiati da uno a due lavori, per cui appare contenuta la mobilità lavorativa "in entrata".

Un'ultima batteria di domande ha esplorato sei differenti visioni (e culture) del lavoro possedute dai giovani lavoratori.

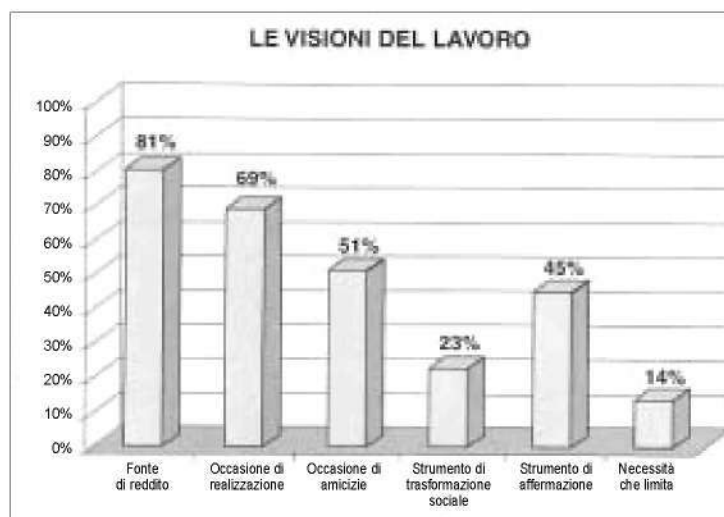
Cominciando dalla prima: per quasi tutti (81%) il lavoro è visto come *fonte di reddito*, anche se c'è una minoranza che condivide solo in parte tale asserzione. Invece solo per due terzi (69%) il lavoro è *fonte di realizzazione*; il rimanente terzo condivide solo in parte questa visione o non la condivide affatto.

Anche sul *lavoro come occasione di amicizie* è pienamente d'accordo solo metà dei giovani, mentre c'è un 41% che è d'accordo in parte.

È in minoranza invece chi è completamente d'accordo con il fatto che il lavoro sia uno strumento di *trasformazione sociale* (23%), mentre i più sono solo in parte d'accordo (59%) e c'è un 17% del tutto in disaccordo.

Piuttosto il lavoro può essere *mezzo di affermazione*, pensa il 45%, mentre il 48% è solo in parte d'accordo.

Infine che il lavoro sia *una dura necessità che limita* la vita lo pensa solo il 14% dei giovani, mentre il 55% è d'accordo ma in parte e il 30% non lo crede nemmeno parzialmente.



Un secondo spaccato dell'offerta del "Don Bosco" viene dal monitoraggio (*follow up*) che viene compiuto sistematicamente dal Centro e che rivela la situazione negli ultimi cinque anni scolastici (dal 1995/96 al 1999/2000) suddivisa per qualifica.

Dei 158 *installatori/manutentori di impianti elettrici* usciti nel periodo indicato, il 45% lavora come dipendente ed il 44% risulta studente; si tenga conto che su 32 unità uscite nel 2000, ben 28 hanno proseguito gli studi.

Comunque il 69% dei dipendenti è a tempo indeterminato, mentre i settori di sbocco sono l'artigianato (66%) e l'industria (25%). Per il 74% il lavoro svolto è coerente con il corso effettuato.

I *montatori/manutentori di sistemi meccanico elettrici di produzione* usciti sono 53, per tre quarti lavoratori dipendenti e per un 13% studenti (su 17 usciti nel 2000 solo tre hanno proseguito). I loro contratti sono nel 75% dei casi a tempo indeterminato, e si ripartiscono esattamente tra artigianato ed industria. La coerenza studio-lavoro arriva all'83%.

Il *costruttore/conduuttore di macchine utensili* comprende 154 unità, per il 51 % occupati alle dipendenze e per il 38% studenti nell'ultimo anno (su 34 usciti 30 hanno continuato gli studi). Tra i dipendenti il 63% è a tempo indeterminato, il 15 in contratto di formazione lavoro, l'11 a tempo determinato, il 10 nell'apprendistato, il 48% si trova nell'artigianato, il 46 nell'industria. La coerenza è pari all'85%.

I *conduttori/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico* – pari a 72 unità – comprendono il 71% di dipendenti e un 17% di studenti (ma c'è un 4% di disoccupati). Il tempo indeterminato interessa il 47% dei

lavoratori, ma il 27% è a tempo determinato ed un quinto ha un contratto di formazione lavoro. Nell'industria si trova il 51% dei qualificati, nell'artigianato il 47%. La coerenza è pari all'82%.

Infine, circa la figura dell'*installatore/manutentore di sistemi a comando elettronico*, sulle 88 unità uscite dal "Don Bosco" ben un terzo sono ancora studenti, mentre il 56% è nel lavoro dipendente, metà di essi ha contratti a tempo indeterminato ma c'è anche un terzo con contratti a termine. Inoltre la coerenza incide al 69%, mentre l'ulteriore "diversità" è data dal fatto che mentre tre quarti lavorano nell'artigianato, quasi un quinto si trova nel commercio e nel settore alberghiero: irrilevante il settore industriale.

4. CONCLUSIONI

La ricerca è fortunatamente inserita in un quadro lavorativo decisamente positiva sia dal punto di vista spaziale che temporale (cioè congiunturale).

L'area veneta e in particolare di San Donà registrano, come confermano i dati, buone *performance* in termini occupazionali. Dal 1995 al 2001 gli occupati in Italia sono cresciuti del 7,4%, in Veneto del 9,6. Inoltre i dati Excelsior confermano il Veneto come la regione dove è massima la difficoltà di reperimento della manodopera, e dove in particolare le figure più problematiche da trovare sono gli operai specializzati (68% di difficoltà di reclutamento).

Ciò si coglie anche nella ricerca: le assunzioni previste per l'anno in corso dal campione di aziende coprono il 17% di tutto lo *stock* oggi presente, relativo alle cinque figure prodotte anche dal "Don Bosco". Non solo: la grande maggioranza delle assunzioni previste per il 2002 (il 93%) non sarà sostitutiva, ma aggiuntiva, segno che la domanda di lavoro presenta un buon ritmo.

Una analisi dettagliata delle varie figure offre un quadro variegato.

Sintetizzando, abbiamo due qualifiche "*forti*", due intermedie ed una debole. Le prime – più diffuse, più richieste, meno "in declino" – sono il *costruttore/conducente di macchine utensili* ed il *conduttore/programmatore di sistemi produttivi a controllo numerico*; al polo opposto l'*installatore/manutentore di sistemi a comando elettronico*. In mezzo le rimanenti figure.

Le due figure "*forti*" sono anche quelle che presentano maggiori difficoltà di reperimento.

Circa le competenze richieste, da un lato c'è un "*fil rouge*" che tocca tutte o quasi le figure dato dal trinomio qualità-sicurezza-ambiente, il cosiddetto sistema di gestione integrato.

Dall'altro le aziende (tre quarti) dicono di apprezzare molto le capacità esecutive, ma sulle cinque capacità proposte il consenso è minore: in particolare sugli skill relativi alla programmazione, alla comprensione del sistema azienda ed alla gestione/recupero delle anomalie (soprattutto) la soddisfazione delle aziende scende. Va rilevato che si tratta di uno *skill* – l'ul-

timo – particolarmente sensibile per l'ottica postfordista, che deve appunto gestire una complessità sistemica colta come sommatoria di varietà, variabilità ed incertezza.

L'interfaccia delle aziende è ovviamente data dagli ex studenti del CFP che oggi lavorano, per lo più come dipendenti e per lo più a tempo indeterminato (il riferimento è a quelli usciti cinque anni fa). Ciò sfata lo stereotipo sul trionfo del lavoro atipico e sulla precarizzazione delle occupazioni. In realtà dove il mercato del lavoro "tira" le aziende fidelizzano il più possibile i propri collaboratori, specie dove si arriva alla piena occupazione. Il lavoro svolto è coerente con le aspirazioni, meno con gli studi effettuati (ma comunque più che in altre indagini fatte in Veneto) ma desta preoccupata perplessità la contraddizione tra il *job* e i progetti genitoriali. La minor coerenza studio-lavoro è presentata dalla figura più critica, quella degli *installatori/manutentori di sistemi a comando elettronico*.

Molto buono il giudizio sulla preparazione ricevuta, specie per gli insegnanti, le attrezzature, il clima socioeducativo.

Circa la qualità del lavoro, verificata attraverso sedici parametri, il punto critico rilevato mette insieme bisogni tra loro connessi relativi al riconoscimento dei meriti e della professionalità, alla carriera, alla crescita professionale, all'aggiornamento. Sono dimensioni legate alla necessità di accumulare un buon *worker portfolio* da spendere nella vita lavorativa, in cui la mobilità e le incoerenze saranno fenomeni crescenti.

Infine, culturalmente, del lavoro si colgono aspetti strumentali (il reddito) ed in subordine autorealizzativi, ma non certo di trasformazione sociale o, tantomeno, di limitazione delle *chance* della vita.

La competitività lavorativa prossima del territorio, come delle aziende e dei singoli, passerà nella capacità di adeguarsi alle sfide in una economia sempre più focalizzata sulle relazioni (*net economy*) e sulla conoscenza (*knowledge economy*) e non sul semplice fare.

Da questa consapevolezza può partire un impegno nuovo ed affascinante per l'offerta formativa del "Don Bosco".

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Storia sociale e cultura popolare nel Veneto orientale*, Nuova Dimensione, Portogruaro 1984.
- BONOMI A., *Il capitalismo italiano molecolare*, Einaudi, Torino 1997.
- COSES, *Piano d'Area Città del Piave*, paper, Venezia 2000.
- FILIPPI V., *I mutamenti del lavoro giovanile in Veneto: quantità, significati*, "Oltre ponte", 37, 1 992.
- GALLINO L., *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino 1983.
- RULLIANI E., *Dopo la grande crescita*, Cedam, Padova 2000.
- RULLIANI E., *New / net / knowledge economy. Le molte facce del postfordismo*, "Economia e politica industriale", 110, 2001.
- VENETO LAVORO, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Rapporto 2001*, Angeli, Milano 2001.
- VENETO LAVORO, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Rapporto 2002*, Angeli, Milano 2002.