

“PERCORSI DI PROGETTAZIONE”

REPORT DI RICERCA SUL SISTEMA SOCIOECONOMICO DI RIFERIMENTO DELLA
STUDIONET SRL



23 marzo 2001

“PERCORSI DI PROGETTAZIONE”

REPORT DI RICERCA SUL SISTEMA SOCIOECONOMICO DI RIFERIMENTO DELLA
STUDIONET SRL

A cura di Luciano Righi

INDICE

| | | |
|--|----|----|
| Introduzione | p. | 3 |
| 1. La struttura generale di un progetto | " | 4 |
| 2. Progetto Apprendistato | " | 6 |
| 3. Corso di formazione per lo sviluppo delle competenze del personale responsabile della ristorazione collettiva | " | 36 |
| 4. Borse lavoro per persone svantaggiate | " | 42 |
| 5. Sportello Casa | " | 49 |

INTRODUZIONE

Il presente rapporto di ricerca nasce dall'esigenza di "mettere in circolo" parte dei lavori svolti da Studionet srl sul sistema socio-economico di riferimento dell'azienda nell'ambito di "percorsi di progettazione" costruiti per diverse organizzazioni pubbliche.

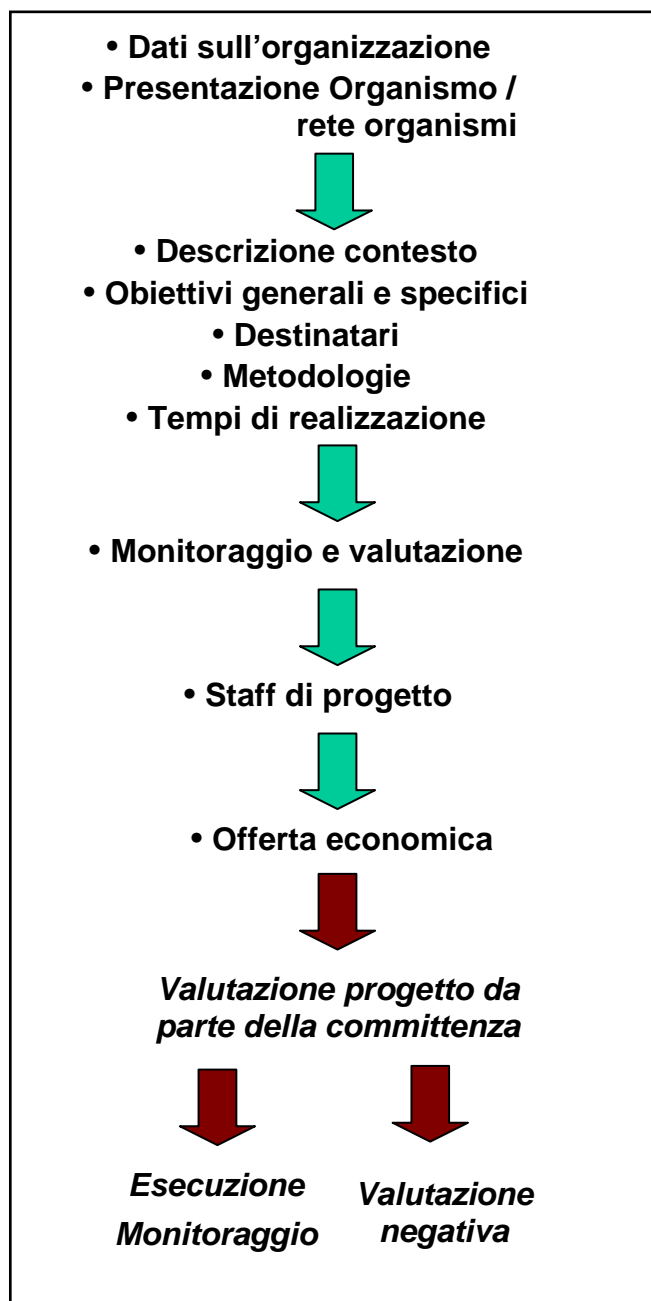
I dati che pubblichiamo sono dunque il frutto di lavori più complessi che solo gli "addetti ai lavori" hanno avuto modo di conoscere finora. La speranza è però duplice: quella – come già detto – di far conoscere ad un pubblico più ampio una "letteratura grigia" normalmente confinata all'interno di progetti pensati per l'amministrazione pubblica, ma anche quella di mostrare come questa finisca con il costituire parte integrante e spesso essenziale di un normale percorso di progettazione. A tal fine di seguito presentiamo:

- *"La struttura generale di un progetto"* dove in modo sintetico e (speriamo) chiaro si illustra il percorso-tipo di un progetto a carattere sociale;
- la sintesi dei dati di monitoraggio del *"Progetto Apprendistato"* (finanziato dalla Regione Lazio); un lavoro che si colloca nella parte di messa in opera di un progetto;
- i dati di contesto e gli obiettivi ovvero lo studio propedeutico alla realizzazione del *"Corso di formazione per lo sviluppo delle competenze del personale responsabile della ristorazione collettiva"*;
- i dati di contesto del progetto *"Borse lavoro per persone svantaggiate"* ideato e realizzato per conto del Municipio Roma XIX;
- alcuni dati aggregati sull'utenza dello *"Sportello Casa"*, frutto del lavoro di osservazione svolto presso questo servizio nel Municipio Roma XV e parte di una ri-progettazione volta a dare continuità al servizio stesso.

1.

LA STRUTTURA GENERALE DI UN PROGETTO

Nello schema seguente è possibile osservare il percorso-tipo di un progetto a carattere sociale.



Di norma la prima parte è dedicata alla presentazione dell'organizzazione che sviluppa il progetto, partendo dai dati societari fino ad arrivare alla illustrazione delle esperienze a supporto del lavoro che si prefigge di svolgere.

Successivamente si descrive il contesto – nel quale ci si propone di operare – attraverso dati qualitativi e/o quantitativi. La descrizione del contesto è funzionale alla ideazione degli strumenti e delle pratiche che si vorranno mettere in campo: ad esempio, nel caso della creazione d'impresa, se si operasse in un territorio caratterizzato da bassa natalità e da una contemporanea forte presenza di popolazione anziana potrei proporre la creazione di una cooperativa per persone non autosufficienti o parzialmente sufficienti; analogamente in un territorio caratterizzato da una presenza molto forte di popolazione immigrata potrei presentare un progetto di creazione e/o rafforzamento del servizio di mediazione culturale.

Dato, dunque, un certo contesto posso poi passare a descrivere gli obiettivi generali e specifici del progetto, i destinatari, individuando infine i tempi di realizzazione.

Monitoraggio e valutazione – purtroppo non sempre presenti – sono un'altra parte importante della ideazione progettuale. In estrema sintesi il monitoraggio illustra come lo *staff* intende registrare i cambiamenti in corso d'opera durante l'esecuzione del progetto, mentre la creazione di strumenti di valutazione è utile per effettuare un bilancio finale del progetto.

In ogni progetto, poi, non dovrebbe mai mancare un capitolo dedicato allo *staff* che curerà l'esecuzione di quanto descritto precedentemente; questa è la parte dove particolare attenzione dovrebbe essere dedicata alla descrizione del numero dei professionisti che si intende mettere in campo, ai loro titoli ed esperienze, alle loro mansioni e ai compiti che andranno a svolgere.

Parte fondamentale infine l'offerta economica, che dovrà essere congruente con le eventuali richieste del committente e con la messa in opera del progetto.

Nella ipotesi di valutazione positiva del progetto da parte del committente si passa all'esecuzione e alla messa in opera dell'azione di monitoraggio prevista. I dati del monitoraggio diventeranno "materiale" prezioso per successive progettazioni.

2. PROGETTO APPRENDISTATO

Il presente rapporto è frutto dell'attività di monitoraggio del progetto "Apprendi", finanziato dalla Regione Lazio - Assessorato alla Formazione, Scuola e Diritto allo Studio; promosso dalla Commissione Paritetica Regionale del Commercio e da

- Confesercenti Lazio
- Filcams CGIL Lazio
- Fisascat CISL Lazio
- UIL Tucs Lazio

Enti attuatori del progetto sono stati il Cescot Lazio, l'Erfap Lazio, Solco Srl, Studionet Srl, il Consorzio Orizzonti, costituitosi in ATI (Associazione Temporanea d'Impresa).

"Apprendi" ha promosso e incoraggiato l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante nei settori del commercio, turismo e terziario attraverso tre diverse azioni: (1) comunicazione (diffusione e promozione dello strumento contrattuale dell'apprendistato), (2) formazione dei tutor aziendali e (3) monitoraggio.

Nei settori produttivi previsti dal progetto, per la parte di attività di monitoraggio realizzata attraverso lo strumento del questionario, gli Enti attuatori sono stati impegnati nella distribuzione di 803 questionari:

- 245 verso le aziende, attraverso i loro tutor
- 180 agli apprendisti delle aziende coinvolte nel progetto
- 378 a "potenziali apprendisti" ovvero partecipanti alla manifestazione "Campus Orienta" il 21-22-23 ottobre 2008¹.

Il questionario per le aziende

Come illustrato nella premessa sono stati distribuiti 245 questionari come strumento di verifica della diffusione e della conoscenza del contratto di apprendistato professionalizzante nelle aziende coinvolte nel progetto.

I 245 questionari sono stati distribuiti ai partecipanti alla formazione per tutor aziendali.

¹ "Campus Orienta", rappresenta, dal 1990, anno della fondazione, la più significativa manifestazione di settore in Italia dedicata all'orientamento universitario, formativo e professionale post-diploma e post laurea.

Il questionario è stato diviso in 4 parti. La prima parte ha rilevato dati sul ruolo dell'intervistato e dell'azienda; la seconda ha indagato la conoscenza del contratto di apprendistato professionalizzante; la terza ha approfondito lo strumento dell'apprendistato nelle aziende, mentre la quarta parte ha permesso agli intervistati di esprimere le proprie valutazioni sullo strumento dell'apprendistato.

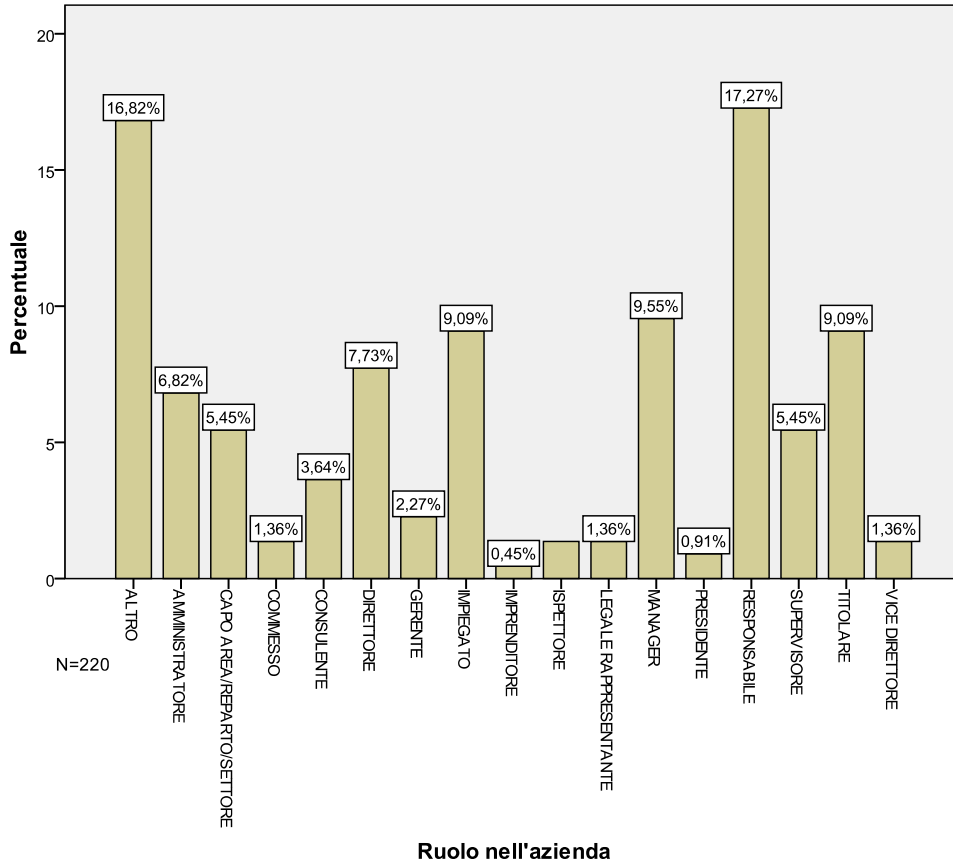
Dati sul ruolo

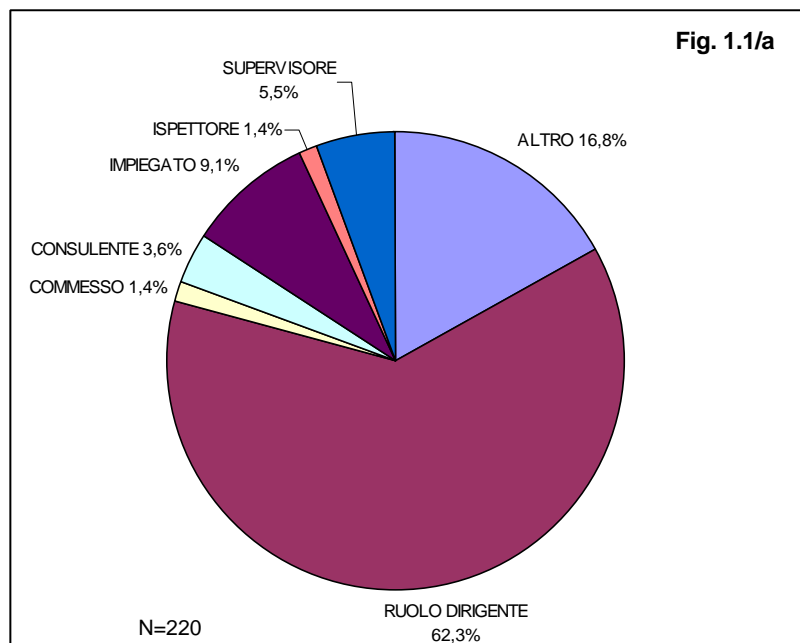
La maggioranza relativa degli intervistati, pari a circa il 17% dei rispondenti, ha il ruolo di responsabile nell'azienda. In misura minore sono rappresentati i "manager" (9,5%) e gli impiegati (9,1%)² (fig. 1.1). Complessivamente il "profilo" dei rispondenti è comunque elevato: oltre il 62% ha infatti compiti dirigenziali (fig. 1.1/a).

² Nella voce altro sono state inserite tutte quelle figure che non è stato possibile classificare nelle altre categorie (venditori, generici membri di staff, addetti alla vigilanza, ecc.).

Non rispondono 25 intervistati, pari al 10,2% del totale.

FIG. 1.1





Dati sull'azienda

Guardando alla distribuzione per settore delle aziende osserviamo che oltre la metà (56,1%) fanno parte dei "servizi", seguite da quelle appartenenti al settore del "commercio" (40,1%) e "turismo" (3,8%) (tab. 1.1).

Tab. 1.1 – Settore

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|---------------|------------|--------------|--------------------|
| Commercio | 95 | 38,8 | 40,1 |
| Turismo | 9 | 3,7 | 3,8 |
| Servizi | 133 | 54,3 | 56,1 |
| Totale | 237 | 96,7 | 100,0 |
| Non risponde | 8 | 3,3 | |
| Totale | 245 | 100,0 | |

Conoscenza del contratto di apprendistato professionalizzante

Alla domanda relativa alla conoscenza della tipologia contrattuale “apprendistato professionalizzante” il 62,6% degli intervistati ritiene che sia più che soddisfacente ed il 12,8% soddisfacente. Solo il 7,4% pensa di avere una conoscenza insoddisfacente (tab. 1.2).

Tab. 1.2 – Autovalutazione del livello di conoscenza

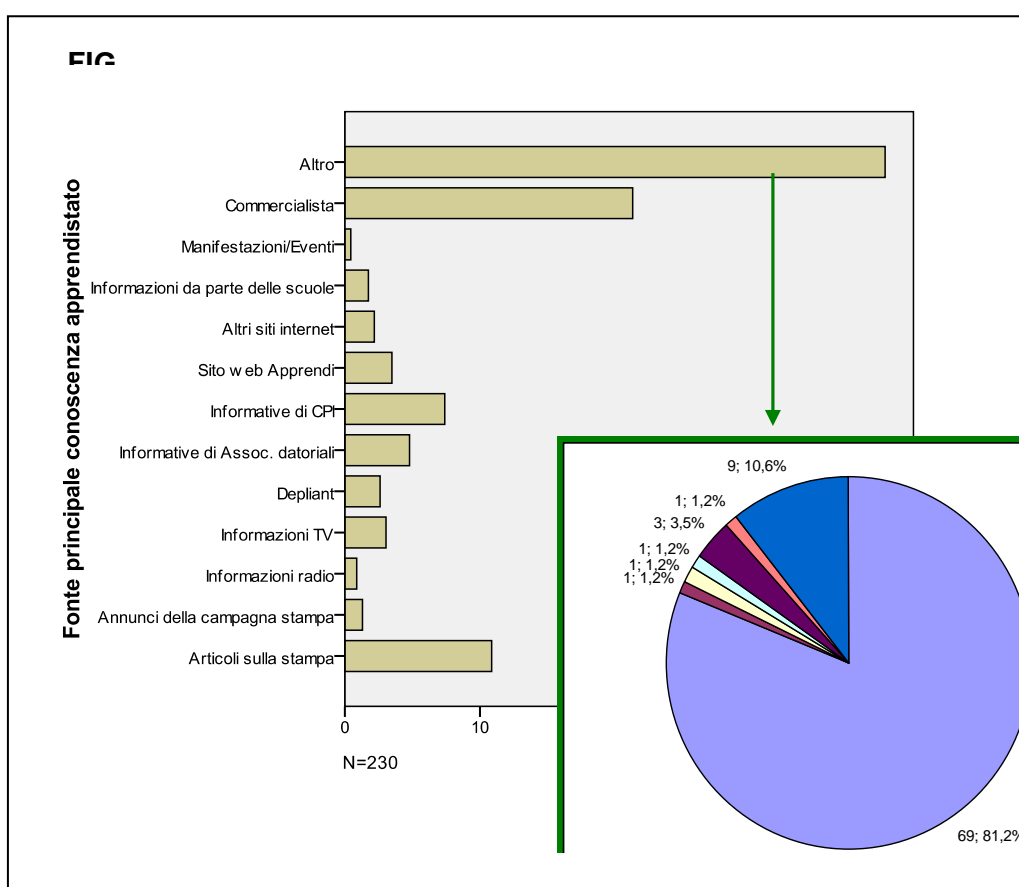
| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|-----------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Più che soddisfacente | 31 | 12,7 | 12,8 |
| Soddisfacente | 152 | 62,0 | 62,6 |
| Appena soddisfacente | 42 | 17,1 | 17,3 |
| Insoddisfacente | 18 | 7,3 | 7,4 |
| Totale | 243 | 99,2 | 100,0 |
| Non risponde | 2 | ,8 | |
| Totale | 245 | 100,0 | |

I più soddisfatti appaiono gli intervistati del commercio (78,5%); i meno soddisfatti – se pur ad una distanza percentuale minima – quelli dei servizi (72,2%) (tab. 1.3).

Tab. 1.3 – Autovalutazione del livello di conoscenza per settore

| | | Settore | | | Totale |
|--|------------------------------|--------------|-------------|---------------|---------------|
| | | Commercio | Turismo | Servizi | |
| Autovalutazione livello di conoscenza del contratto di apprendistato | Soddisfacente/più che sodd. | 73 78,5% | 7 77,8% | 96 72,2% | 176 74,9% |
| | Insoddisfacente/appena sodd. | 20 21,5% | 2 22,2% | 37 27,8% | 59 25,1% |
| Totale | | 93 100,0% | 9 100,0% | 133 100,0% | 235 100,0% |

Le fonti principali di conoscenza dell'esistenza dell'apprendistato sono state: il commercialista (21,3%), gli articoli sulla stampa (10,9%) e le informative dei Centri per l'impiego (7,4%). Molto elevata la voce "altro" che, in questo caso, rappresentando la maggioranza relativa (40%) è opportuno andare ad analizzare compiutamente. Osserviamo, dunque, che l'81% della voce "altro" è costituita dalla risposta "azienda" e il 10,6% dal canale della "formazione" (fig. 1.2).



Gli addetti del Commercio si sono rivolti principalmente al proprio commercialista (55,4%). Differentemente gli addetti del Turismo hanno avuto come fonte principale (40%) le organizzazioni datoriali e i CPI; i Servizi soprattutto i mass-media (33,8%), anche se in quest'ultimo caso la voce "commercialista" e "organizzazioni datoriali e CPI" raccolgono

rispettivamente il 23,5% e il 25% delle indicazioni: le risposte sono dunque meno “polarizzate” (tab.1.4)

Tab. 1.4 – Fonte principale di conoscenza del contratto di apprendistato per Settore

| | | Settore | | | Totale |
|---|-----------------------------|--------------|-------------|--------------|---------------|
| | | Commercio | Turismo | Servizi | |
| Quale e' la fonte principale attraverso cui e' venuto a conoscenza dell'esistenza dell'apprendistato? | Commercialista | 31 55,4% | 1 20,0% | 16 23,5% | 48 37,2% |
| | Mass-media | 16 28,6% | 1 20,0% | 23 33,8% | 40 31,0% |
| | Organizzaz. datoriali e CPI | 9 16,1% | 2 40,0% | 17 25,0% | 28 21,7% |
| | Web | 0 ,0% | 1 20,0% | 12 17,6% | 13 10,1% |
| Totale | | 56 100,0% | 5 100,0% | 68 100,0% | 129 100,0% |

Note: dall'incrocio fra la variabile “Quale e' la fonte principale attraverso cui e' venuto a conoscenza dell'esistenza dell'apprendistato?” e “Settore” è stata esclusa la voce “Altro”.
In “mass-media” abbiamo incluso le seguenti voci: articoli sulla stampa, annunci della campagna stampa, televisione/radio, depliant, affissione.

Complessivamente, come si vede, sono state molte le fonti informative; si “disegna”, dunque, un sistema per la promozione dell'Istituto dell'apprendistato certamente importante, ma che andrebbe rafforzato sul versante dei mezzi di comunicazione: è anche quello che suggeriscono i testimoni privilegiati partecipanti al *focus group* (realizzato nel luglio 2009 e finalizzato a comprendere quanto la comunità di riferimento dei fruitori conosca l'apprendistato professionalizzante, come lo valuti e cosa ne pensi relativamente alla sua applicabilità). I testimoni privilegiati, nello specifico, consigliano di sostenere maggiormente i canali di comunicazione locali e puntare di più su una informazione indirizzata direttamente agli imprenditori.

Una domanda successiva ha indagato la conoscenza “giuridica” del contratto di apprendistato. Alla domanda “come si configura il contratto di apprendistato?”, quasi il 96% risponde “contratto a causa mista” (tab. 1.5). Rispetto alla eventuale inosservanza dell'obbligo formativo, poco più del 60% ritiene che ciò porti all'applicazione di una sanzione, il 24,1% pensa invece all'obbligo di conversione in contratto subordinato, quasi il 9%

sostiene invece che si sarebbe obbligati ad un risarcimento danni subito dal prestatore e quasi il 6% non risponde (tab. 1.5).

Tab. 1.5 – Come si configura il contratto di apprendistato?

| | Frequenza | Percentuale |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Contratto a causa mista | 235 | 95,9 |
| Contratto parasubordinato | 3 | 1,2 |
| Contratto a progetto | 3 | 1,2 |
| Non risponde | 4 | 1,6 |
| Totale | 245 | 100,0 |

Tab. 1.6 – L'inosservanza dell'obbligo formativo porta a...

| | Frequenza | Percentuale |
|--|-----------|-------------|
| Conversione in contratto subordinato | 59 | 24,1 |
| Risarcimento danno subito dal prestatore | 24 | 9,8 |
| Sanzione | 148 | 60,4 |
| Non risponde | 14 | 5,7 |
| Totale | 245 | 100,0 |

La grande maggioranza, quindi, risponde correttamente alla domanda esposta nella tab. 1.5. In effetti l'apprendistato è un rapporto di lavoro (applicabile sia alle qualifiche operaie che a quelle impiegatizie) a causa mista, ossia è un contratto in cui la componente formativa ha una parte rilevante. Anche alla domanda sulle conseguenze dell'inosservanza dell'obbligo formativo la maggioranza risponde esattamente.

L'apprendistato in azienda

Nella tabella seguente è possibile osservare il numero degli apprendisti assunti nelle aziende del progetto "Apprendi". La maggioranza relativa (37%) ha assunto da 1 a 2 apprendisti. Importanti, però, anche le percentuali delle aziende che hanno assunto un numero di apprendisti "considerevole": quasi il 16% da 21 a 50 e il 18,5% oltre 51.

Tab. 1.7 – Apprendisti assunti in azienda

| | Frequenza | Percentuale |
|-------------|-----------|-------------|
| Da 1 a 2 | 54 | 37,0 |
| Da 3 a 5 | 25 | 17,1 |
| Da 6 a 10 | 10 | 6,8 |
| Da 11 a 20 | 7 | 4,8 |
| Da 21 a 50 | 23 | 15,8 |
| Da 51 a 200 | 19 | 13,0 |
| 201 e oltre | 8 | 5,5 |
| Totale | 146 | 100,0 |

Gli apprendisti assunti negli ultimi due anni da 61 aziende sulle 245 intervistate sono 1-2 in circa il 36% dei casi e da 6 a 10 in una percentuale di poco inferiore (34,4%). Percentuali più basse nel *range* “3-5 apprendisti” e “11 e oltre” (tab. 1.14).

La media degli assunti, sempre negli ultimi 2 anni nelle aziende sotto osservazione, è pari a 14, ma è necessario considerare che la distribuzione dei valori riferiti agli assunti è fortemente asimmetrica a causa della presenza di tre grandi aziende di rilevanza nazionale e internazionale che dichiarano l'assunzione di un numero molto elevato di apprendisti; è dunque utile conoscere il valore mediano che, nel nostro caso, è pari a 4³.

Tab. 1.8 – Apprendisti assunti a tempo indeterminato negli ultimi 2 anni

| | Frequenza | Percentuale |
|------------|-----------|-------------|
| Da 1 a 2 | 22 | 36,1 |
| Da 3 a 5 | 15 | 24,6 |
| Da 6 a 10 | 21 | 34,4 |
| 11 e oltre | 3 | 4,9 |
| Totale | 61 | 100,0 |

³ Com'è noto la Media utilizza il valore esatto di ogni caso di una distribuzione e può, dunque, facilmente venir distorta dai valori eccessivi dei casi estremi, invece la Mediana – in quanto misura posizionale e non aritmetica – ha maggiore stabilità rispetto ai valori estremi.

La Mediana può essere definita come il valore assunto dalle unità statistiche che si trovano nel mezzo della distribuzione; bipartisce, cioè, la distribuzione in due sotto-distribuzioni: la prima a sinistra della Mediana (costituita dalla metà delle unità la cui modalità è minore o uguale alla Mediana) e la seconda a destra della Mediana (costituita dalla metà delle unità la cui modalità è maggiore o uguale alla Mediana).

Le aziende del Commercio sono quelle che hanno assunto, negli ultimi due anni, in maggioranza (89,3%) da 1 a 5 apprendisti, mentre 6 o più apprendisti sono stati assunti nell'ambito del Turismo e Servizi (65,6%) (tab. 1.9).

Tab. 1.9 – Numero apprendisti assunti a tempo ind. negli ultimi 2 anni per Settore

| | | Settore produttivo | | Totale |
|---|-----------|--------------------|-------------------|--------------|
| | | Commercio | Turismo e Servizi | |
| Numero apprendisti assunti a tempo ind. negli ultimi 2 anni | Da 1 a 5 | 25 89,3% | 11 34,4% | 36 60,0% |
| | 6 e oltre | 3 10,7% | 21 65,6% | 24 40,0% |
| Totale | | 28 100,0% | 32 100,0% | 60 100,0% |

Valutazioni sull'apprendistato

L'ultima sezione del questionario è stata dedicata alla valutazione sull'apprendistato. I tre grafici successivi danno conto delle opinioni degli intervistati sulla durata dell'apprendistato professionalizzante, sull'età degli apprendisti e sulle 120 ore da dedicare alla formazione.

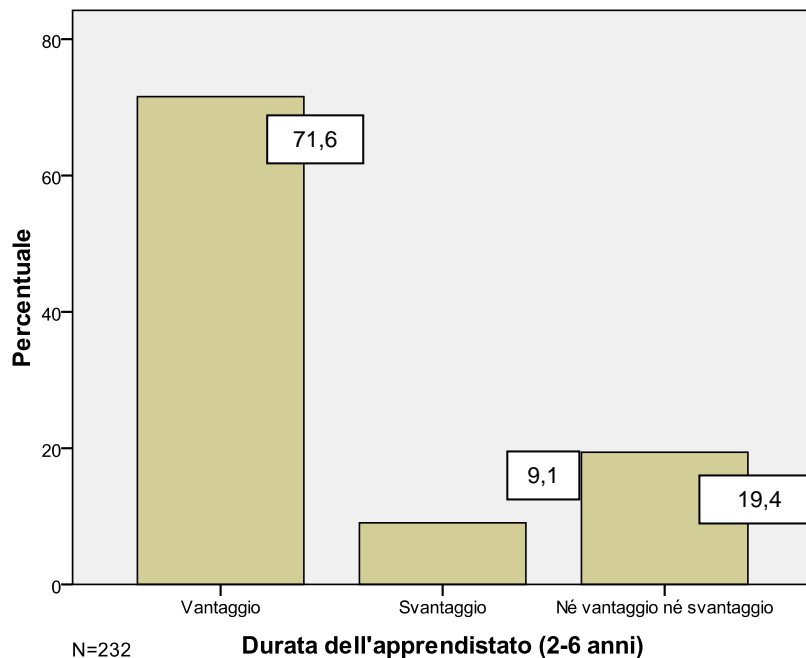
I dati sono stati rilevati proponendo agli intervistati la seguente matrice:

Secondo lei, tra le seguenti caratteristiche dell'apprendistato professionalizzante, quali considera vantaggiose e quali svantaggiose per l'azienda?

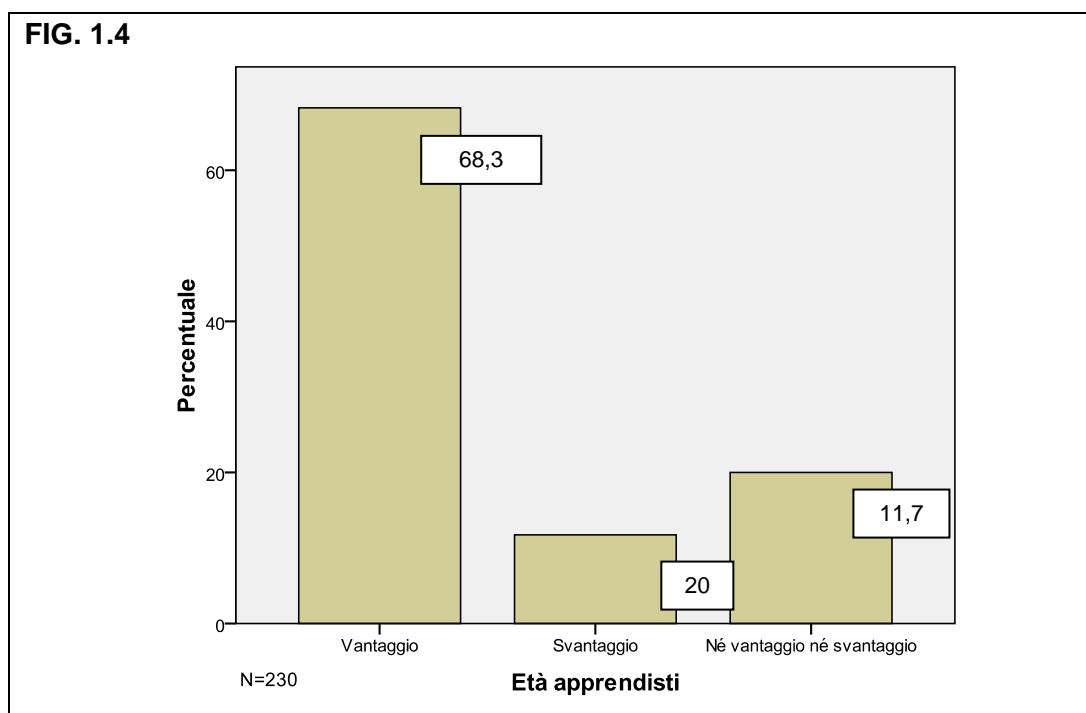
| | vantaggio | svantaggio | né vantaggio né svantaggio | Perché? |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------|
| Durata dell'apprendistato da 2 a 6 anni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Età apprendisti 18-29 anni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Le 120 ore annue che l'apprendista deve dedicare alla formazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Osservando la figura seguente notiamo come per un'ampia percentuale di intervistati la durata dell'apprendistato sia un vantaggio per l'azienda (71,6%), mentre per il 19,4% non rappresenta né un vantaggio né uno svantaggio; solo poco più del 9% la ritiene uno svantaggio. Coloro che si esprimono a favore della durata dell'apprendistato da 2 a 6 anni (e che indicano la motivazione nel questionario) ritengono soprattutto che sia un tempo adeguato per una formazione completa dell'apprendista e che garantisca dei benefici fiscali interessanti. Al contrario, chi esprime delle critiche, pensa che il tempo da dedicare alla formazione sia eccessivo.

FIG. 1.3



L'età degli apprendisti (18-29 anni) è giudicata un vantaggio per l'azienda per circa il 68% degli intervistati. Il 20% pensa che non sia un vantaggio ma neanche uno svantaggio (il restante 11,7% si esprime negativamente) (fig. 1.4). Chi manifesta il proprio accordo sul *range* di età degli apprendisti 18-29 anni sottolinea come questo permetta ai giovani e ai "giovanissimi" di poter entrare nel mercato del lavoro; chi, all'opposto, esprime contrarietà considera i 29 anni una età troppo "avanzata" per l'apprendistato.



Un'altra batteria di domande (sintetizzate nella tabella successiva) mira a raccogliere le opinioni degli intervistati in merito alle agevolazioni che hanno le aziende quando assumono degli apprendisti.

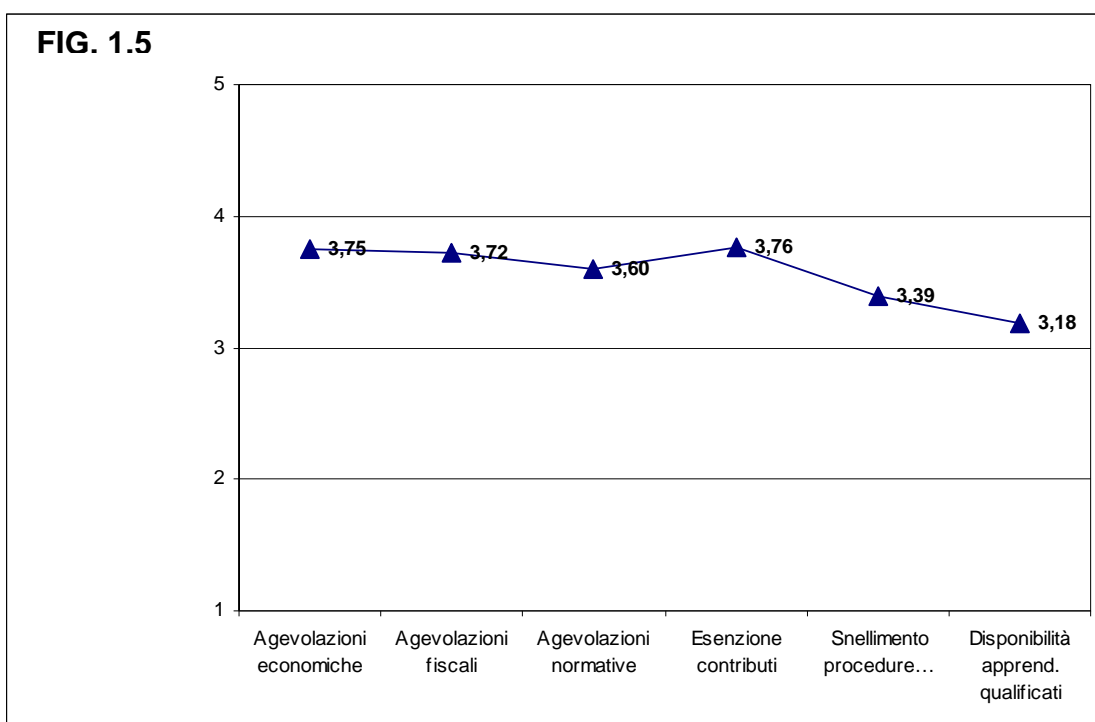
Tab. 1.10 – Valutazioni rispetto alle agevolazioni di cui usufruiscono le aziende che assumono apprendisti

| | Agevolaz. economiche | | Agevolaz. fiscali | | Agevolaz. normative | | Esenzione dai contributi | | Snellimento delle procedure... | | Disponibilità di apprendisti qualificati | |
|-----------------------|----------------------|------|-------------------|------|---------------------|------|--------------------------|------|--------------------------------|------|--|------|
| | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % |
| Molto adeguate | 22 | 11,1 | 20 | 10,1 | 12 | 6,4 | 24 | 13,0 | 12 | 6,3 | 9 | 4,7 |
| Adeguate | 117 | 59,1 | 116 | 58,3 | 101 | 54,0 | 98 | 53,3 | 88 | 46,3 | 73 | 38,0 |
| Sufficienti | 49 | 24,7 | 53 | 26,6 | 65 | 34,8 | 57 | 31,0 | 63 | 33,2 | 68 | 35,4 |
| Insufficienti | 8 | 4,0 | 7 | 3,5 | 6 | 3,2 | 4 | 2,2 | 17 | 8,9 | 28 | 14,6 |
| Scarse | 2 | 1,0 | 3 | 1,5 | 3 | 1,6 | 1 | ,5 | 10 | 5,3 | 14 | 7,3 |
| Totale | 198 | 100 | 199 | 100 | 187 | 100 | 184 | 100 | 190 | 100 | 192 | 100 |

Osservando la tabella notiamo come nell'insieme il giudizio sia positivo. Qualche differenza però esiste. Se infatti la maggioranza assoluta ritiene

“adeguate” le agevolazioni sotto il profilo economico, fiscale, normativo e contributivo, quando si passa alla voce “snellimento delle procedure di stipula del contratto di apprendistato” la percentuale di soddisfatti, pur rimanendo maggioritaria, scende; ancora di più scende il livello di soddisfazione rispetto alla disponibilità di apprendisti qualificati.

L’effetto sopra descritto è più evidente attraverso il calcolo del valor medio, evidenziato nel grafico successivo: come si vede i due valori più vicini alla linea delle agevolazioni “sufficienti” sono proprio lo “snellimento delle procedure di stipula del contratto di apprendistato” e la disponibilità di apprendisti qualificati.



Positivo il giudizio sulla figura del tutor aziendale, che viene ritenuto indispensabile per la preparazione dell’apprendista in quasi il 26% dei casi ed utile per il 62.3% degli intervistati (tab. 1.11).

Tab. 1.11 – Per favorire la preparazione dell'apprendista, la figura del tutor aziendale è...

| | Frequenza | Percentuale |
|-----------------|-----------|-------------|
| Indispensabile | 62 | 25,9 |
| Utile | 149 | 62,3 |
| Quasi superflua | 18 | 7,5 |
| Inutile | 10 | 4,2 |
| Totale | 239 | 100,0 |

Il questionario per gli apprendisti

Sono stati distribuiti agli apprendisti 180 questionari. La maggioranza degli intervistati (58,3%) era di sesso maschile (tab. 2.1).

Tab. 2.1 – Sesso

| | Frequenza | Percentuale |
|---------|-----------|-------------|
| Maschio | 105 | 58,3 |
| Femmina | 75 | 41,7 |
| Totale | 180 | 100,0 |

L'età media degli apprendisti è di 25 anni, residenti soprattutto (46,9%) in Comuni di oltre 50.000 abitanti (tab. 2.2), nella Provincia di Roma (78,1%) (tab. 2.3).

Un'età senz'altro elevata ma che è in linea con quanto monitorato dall'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) rispetto all'apprendistato. Nel X Rapporto di monitoraggio (ancora in versione draft) dal titolo "Apprendistato: un sistema plurale", l'ISFOL sottolinea come l'implementazione della riforma dell'Istituto prevista dal d.lgs. 276/03, che ha elevato l'età per l'assunzione a 29 anni, pur procedendo a ritmi lenti, ha prodotto un evidente fenomeno di progressivo "invecchiamento" degli apprendisti⁴; un fenomeno che è più marcato – sempre secondo l'ISFOL – nel Centro e nel Sud Italia.

⁴ L'ISFOL osserva che dal 2002 al 2007 la fascia dei giovani con 25 anni e più si è raddoppiata. Se nell'anno 2002 rappresentava il 10,2% del totale nel

Tab. 2.2 – Dimensione Comune di residenza

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|-----------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Fino a 5.000 abitanti | 32 | 17,8 | 18,1 |
| Da 5.000 a 20.000 abitanti | 35 | 19,4 | 19,8 |
| Da 20.000 a 50.000 abitanti | 27 | 15,0 | 15,3 |
| Oltre 50.000 abitanti | 83 | 46,1 | 46,9 |
| Totale | 177 | 98,3 | 100,0 |
| Non risponde | 3 | 1,7 | |
| Totale | 180 | 100,0 | |

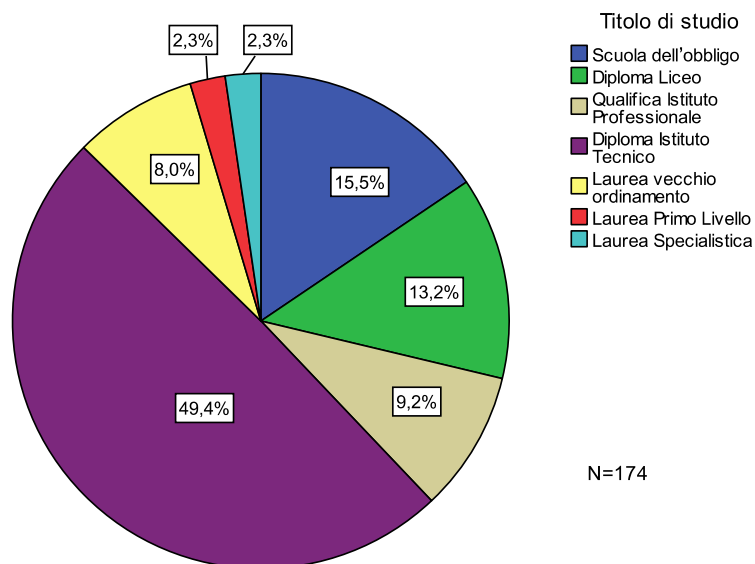
Tab. 2.3 – Residenza (Provincia)

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|--------------|-----------|-------------|--------------------|
| Roma | 132 | 73,3 | 78,1 |
| Frosinone | 29 | 16,1 | 17,2 |
| Latina | 3 | 1,7 | 1,8 |
| Viterbo | 4 | 2,2 | 2,4 |
| Rieti | 1 | ,6 | ,6 |
| Totale | 169 | 93,9 | 100,0 |
| Non risponde | 11 | 6,1 | |
| Totale | 180 | 100,0 | |

Il titolo di studio maggiormente rappresentato è il Diploma di Istituto Tecnico, pari a quasi la metà dei rispondenti (49,4%) (fig. 2.1).

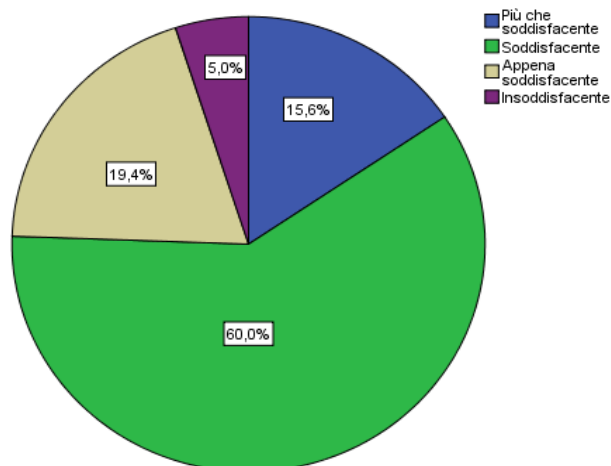
2007 arriva al 22,4%. Mentre la fascia dei più giovani (15-17 anni) passa dal 13,1% nel 2002 al 6,5 nel 2007.

FIG. 2.1



In merito alla conoscenza del contratto di apprendistato vediamo (fig. 2.2) che quasi il 76% la ritiene “più che soddisfacente” o “soddisfacente”.

FIG. 2.2



Rispetto alla fonte principale di conoscenza dell'apprendistato, le seguenti voci⁵, insieme, rappresentano oltre la metà delle indicazioni degli intervistati (52.8%): "articoli sulla stampa", "televisione", "informative Centri Per l'Impiego", "altri siti Internet", "informazioni da parte delle scuole"; fra queste, poi, le più segnalate sono state gli articoli sulla stampa e la televisione (12.9%).

Tab. 2.4 – Fonte principale conoscenza apprendistato

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|------------------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Articoli sulla stampa | 22 | 12,2 | 12,9 |
| Annunci della campagna stampa | 12 | 6,7 | 7,0 |
| Televisione | 22 | 12,2 | 12,9 |
| Depliant | 8 | 4,4 | 4,7 |
| Affissione | 5 | 2,8 | 2,9 |
| Informative Associazioni datoriali | 5 | 2,8 | 2,9 |
| Informative Centri Per l'Impiego | 16 | 8,9 | 9,4 |
| Sito web Apprendi | 3 | 1,7 | 1,8 |
| Altri Siti Internet | 15 | 8,3 | 8,8 |
| Informazioni da parte delle scuole | 15 | 8,3 | 8,8 |
| Manifestazioni/Eventi | 4 | 2,2 | 2,3 |
| Attraverso il mio commercialista | 12 | 6,7 | 7,0 |
| Altro | 32 | 17,8 | 18,7 |
| Totale | 171 | 95,0 | 100,0 |
| Non risponde | 9 | 5,0 | |
| Totale | 180 | 100,0 | |

Proviamo ora ad analizzare il comportamento degli intervistati (sempre verso le fonti di informazione) secondo l'età, ri-aggregando le variabili nel seguente modo:

Fonte principale conoscenza apprendistato

- Articolo sulla stampa, annunci della campagna stampa, depliant, affissione = stampa;
- Sito web Apprendi, Altri siti web = Web;

⁵ Ad esclusione della voce "altro", che pur rappresentando il 18.7%, raccoglie una frammentazione di segnalazioni che vanno dall'azienda fino al generico "parlando con le persone".

- Manifestazioni/Eventi collocata entro la voce “Altro”.
- Età*
- fino a 24 anni;
 - da 25 a 29 anni.

E' interessante osservare che i più giovani hanno avuto come fonte principale la scuola (20,4%), le Organizzazioni datoriali e i CPI (28,6%); la stampa ha rappresentato invece solo l'8,2% delle scelte. Al contrario gli over 25 indicano la stampa come fonte prioritaria (42,3%), mentre le Organizzazioni datoriali e i CPI sono state scelte solo nell'11,5% dei casi.

Tab. 2.5 – Fonte principale conoscenza apprendistato per Età (classi)

| | | Età (classi) | | Totale |
|--|----------------------|----------------|-----------------|---------------|
| | | Fino a 24 anni | Da 25 a 29 anni | |
| Quale e' la fonte principale attraverso cui e' venuto a conoscenza della esistenza dell'apprendistato? | Tv | 9 18,4% | 9 17,3% | 18 17,8% |
| | Scuole | 10 20,4% | 3 5,8% | 13 12,9% |
| | Commercialista | 4 8,2% | 4 7,7% | 8 7,9% |
| | Stampa | 4 8,2% | 22 42,3% | 26 25,7% |
| | Org. datoriali e CPI | 14 28,6% | 6 11,5% | 20 19,8% |
| | Web | 8 16,3% | 8 15,4% | 16 15,8% |
| | Totale | 49 100,0% | 52 100,0% | 101 100,0% |

Nota: dall'incrocio fra la variabile “Quale e' la fonte principale attraverso cui e' venuto a conoscenza dell'esistenza dell'apprendistato?” e “Settore” è stata esclusa la voce “Altro”.

La stampa, poi, rappresenta il canale principale nel caso dei residenti *fuori* della Provincia di Roma (63%), che invece non indicano affatto le Organizzazioni datoriali e i CPI.

Tab. 2.6 – Fonte principale conoscenza apprendistato per Residenza (Provincia)

| | | Residenza (Provincia) | | Totale |
|---|----------------------|-----------------------|--------------|---------------|
| | | Roma | Altre Prov. | |
| Quale e' la fonte principale attraverso cui e' venuto a conoscenza dell'esistenza dell'apprendistato? | Tv | 15 15,0% | 5 18,5% | 20 15,7% |
| | Scuole | 14 14,0% | 1 3,7% | 15 11,8% |
| | Commercialista | 9 9,0% | 3 11,1% | 12 9,4% |
| | Stampa | 29 29,0% | 17 63,0% | 46 36,2% |
| | Org. datoriali e CPI | 18 18,0% | 0 ,0% | 18 14,2% |
| | Web | 15 15,0% | 1 3,7% | 16 12,6% |
| | Totale | 100 100,0% | 27 100,0% | 127 100,0% |

Agli intervistati è stato anche chiesto di esprimersi sulla durata dell'apprendistato. Le opinioni espresse si concentrano intorno alla "soluzione" "massimo 2 anni" (35.6%), oscillando poi dal 24.4% di "massimo 1 anno" al 20.6% di "massimo 3 anni" (tab. 2.7).

Tab. 2.7 – Durata apprendistato

| | Frequenza | Percentuale |
|----------------|-----------|-------------|
| Va bene così | 29 | 16,1 |
| Massimo 1 anno | 44 | 24,4 |
| Massimo 2 anni | 64 | 35,6 |
| Massimo 3 anni | 37 | 20,6 |
| Massimo 4 anni | 4 | 2,2 |
| Massimo 5 anni | 2 | 1,1 |
| Totale | 180 | 100,0 |

L'età dell'apprendista si desidererebbe fosse al massimo 25 anni (nel 46.7% dei casi). Un 12% circa, invece, non metterebbe limiti di età (tab. 2.8).

Tab. 2.8 – Età dell'apprendista

| | Frequenza | Percentuale |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Va bene così | 60 | 33,3 |
| La abbasserei a 16 anni | 14 | 7,8 |
| La alzerei al massimo a 25 anni | 84 | 46,7 |
| Non metterei limiti di età | 22 | 12,2 |
| Totale | 180 | 100,0 |

Analizzando sempre le risposte sull'età dell'apprendista, ma secondo il titolo di studio degli intervistati, notiamo (tab. 2.9) che sono per il mantenimento dello *status quo* la maggioranza dei laureati (63,6%), mentre per la maggioranza degli altri intervistati (44,4% nel caso di chi ha una licenza di scuola dell'obbligo e nel 52% dei casi di chi possiede una qualifica o un diploma di scuola superiore) l'età andrebbe alzata al massimo a 25 anni.

Tab. 2.9 – Età dell'apprendista per Titolo di studio

| | | Titolo di studio | | | Totale |
|----------------------|---------------------------------|---------------------|--|--------------|---------------|
| | | Scuola dell'obbligo | Qualifica/ Diploma scuola superiore | Laurea | |
| Età dell'apprendista | Va bene così | 8 29,6% | 35 28,0% | 14 63,6% | 57 32,8% |
| | La abbasserei a 16 anni | 3 11,1% | 10 8,0% | 0 0,0% | 13 7,5% |
| | La alzerei al massimo a 25 anni | 12 44,4% | 65 52,0% | 5 22,7% | 82 47,1% |
| | Non metterei limiti di età | 4 14,8% | 15 12,0% | 3 13,6% | 22 12,6% |
| Totale | | 27 100,0% | 125 100,0% | 22 100,0% | 174 100,0% |

E' evidente l'interesse (e la preoccupazione) dei laureati di garantirsi una possibilità occupazionale che sarebbe altrimenti a loro negata. Si consideri

infatti che, secondo i dati AlmaLaurea⁶ del 2009 l'età media dei giovani alla laurea di primo livello è di 26 anni (con ampie differenziazioni per aree disciplinari); mentre per le lauree specialistiche l'età media alla laurea è di 27 anni (compresa fra i 42,1 anni dei laureati delle professioni sanitarie e i 25,6 di quelli del gruppo chimico-farmaceutico).

Rispetto alle ore che l'apprendista deve obbligatoriamente dedicare alla formazione, la maggioranza degli intervistati le considera una opportunità (58,3%); comunque definite utili dal 31% circa, se pur con dei distinguo (troppe: 23,3%, poche: 7,8%), mentre una minoranza pari al 10,6% le giudica inutili.

Tab. 2.10 – Le 120 ore che l'apprendista deve dedicare alla formazione, sono...

| | Frequenza | Percentuale |
|------------------|-----------|-------------|
| Un'opportunità | 105 | 58,3 |
| Inutili | 19 | 10,6 |
| Utili, ma troppe | 42 | 23,3 |
| Utili, ma poche | 14 | 7,8 |
| Totale | 180 | 100,0 |

Una batteria di domande chiedeva, poi, agli intervistati di esprimersi in merito alle relazioni fra l'istituto dell'apprendistato e "finalità/risultati" (tab. 2.11).

Tab. 2.11 – Secondo Lei l'apprendistato...

| | Aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro | | Opportunità più per le aziende... | | Non dà nessuna garanzia di essere assunto nell'azienda in cui si è fatto l'apprendistato | | Opportunità per farsi un bagaglio di esperienze | | Forma di precariato | |
|--------|---|-------|-----------------------------------|-------|--|-------|---|-------|---------------------|-------|
| | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % |
| Sì | 150 | 86,7 | 111 | 63,4 | 106 | 60,6 | 159 | 91,4 | 101 | 58,4 |
| No | 23 | 13,3 | 64 | 36,6 | 69 | 39,4 | 15 | 8,6 | 72 | 41,6 |
| Totale | 173 | 100,0 | 175 | 100,0 | 175 | 100,0 | 174 | 100,0 | 173 | 100,0 |

⁶ Nata nel 1994 su iniziativa dell'Osservatorio Statistico dell'Università di Bologna, AlmaLaurea è gestita da un Consorzio di Atenei Italiani con il sostegno del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. AlmaLaurea ogni anno redige un Rapporto sul Profilo dei laureati e un Rapporto sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Gli intervistati, pur concordando in maggioranza con le affermazioni proposte, esprimono però delle differenze. Innanzitutto la maggioranza più ampia (91,4%) è quella che pensa all'apprendistato come una opportunità per farsi un bagaglio di esperienze. Sempre in maggioranza, ma in percentuale minore (86,7%), anche coloro che vedono l'apprendistato come uno strumento di sostegno per inserirsi nel mondo del lavoro. La percentuale scende ancora passando a circa il 63% e poi a poco più del 60% rispettivamente all'apprendistato come opportunità soprattutto per le aziende e all'apprendistato come tipologia contrattuale che non offre garanzie di assunzione presso l'azienda nella quale si è lavorato. La percentuale di accordo più basso, ma pur sempre maggioritaria (58,4%), è relativa all'affermazione "è una forma di precariato".

Possiamo notare altre differenze interessanti fra le opinioni degli intervistati, secondo l'età e il titolo di studio (sintetizzate nelle tabelle seguenti).

L'affermazione proposta agli intervistati "L'apprendistato aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro" trova concordi di più i giovani fino a 24 anni (la differenza percentuale con coloro che hanno una età superiore è di 10 punti percentuali) e chi possiede un basso titolo di studio.

Tab. 2.12 – Affermazione "L'apprendistato aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro" per Età (classi)

| | | Età (classi) | | Totale |
|---|----|----------------|-----------------|---------------|
| | | Fino a 24 anni | Da 25 a 29 anni | |
| Aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro | Sì | 53 91,4% | 57 81,4% | 110 85,9% |
| | No | 5 8,6% | 13 18,6% | 18 14,1% |
| Totale | | 58 100,0% | 70 100,0% | 128 100,0% |

Tab. 2.13 – Affermazione “L’apprendistato aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro” per Titolo di studio

| | | Titolo di studio | | | Totale |
|---|----|---------------------|------------------------------------|--------------|---------------|
| | | Scuola dell'obbligo | Qualifica/Diploma scuola superiore | Laurea | |
| Aiuta ad inserirsi nel mondo del lavoro | Si | 24 92,3% | 104 86,0% | 17 85,0% | 145 86,8% |
| | No | 2 7,7% | 17 14,0% | 3 15,0% | 22 13,2% |
| Totale | | 26 100,0% | 121 100,0% | 20 100,0% | 167 100,0% |

Si è chiesto anche agli intervistati se per favorire la preparazione dell’apprendista ritenessero la figura del tutor aziendale indispensabile, utile, quasi superflua o inutile. Ben l’82,2% ha risposto di ritenerla indispensabile o utile. I più sicuri sembrano essere i laureati; il 45,5% pensa infatti che la figura del tutor sia indispensabile

Tab. 2.14 – La figura del tutor aziendale è...

| | Frequenza | Percentuale |
|-----------------|-----------|-------------|
| Indispensabile | 43 | 23,9 |
| Utile | 105 | 58,3 |
| Quasi superflua | 14 | 7,8 |
| Inutile | 18 | 10,0 |
| Totale | 180 | 100,0 |

Tab. 2.15 – “La figura del tutor aziendale è...” per Titolo di studio

| | | Titolo di studio | | | Totale |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------------|--------------|---------------|
| | | Scuola dell'obbligo | Qualifica/Diploma scuola superiore | Laurea | |
| La figura del tutor aziendale è... | Indispensabile | 2 7,4% | 28 22,4% | 10 45,5% | 40 23,0% |
| | Utile | 19 70,4% | 73 58,4% | 11 50,0% | 103 59,2% |
| | Inutile/Quasi superflua | 6 22,2% | 24 19,2% | 1 4,5% | 31 17,8% |
| Totale | | 27 100,0% | 125 100,0% | 22 100,0% | 174 100,0% |

Il questionario per i potenziali apprendisti

Ai potenziali apprendisti sono stati somministrati 378 questionari. La maggioranza era di sesso femminile (53.6%) (tab.3.1), età media 19 anni (la maggioranza pari al 50.1% aveva 18 anni) (fig. 3.1), residenti a Roma (21.7%), Pontecorvo (15.7%) e Cassino (15.1%) (fig. 3.2).

Tab. 3.1 – Sesso

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|--------------|-----------|-------------|--------------------|
| Maschio | 172 | 45,5 | 46,4 |
| Femmina | 199 | 52,6 | 53,6 |
| Totale | 371 | 98,1 | 100,0 |
| Non risponde | 7 | 1,9 | |
| | 378 | 100,0 | |

FIG. 3.1

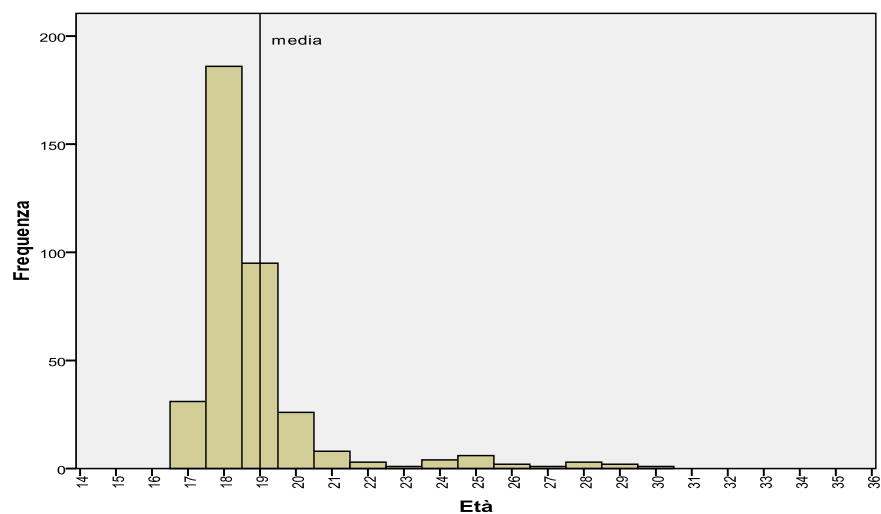
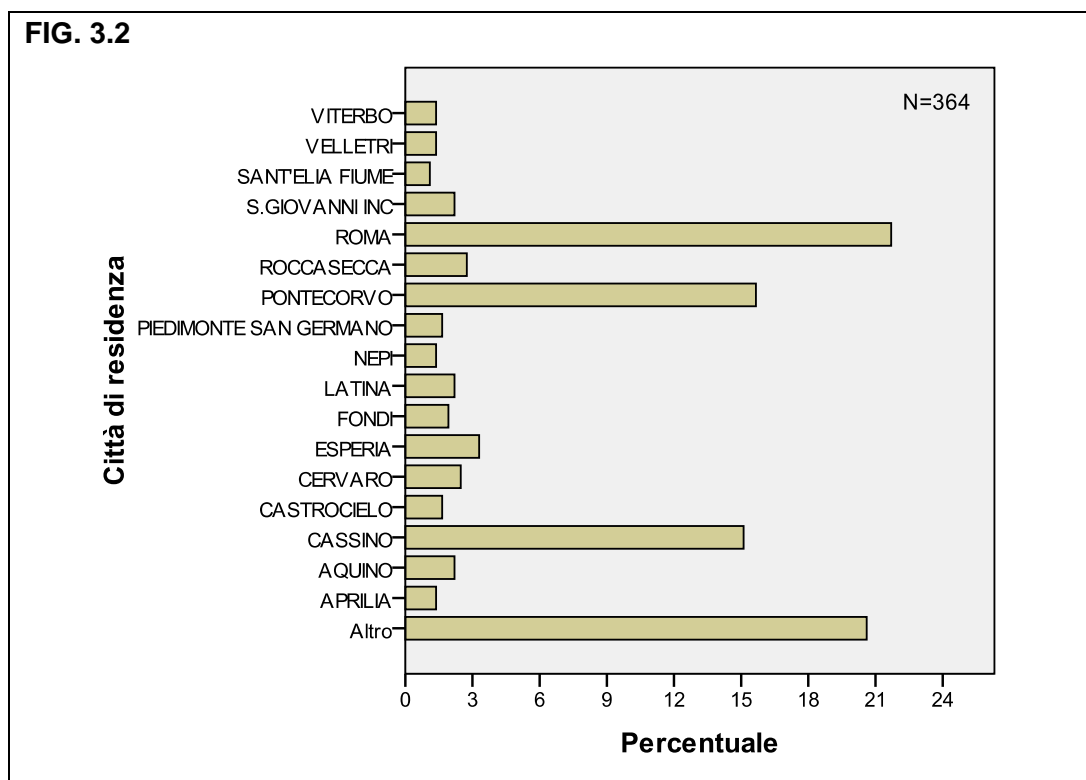


FIG. 3.2

ALTRO = ARTENA, FORMIA, MONTEROTONDO, PICO, RIETI, AVELLINO, FONTE NUOVA, LARIANO, MACCARESE, MONTEMARANO, PALESTRINA, S.GIORGIO A LIRI, VENAFRO, ZAGAROLO, ANAGNI, AQUILA, ARIANO IRPINO, AUSONIA, BENEVENTO, BROCCOSTELLA, CASPINO, CASSANO IRPINO, CERVETERI, CISTERNA, CIVITELLA D'AGL., COLLE S.MAGNO, COLLEFERRO, FARA SABINA, FORANO, FROSINONE, GALLUCCIO, GUIDONIA, LADISPOLI, LENOLA, LEONESSA, MIGNANO MONTEL., MONTE IN SABINA, MONTECOMPANI, MONTELLA, PADOVA, PALOMBARA S., PIGNATARO INT., POMEZIA, RAGUSA, ROCCA D'EVANDRO, S.VITTORE DEL LAZIO, SAN CESAREO, SEGNI, TERRACINA, TIVOLI, TORDONI, TORVAIANICA, VALLEROTONDA, VILLA S.LUCIA.

Gli intervistati erano soprattutto studenti di Istituto tecnico (50.3%)⁷; lavoratori solo il 7.4% (tabb. 3.2 e 3.3)

Tab. 3.2 – Studente di...

| | Frequenza | Percentuale valida |
|------------------------|-----------|--------------------|
| Liceo | 126 | 35,4 |
| Istituto professionale | 41 | 11,5 |
| Istituto tecnico | 179 | 50,3 |
| Laurea I° livello | 5 | 1,4 |
| Laurea specialistica | 5 | 1,4 |
| Totale | 356 | 100,0 |

⁷ Non rispondono 22 intervistati, pari al 5,8%.

Tab. 3.3 – Lavoratore

| | Frequenza | Percentuale |
|--------|-----------|-------------|
| Sì | 28 | 7,4 |
| No | 349 | 92,6 |
| Totale | 377 | 100,0 |

La conoscenza dell'istituto contrattuale dell'apprendistato è molto bassa, pari a quasi il 28% (tab. 3.4)⁸. Fra gli intervistati, sono soprattutto i lavoratori a rispondere di conoscerlo (46,4%) (tab. 3.5).

Tab. 3.4 – Conosce l'apprendistato?

| | Frequenza | Percentuale |
|--------|-----------|-------------|
| Sì | 105 | 27,9 |
| No | 271 | 72,1 |
| Totale | 376 | 100,0 |

Tab. 3.5 – “Conosce l'apprendistato?” per condizione lavorativa

| | Lavoratore | | Totale |
|-----------------------------|------------|--------|--------|
| | Sì | No | |
| Conosce l'apprendistato? Sì | 13 | 93 | 106 |
| | 46,4% | 26,6% | 28,1% |
| No | 15 | 256 | 271 |
| | 53,6% | 73,4% | 71,9% |
| Totale | 28 | 349 | 377 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Coloro che già conoscevano l'apprendistato hanno avuto come fonte principale scuola e università (41,5%); seguono i mass-media (15,4%), gli amici e la famiglia (12,3%) (tab. 3.6).

⁸ Non rispondono 2 intervistati pari allo 0,5%.

Tab. 3.6 – L'apprendistato. Ho avuto modo di conoscerlo attraverso...

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Amici/famiglia | 8 | 7,6 | 12,3 |
| Azienda | 10 | 9,5 | 15,4 |
| Centro musicale | 1 | 1,0 | 1,5 |
| Centro per l'impiego | 3 | 2,9 | 4,6 |
| Commercialista | 1 | 1,0 | 1,5 |
| Depliant | 1 | 1,0 | 1,5 |
| Internet | 4 | 3,8 | 6,2 |
| Mass-media | 10 | 9,5 | 15,4 |
| Scuola/universita' | 27 | 25,7 | 41,5 |
| Totale | 65 | 61,9 | 100,0 |
| Non risponde | 40 | 38,1 | |
| Totale | 105 | 100,0 | |

Oltre 80%, dopo aver letto una breve informativa sull'apprendistato professionalizzante, sarebbe però disponibile a prenderlo in considerazione (tab. 3.7)⁹.

Tab. 3.7 – Potresti prendere in considerazione un contratto di apprendistato?

| | Frequenza | Percentuale |
|--------|-----------|-------------|
| Sì | 313 | 83,5 |
| No | 62 | 16,5 |
| Totale | 375 | 100,0 |

Quali però le motivazioni che spingono gli intervistati a pensare di poter prendere in considerazione un contratto di apprendistato? La risposta maggiormente scelta è stata "iniziare un percorso professionale, lavorando in un'azienda e formandomi" (85,7%). Più degli altri, indicano questa motivazione coloro che non si trovano ancora in condizione lavorativa (86,5%).

⁹ Non rispondono 3 intervistati pari allo 0.8%

Tab. 3.8 – Prenderei in considerazione l'apprendistato perchè...

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida |
|--|-----------|-------------|--------------------|
| Iniziare un percorso professionale, lavorando in un'azienda e formandomi | 246 | 78,6 | 85,7 |
| Guadagnare | 40 | 12,8 | 13,9 |
| Altro | 1 | ,3 | ,3 |
| Totale | 287 | 91,7 | 100,0 |
| Non risponde | 26 | 8,3 | |
| Totale | 313 | 100,0 | |

Tab. 3.9 – “Prenderei in considerazione l'apprendistato perchè...” per condizione lavorativa

| | | Lavoratore | | Totale |
|---|---|--------------|---------------|---------------|
| | | Sì | No | |
| Prenderei in considerazione l'apprendistato perchè... | Iniziare un percorso professionale, lavorando in un'azienda | 18 75,0% | 231 86,5% | 249 85,6% |
| | Guadagnare | 6 25,0% | 35 13,1% | 41 14,1% |
| | Altro | 0 ,0% | 1 ,4% | 1 ,3% |
| Totale | | 24 100,0% | 267 100,0% | 291 100,0% |

L'opinione complessiva degli intervistati verso l'istituto contrattuale dell'apprendistato è dunque positiva, non solo perché lo prenderebbero in considerazione per sé, ma anche perché lo giudicano un buon strumento proprio per coloro che ancora devono entrare nel mondo del lavoro, come dimostrano le risposte sintetizzate nelle successive tabelle.

Oltre il 90% degli intervistati ritiene, infatti, sulla base delle informazioni possedute, che l'apprendistato potrebbe essere utile per un giovane che intendesse entrare nel mondo del lavoro (tab. 3.10)

Tab. 3.10 – L'apprendistato può essere utile per entrare nel mondo del lavoro?

| | Frequenza | Percentuale valida |
|----------------|-----------|--------------------|
| Sì, molto | 136 | 36,2 |
| Sì, abbastanza | 212 | 56,4 |
| No | 28 | 7,4 |
| Totale | 376 | 100,0 |

3. CORSO DI FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE RESPONSABILE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

L'intervento formativo ha come soggetti beneficiari Vivenda SpA e la cooperativa Solidarietà e Lavoro.

L'intervento formativo proposto si delinea all'interno di una cornice complessiva caratterizzata dalla crisi economica globale e da una forte concorrenzialità del mercato. Inoltre, rispetto allo specifico mercato delle due aziende, la ristorazione collettiva, si deve sottolineare la difficoltà complessiva del comparto che, dopo un periodo di crescita dei consumi, vede oggi una consistente contrazione.

Sostenere la difesa occupazionale e la crescita verticale sono in sintesi gli obiettivi principali del percorso formativo proposto, dallo specifico punto di vista dei lavoratori delle due aziende.

Vivenda SpA è la società di ristorazione collettiva del Gruppo La Cascina, fondato nel 1978, oggi presente in 17 regioni italiane con oltre 7500 persone, fra soci e dipendenti. Il Gruppo, attraverso lo sviluppo delle Politiche della Qualità Percepita e della Responsabilità Sociale d'impresa opera per rendere i propri clienti (pubbliche amministrazioni, comunità, aziende private) partecipi della definizione di modelli responsabili e sostenibili di erogazione del servizio.

Vivenda SpA è azienda leader in Italia con oltre 20 milioni di pasti servizi in un anno. Grazie ai propri investimenti in tecnologie e formazione del personale, oggi Vivenda SpA ha raggiunto una elevata capacità di offrire servizi di gestione completa nel campo:

- della ristorazione per scuole di ogni ordine e grado,
- di ristoranti aziendali, interaziendali e free-flow,
- dei servizi ristorativi per ospedali, cliniche, case di cura, case di riposo.

Solidarietà e Lavoro nasce a Roma nel 1987 e – nel corso degli anni – ha incrementato la propria presenza commerciale sull'intero territorio nazionale: oggi è presente in 8 regioni al servizio delle Pubbliche

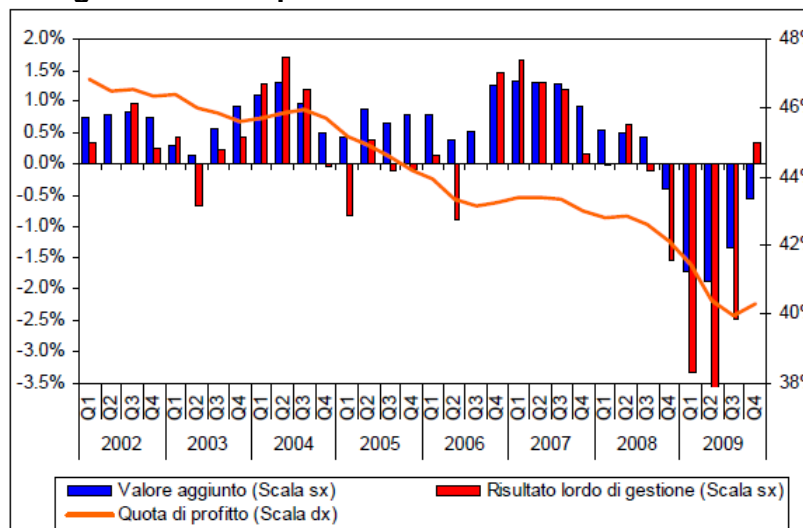
Amministrazioni e del settore Privato. Analogamente a Vivenda SpA, la cooperativa Solidarietà e Lavoro si occupa di ristorazione collettiva e commerciale. In particolare la cooperativa vanta una specifica ed importante esperienza – a Roma e Provincia – nel settore della ristorazione scolastica.

Allo stato attuale lavorano nella cooperativa oltre 900 soci.

L'intervento formativo proposto si delinea all'interno di una cornice complessiva caratterizzata dalla crisi economica globale e da una forte concorrenzialità del mercato negli ambiti d'intervento di Vivenda S.p.A e della cooperativa Solidarietà e Lavoro.

La crisi economica globale, com'è noto, ha colpito anche l'Italia. I dati ufficiali dell'ISTAT rappresentano chiaramente le difficoltà che viviamo. Infatti "la crescita economica sperimentata dal nostro Paese, la più bassa d'Europa, ha comportato che nel 2008 l'Italia si trovi sotto la media Ue15, e appena sopra quella Ue27", mentre "la produttività del lavoro è ristagnata, perdendo terreno rispetto agli altri paesi Ue" (fonte: <http://noi-italia.istat.it> 20/04/2010). La quota di profitto delle società (non finanziarie) è letteralmente precipitata fra il 2008 ed il 2009 (fonte: ISTAT, *Reddito e risparmio delle famiglie e profitti delle società*, 08 aprile 2010) (fig. 1).

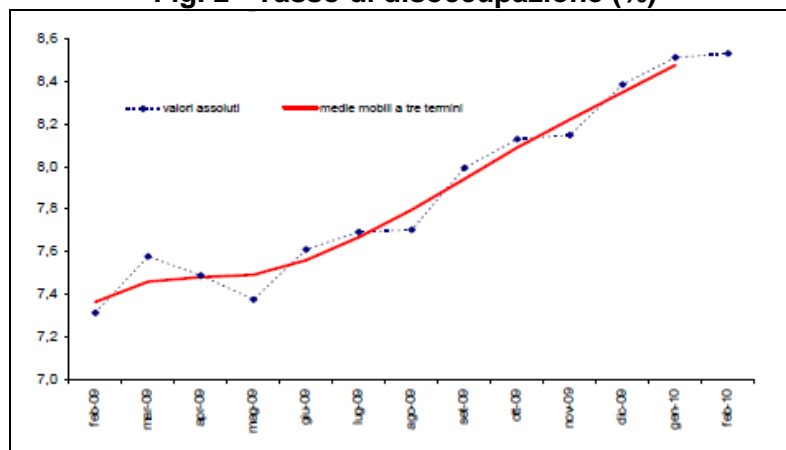
Fig. 1 - Quote di profitto delle società non finanziarie



Fonte: ISTAT, *Reddito e risparmio delle famiglie e profitti delle società*, 08 aprile 2010

Il tasso di disoccupazione, infine, è in continuo aumento e si attesta nel mese di febbraio 2010 intorno all'8.5% (fonte: ISTAT, *Occupati e disoccupati: stime provvisorie*, 31 marzo 2010) (fig. 2).

Fig. 2 - Tasso di disoccupazione (%)



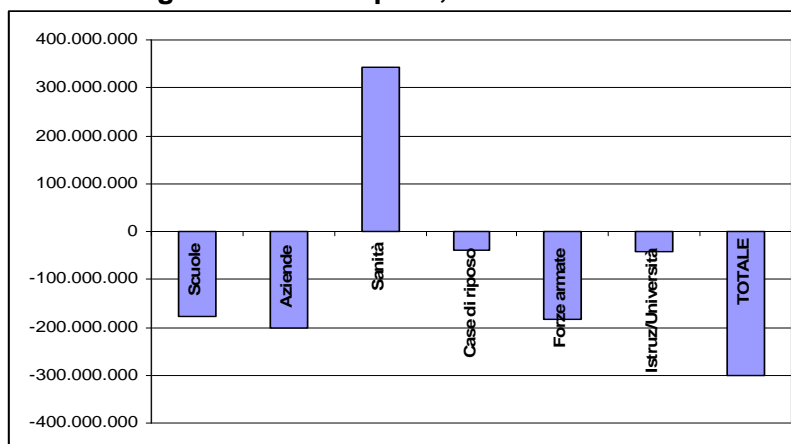
Fonte: ISTAT, *Occupati e disoccupati: stime provvisorie*, 31 marzo 2010

Rispetto agli specifici ambiti di intervento di Vivenda S.p.A e della cooperativa Solidarietà e Lavoro si deve sottolineare la difficoltà complessiva del comparto della ristorazione che, dopo un periodo di crescita dei consumi, vede oggi una consistente contrazione (fig. 3).

Come sostiene il Presidente dell'Angem Perotto "la crisi economica è entrata anche nelle mense. L'aumento del costo delle materie prime, il mancato adeguamento dei prezzi all'inflazione, il ritardo nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione hanno portato la gestione delle mense ai limiti della sostenibilità economica" (Conferenza stampa del Presidente dell'Angem – Associaz. Nazionale della Ristorazione Collettiva e Servizi Vari – Perotto 12/11/2008).

Anche i dati più recenti forniti dall'Ebnt (Ente Bilaterale Nazionale del Turismo) ci restituiscono chiaramente un comparto in difficoltà, con una forte contrazione degli importi relativi alle gare d'appalto nella Ristorazione collettiva in tutti i settori, ad esclusione di quello della Sanità (confronto anni 2008 – 2009) (tab. 1 e fig. 4).

Fig. 4 – Scarto importi, anni 2009 – 2008

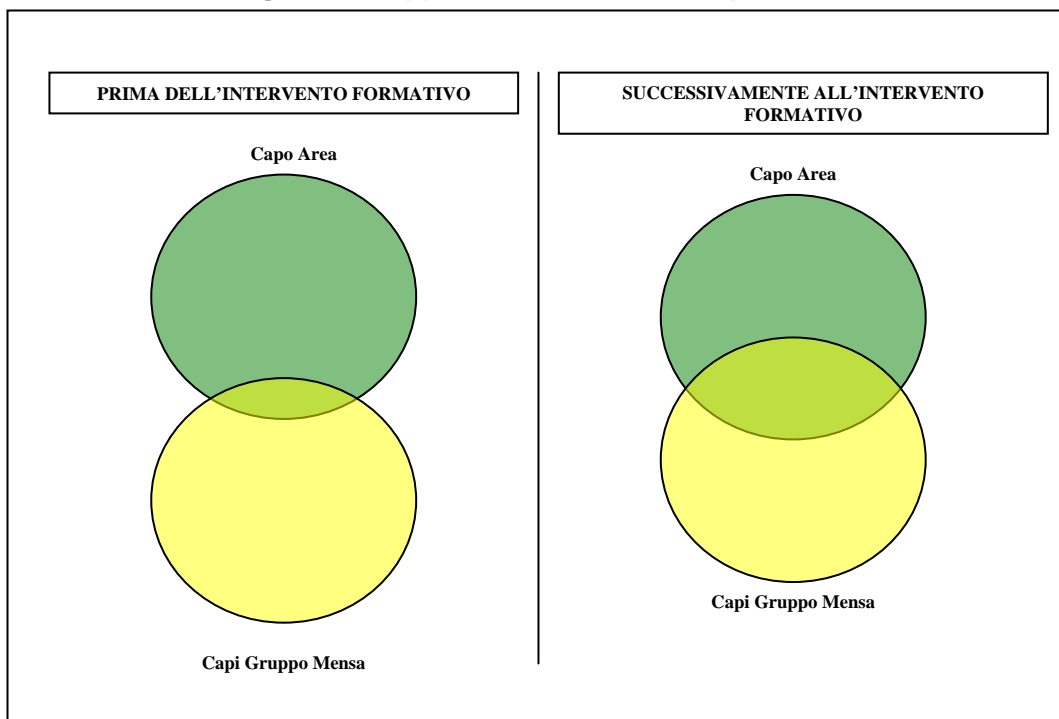


Come rilevano gli analisti del Cerved Group “nell’area della ristorazione collettiva, si avverte l’impatto della contrazione dei pasti forniti alle grandi industrie, interessate dal ricorso alla cassa integrazione e al calo degli occupati. Per razionalizzare le attività e ridurre i costi, gli operatori della ristorazione collettiva hanno intrapreso azioni volte alla focalizzazione sul proprio core business ed alla specializzazione del servizio” (CompeTitores – Cerved Group, *Ristorazione collettiva, buoni pasto e ristorazione commerciale moderna*; fonte: www.databank.it 21/04/2010).

Da ciò deriva la necessità di continui interventi formativi atti a sostenere le imprese del settore della Ristorazione collettiva – come la “Vivenda” e la “Solidarietà e Lavoro” – che hanno necessità di adeguare e modificare la propria organizzazione alle esigenze del mercato.

Come già illustrato, sostenere la difesa occupazionale e la crescita verticale sono in sintesi gli obiettivi principali del percorso formativo proposto, dallo specifico punto di vista dei lavoratori delle aziende Vivenda e Solidarietà e Lavoro. Ciò sarà possibile poiché l’acquisizione di nuove competenze consentirà ai lavoratori di risultare al passo con le nuove tecnologie e metodologie di gestione. Oltre dunque a garantire maggiore sicurezza ai lavoratori nel caso di passaggi diretti, poiché maggiori competenze assicurano una ricollocazione più sicura ed immediata in caso di perdita di appalti da parte di “Vivenda” e “Lavoro e Solidarietà”, la formazione consentirà ai “capi gruppo mensa” delle diverse “isole produttive” di cogliere e padroneggiare meglio tutte le fasi del processo produttivo, impossessandosi anche di competenze attualmente in capo ai loro superiori gerarchici, facilitando dunque – in un momento espansivo – la crescita professionale verticale (fig. 5).

Fig.5 – Sviluppo verticale delle competenze



4. BORSE LAVORO PER PERSONE SVANTAGGIATE

Il progetto Borse lavoro in favore di cittadini residenti nel territorio del Municipio Roma 19 ha lo scopo complessivo di contrastare le forme di esclusione sociale, migliorare “l’occupabilità” dei soggetti socialmente ed economicamente “fragili”, favorire l’inserimento nel mondo del lavoro delle fasce svantaggiate (anche attraverso l’aumento delle capacità di auto-impresa), promuovendo – nel contempo – la partecipazione attiva del mondo imprenditoriale.

Con la presente proposta si intende affrontare, nell’ambito delle politiche per l’inclusione sociale, la problematica della marginalità socio lavorativa dei cittadini socialmente svantaggiati in un contesto generale caratterizzato, da un lato, da un mercato del lavoro che richiede sempre maggiore flessibilità e dall’altro dalla condizione di svantaggio delle fasce deboli che si trovano nell’impossibilità e/o nell’incapacità di inserirsi nel circuito del lavoro ed ancor meno di evolvere verso posti di lavoro consolidati. L’esclusione dal mercato del lavoro è l’ultima fase del più generale e complesso processo di emarginazione sociale di cui sono vittime le persone che afferiscono al gruppo target; da qui la necessità di attivare un percorso di “borsa lavoro”.

Prima di entrare nel dettaglio, è necessario soffermarsi sul **contesto legislativo** in cui si inserisce l’intervento proposto, in particolare, sulla legge 328/00. Tale servizio, infatti, può essere considerato come la traduzione in opera dei principi ispiratori di questa legge. La Legge 328/00, infatti, mira ad introdurre una nuova filosofia del sociale fondata sulla promozione di opportunità per lo sviluppo della persona che è al centro del sistema sociale e che è portatore di diritti in ogni fase della sua vita.

In quest’ottica appare essenziale per il nuovo sistema sociale, un servizio che, attraverso inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati, promuove l’apprendimento di specifiche mansioni lavorative oltre che l’acquisizione di una maggiore autonomia personale attivando un vero e proprio percorso di emancipazione dall’assistenzialismo.

Le borse lavoro si distinguono dagli altri interventi di welfare rivolti ai soggetti svantaggiati poiché non nascono semplicemente come misura di politica attiva del lavoro ma si configurano come vere e proprie misure sociali con finalità e obiettivi legati all’integrazione, all’educazione e alla formazione.

Tra gli interventi previsti e attuati a favore delle persone svantaggiate sono un esempio i lavori socialmente utili, interventi di politica attiva del lavoro simili ma profondamente diversi dalle borse lavoro per finalità, obiettivi, riconoscimento e disciplina giuridica; questa è un'attività che mira a impiegare il lavoratore svantaggiato in opere e servizi di interesse comune a tutti i cittadini.

Per quanto riguarda i disabili, tradizionalmente le difficoltà sono state affrontate attraverso misure che imponevano alle imprese "obblighi legati all'assunzione" (Legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"). Solo nel 2003, quando la legge 68/1999 viene attuata in ambito regionale attraverso la Legge n. 19 del 21 luglio 2003 (Regione Lazio) contenente le norme per il diritto al lavoro dei disabili, viene fissata una disciplina specifica sulle modalità di inserimento al lavoro delle persone disabili e costituito un apposito fondo regionale per la loro occupazione oltre a promuovere attività per la valorizzazione dell'autonomia quali tirocini formativi, azioni di orientamento e formazione e dell'esercizio di lavoro autonomo e d'impresa per i disabili.

Se prendiamo in considerazione gli altri soggetti svantaggiati, e non solo i disabili, è necessario ricordare la legge 381/91, e quella attuativa regionale n. 24 del 1996, che attraverso la definizione e la disciplina delle cooperative sociali promuovono l'integrazione sociale dei cittadini invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Anche nel Regolamento (CE) N. 2204/2002 Della Commissione del 12 dicembre 2002, vengono definiti alcuni criteri che favoriscono l'inserimento dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro; anche in questo caso, però, la questione viene legata prevalentemente ad obblighi di assunzione e incentivi.

Nel 2003, con l'entrata in vigore della riforma Biagi, legge 30/03, e il Decreto Legislativo n. 276/03, in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro della legge 30/03, si inseriscono nuove modalità contrattuali che favoriscono il coinvolgimento nel mercato del lavoro anche di soggetti a rischio di esclusione sociale.

Per inquadrare il servizio offerto e la problematica affrontata nel **contesto territoriale** è opportuno soffermarsi anche sulle peculiarità del Municipio XIX e, in particolare, su problemi e potenzialità del mercato del lavoro.

Innanzitutto è necessario ricordare la crisi mondiale globale che ha colpito l'economia e, a ricaduta, anche le diverse città d'Europa.

I dati Istat (periodo di riferimento ottobre 2009) disegnano sicuramente un Paese in difficoltà, dove il numero delle persone in cerca di occupazione in

Italia risulta pari a 2.004 mila unità, in crescita del 2,0 per cento (+39 mila unità) rispetto al mese precedente e del 13,4 per cento (+236 mila unità) rispetto a ottobre 2008. Il tasso di disoccupazione ha raggiunto l'8,0 per cento (+0,1 punti percentuali rispetto al mese precedente e +1,0 punti percentuali rispetto a ottobre 2008).

A livello cittadino, ci segnala la ricerca dell'ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economica) – UIR (Unione Industriali di Roma) sul II trimestre 2009 dell'economia romana, l'attività produttiva è stata ancora a bassi livelli, con diminuzioni rispetto al trimestre precedente, ma con forti differenziazioni a livello settoriale. In particolare, sono stati rilevati saldi negativi nettamente inferiori al trimestre precedente nei Servizi e nelle Costruzioni. Le aspettative per i successivi

3-4 mesi (comprensivi della pausa estiva) per la domanda e per la produzione sono di flessioni nell'Industria e nel Commercio al minuto e di leggere riduzioni nei Servizi e nelle Costruzioni.

Il Comune di Roma, nel "Rapporto sul lavoro 2008" segnala che i riflessi negativi sul mercato del lavoro locale della situazione internazionale hanno iniziato a verificarsi già nel corso del 2008, sia nel primo semestre (quando i segnali della crisi mondiale erano prossimi e paventati da molti osservatori internazionali) sia nella seconda parte dell'anno 2008, quando le difficoltà dell'economia statunitense sono esplose trascinandolo con sé centinaia di migliaia di posti di lavoro e i cui primi effetti si potevano già accertare anche in molti settori produttivi delle altre economie occidentali.

L'analisi dell'andamento del mercato del lavoro nell'area romana si colloca, dunque (sempre secondo il Comune di Roma) in un quadro complessivo particolarmente critico, in cui il rallentamento dell'economia si è reso evidente soprattutto nel settore dell'industria, che per prima ha subito le conseguenze del crollo globale, per poi estendersi con più gradualità al settore terziario.

A livello municipale vediamo che è presente una base imprenditoriale di ampia dimensione a cui però non corrisponde una struttura produttiva particolarmente solida, che necessita principalmente di manodopera a bassa qualificazione. L'indice di imprenditorialità (60,7 imprese ogni 1.000 abitanti contro il dato medio di 48,1) è comunque sensibilmente superiore al dato medio – come emerge dai risultati dell'indagine CNA sulle imprese nei Municipi di Roma – pur nella difficoltà generale in cui versa l'economia.

Rispetto ai Servizi sociali ed in particolare all'offerta di strutture e servizi il Municipio XIX è fra i primi dieci posti nella graduatoria stilata dal "Primo rapporto sui servizi sociali del Lazio" della Regione Lazio, che riportiamo in tabella 1 integralmente.

Elevati il numero dei minori e anziani utenti delle strutture socio-assistenziali, che fanno del Municipio Roma XIX un territorio rilevante per gli interventi di carattere sociale (v. tab. 2)

Per quanto riguarda la situazione demografica, la popolazione residente nel Municipio XIX, sulla base dei dati disponibili al 31 dicembre 2008 (Ufficio di Statistica del comune di Roma), è pari a 181.645; ciò fa del 19° il quinto municipio più popolato della città (dopo l'8°, il 13°, il 4° e il 10°).

Rispetto all'età della popolazione residente (v. tab. 3) un dato significativo è l'ampiezza delle fasce d'età da 10 a 14 anni e da 15 a 19 anni che pongono il Municipio XIX al 4° posto nella "classifica" dei municipi di Roma. Analogamente anche la popolazione in età 40-44 anni e 45-49 anni è ampia; anche in questo caso il Municipio XIX è al 4° posto. Più estesa ancora la popolazione over 70, in particolar modo i residenti con più di 80 anni, che fanno del Municipio XIX – dopo il IV e il II – quello con il maggior numero anziani di Roma.

Quasi 17.000 i cittadini stranieri, soprattutto di nazionalità rumena (57.540) e filippina (31.068).

Tab. 1

Tab. 9 **Offerta complessiva dei distretti/municipi per posti disponibili nelle strutture e servizi socio-assistenziali (per 1.000 abitanti del corrispondente target)**

| Distretto | Provincia | Posti per 1000 abitanti |
|---------------------|----------------|-------------------------|
| RI/ 5 | Rieti | 61,0 |
| RM F3 | Roma | 60,3 |
| RI/ 2 | Rieti | 57,9 |
| Municipio XI | Comune di Roma | 53,1 |
| RI/ 3 | Rieti | 49,4 |
| VT/ 2 | Viterbo | 45,5 |
| Municipio XII | Comune di Roma | 44,6 |
| Municipio IX | Comune di Roma | 42,7 |
| VT/ 5 | Viterbo | 42,5 |
| Municipio XIX | Comune di Roma | 42,4 |
| RI/ 1 | Rieti | 36,6 |
| Municipio VII | Comune di Roma | 36,1 |
| Monti Lepini | Latina | 33,9 |
| VT/ 1 | Viterbo | 33,4 |
| Municipio IV | Comune di Roma | 32,4 |
| RI/ 4 | Rieti | 30,3 |
| FR/D | Frosinone | 29,3 |
| VT/ 4 | Viterbo | 29,1 |
| FR/A | Frosinone | 28,7 |
| Municipio XX | Comune di Roma | 28,4 |
| Latina | Latina | 26,6 |
| Municipio VI | Comune di Roma | 26,2 |
| VT/ 3 | Viterbo | 25,7 |
| RM D1 | Roma | 25,7 |
| RM H2 | Roma | 23,9 |
| Municipio XVIII | Comune di Roma | 23,6 |
| RM G4 | Roma | 23,0 |
| RM H5 | Roma | 22,7 |
| Municipio I | Comune di Roma | 22,6 |
| RM G3 | Roma | 21,7 |
| RM G2 | Roma | 21,3 |
| RM G5 | Roma | 19,6 |
| FR/C | Frosinone | 19,2 |
| RM H3 | Roma | 16,9 |
| FR/B | Frosinone | 16,5 |
| Municipio III | Comune di Roma | 15,1 |
| RM F4 | Roma | 14,0 |
| Municipio X | Comune di Roma | 13,4 |
| Terracina | Latina | 13,2 |
| RM G6 | Roma | 13,0 |
| RM F2 | Roma | 12,7 |
| RM H4 | Roma | 12,3 |
| Municipio XVI | Comune di Roma | 11,1 |
| RM H1 | Roma | 10,8 |
| RM H6 | Roma | 10,7 |
| RM F1 | Roma | 10,7 |
| Municipio V | Comune di Roma | 10,4 |
| RM G1 | Roma | 9,6 |
| Formia Gaeta | Latina | 9,3 |
| Aprilia Cisterna | Latina | 8,6 |
| Municipio XV | Comune di Roma | 7,4 |
| Municipio XIII | Comune di Roma | 6,7 |
| Municipio II | Comune di Roma | 6,6 |
| Municipio XVII | Comune di Roma | 6,4 |
| Municipio VIII | Comune di Roma | 4,2 |
| Totale Lazio | | 22,3 |

Fonte: elaborazione Censis su dati del Sistema informativo dei servizi sociali del Lazio e Istat

Tab. 2

Utenti delle strutture e servizi socio-assistenziali per segmento di utenza e distretto/municipio (per 1.000 abitanti del corrispondente target)

| | Minori | Adulti con disabilità | Anziani | Persone con problematiche e psico- sociali | Persone affette da patologie invalidanti | Donne in difficoltà | Immigrati | Rifugiati e richiedenti asilo | Multituzenza | Totale |
|--------------------|--------|--------------------------|---------|---|---|------------------------|-----------|-------------------------------------|--------------|--------|
| Municipio I | 46,3 | 0,0 | 83,3 | 1,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,9 | 0,3 | 26,6 |
| Municipio II | 36,0 | 0,6 | 5,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,4 |
| Municipio III | 4134,3 | 0,0 | 54,1 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 574,1 |
| Municipio IV | 209,8 | 0,2 | 131,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,2 | 0,0 | 0,0 | 62,2 |
| Municipio V | 36,3 | 0,2 | 25,6 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 14,2 | 0,0 | 0,0 | 12,0 |
| Municipio VI | 31,1 | 0,4 | 130,2 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 37,2 |
| Municipio VII | 55,2 | 0,2 | 121,4 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 34,7 |
| Municipio VIII | 35,6 | 0,1 | 10,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 13,9 | 22,5 |
| Municipio IX | 45,7 | 0,3 | 128,1 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 10,0 | 0,0 | 4,0 | 45,1 |
| Municipio X | 61,9 | 0,3 | 38,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 0,0 | 0,0 | 18,7 |
| Municipio XI | 53,7 | 0,3 | 188,9 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 2,9 | 0,0 | 0,0 | 54,4 |
| Municipio XII | 28,1 | 0,1 | 231,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 46,2 |
| Municipio XIII | 22,0 | 0,0 | 21,3 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,8 |
| Municipio XV | 30,4 | 0,2 | 5,5 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,8 |
| Municipio XVI | 29,0 | 0,3 | 88,1 | 0,2 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 26,9 |
| Municipio XVII | 39,7 | 0,6 | 3,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 6,6 |
| Municipio XVIII | 42,2 | 0,0 | 156,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 41,4 |
| Municipio XIX | 65,2 | 0,3 | 173,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 48,3 |
| Municipio XX | 14,1 | 0,3 | 74,2 | 0,0 | 0,0 | 10,7 | 5,6 | 0,0 | 0,0 | 23,7 |
| V Dipartimento | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Comune di Roma (*) | 116,7 | 0,2 | 90,6 | 0,1 | 0,1 | 0,7 | 1,9 | 0,1 | 1,3 | 40,4 |

Tab. 3 (segue)

| Mun. | Classi quinquennali - maschi e femmine | | | | | | | | | |
|------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 0-4 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 |
| 1 | 4.340 | 3.818 | 3.791 | 4.188 | 5.999 | 7.831 | 9.868 | 10.763 | 11.250 | 10.347 |
| 2 | 4.891 | 5.072 | 5.025 | 5.106 | 4.919 | 5.540 | 7.084 | 9.164 | 10.241 | 9.753 |
| 3 | 1.924 | 1.841 | 1.931 | 2.079 | 2.287 | 2.827 | 3.654 | 4.103 | 4.220 | 3.932 |
| 4 | 8.540 | 7.916 | 7.709 | 8.485 | 8.684 | 9.830 | 13.496 | 16.600 | 17.038 | 15.524 |
| 5 | 7.514 | 7.672 | 7.660 | 8.281 | 8.859 | 10.096 | 12.575 | 14.629 | 15.352 | 14.336 |
| 6 | 4.768 | 4.720 | 4.761 | 5.033 | 5.289 | 6.492 | 8.524 | 9.927 | 10.863 | 9.963 |
| 7 | 5.508 | 5.271 | 5.445 | 5.830 | 5.738 | 6.754 | 8.762 | 10.172 | 10.967 | 10.178 |
| 8 | 13.109 | 11.518 | 10.722 | 11.493 | 12.531 | 15.423 | 20.056 | 21.148 | 20.295 | 17.732 |
| 9 | 4.855 | 4.609 | 4.647 | 4.686 | 4.784 | 5.920 | 8.309 | 10.254 | 11.061 | 9.902 |
| 10 | 8.403 | 8.022 | 7.504 | 8.107 | 8.152 | 9.454 | 12.874 | 15.702 | 16.088 | 14.516 |
| 11 | 5.665 | 5.261 | 5.344 | 5.257 | 5.430 | 6.438 | 8.923 | 10.964 | 11.615 | 10.392 |
| 12 | 8.662 | 8.630 | 8.340 | 8.335 | 8.075 | 8.764 | 11.155 | 14.449 | 16.213 | 14.455 |
| 13 | 11.494 | 11.239 | 10.257 | 9.675 | 9.436 | 11.469 | 16.670 | 20.640 | 20.868 | 17.613 |
| 15 | 6.935 | 6.596 | 6.076 | 6.162 | 6.264 | 7.558 | 11.268 | 14.039 | 13.829 | 11.419 |
| 16 | 6.058 | 5.864 | 5.784 | 5.766 | 5.346 | 6.172 | 8.672 | 11.476 | 12.679 | 11.525 |
| 17 | 2.450 | 2.392 | 2.380 | 2.578 | 2.599 | 3.234 | 4.304 | 5.513 | 5.928 | 5.489 |
| 18 | 6.149 | 5.798 | 5.555 | 5.676 | 5.458 | 6.561 | 9.070 | 11.707 | 12.726 | 11.032 |
| 19 | 8.550 | 8.398 | 8.125 | 8.345 | 8.013 | 9.118 | 12.247 | 15.382 | 16.885 | 14.909 |
| 20 | 7.020 | 6.895 | 6.825 | 6.812 | 6.595 | 7.307 | 10.023 | 13.067 | 13.605 | 12.431 |
| n.l. | 1.734 | 1.354 | 1.295 | 1.335 | 1.315 | 1.940 | 2.847 | 3.173 | 3.255 | 2.828 |
| Tot. | 128.569 | 122.886 | 119.176 | 123.229 | 125.773 | 148.728 | 200.381 | 242.872 | 254.978 | 228.276 |

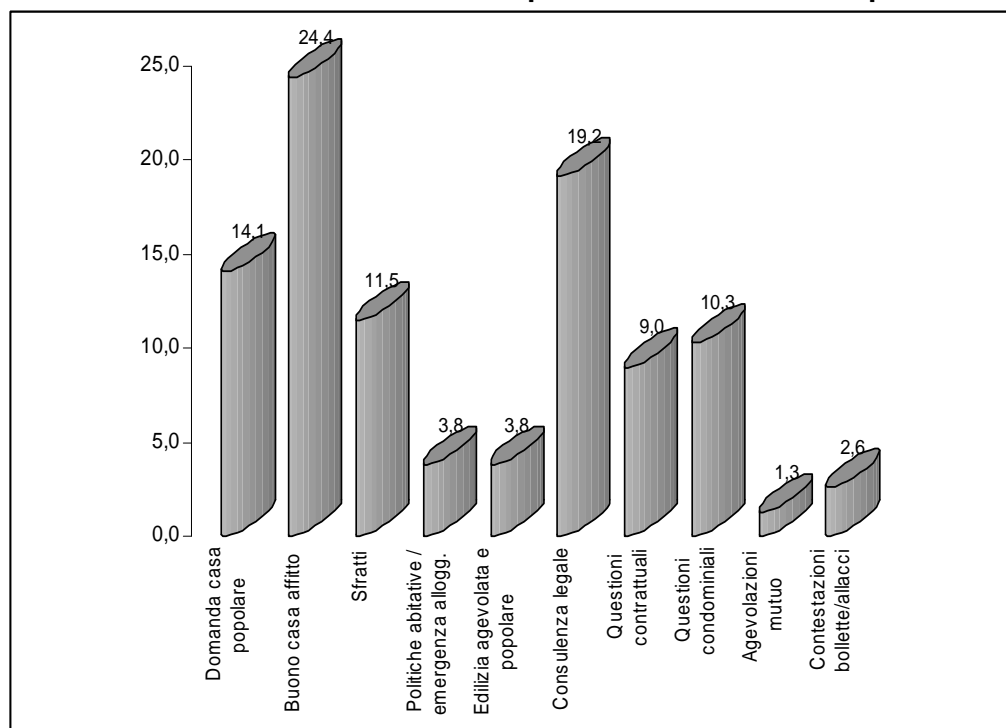
(seque) Tab. 3

| Mun. | Classi quinquennali - maschi e femmine | | | | | | | | Totale |
|-------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|------------------|
| | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70-74 | 75-79 | 80-84 | oltre | |
| 1 | 9.051 | 8.503 | 8.503 | 7.685 | 6.479 | 5.227 | 4.008 | 5.052 | 126.703 |
| 2 | 8.932 | 8.194 | 7.865 | 7.755 | 6.460 | 5.678 | 4.892 | 6.214 | 122.785 |
| 3 | 3.880 | 3.678 | 3.614 | 3.356 | 2.839 | 2.503 | 2.110 | 2.583 | 53.361 |
| 4 | 13.998 | 12.924 | 13.226 | 12.962 | 11.159 | 9.257 | 6.597 | 5.826 | 199.771 |
| 5 | 12.968 | 11.998 | 11.788 | 10.713 | 9.126 | 7.152 | 4.593 | 3.275 | 178.587 |
| 6 | 8.402 | 7.194 | 7.153 | 7.244 | 7.618 | 6.723 | 4.773 | 3.926 | 123.373 |
| 7 | 8.641 | 7.266 | 6.473 | 6.281 | 6.246 | 5.632 | 3.758 | 3.071 | 121.993 |
| 8 | 14.560 | 12.340 | 11.038 | 9.692 | 8.864 | 6.817 | 4.454 | 2.880 | 224.672 |
| 9 | 8.985 | 8.148 | 8.023 | 7.909 | 7.496 | 6.447 | 5.157 | 5.438 | 126.630 |
| 10 | 12.631 | 11.308 | 10.960 | 10.345 | 9.784 | 8.156 | 5.539 | 4.384 | 181.929 |
| 11 | 9.435 | 8.931 | 9.066 | 8.894 | 7.627 | 6.589 | 5.128 | 4.893 | 135.852 |
| 12 | 12.377 | 11.053 | 10.264 | 9.587 | 8.009 | 6.041 | 4.080 | 3.161 | 171.650 |
| 13 | 14.077 | 12.695 | 12.710 | 12.220 | 9.929 | 7.235 | 4.578 | 3.710 | 216.515 |
| 15 | 9.392 | 8.736 | 9.684 | 9.854 | 8.822 | 6.833 | 4.279 | 3.130 | 150.876 |
| 16 | 10.069 | 8.800 | 8.764 | 9.142 | 8.610 | 7.137 | 5.245 | 4.902 | 142.011 |
| 17 | 4.941 | 4.845 | 4.871 | 4.822 | 4.203 | 3.641 | 2.939 | 3.330 | 70.459 |
| 18 | 9.250 | 8.091 | 8.017 | 7.812 | 7.435 | 6.238 | 4.552 | 3.973 | 135.100 |
| 19 | 12.386 | 10.691 | 10.406 | 10.174 | 9.623 | 7.750 | 5.591 | 5.052 | 181.645 |
| 20 | 10.341 | 9.079 | 8.619 | 8.442 | 7.359 | 5.875 | 3.960 | 3.442 | 147.697 |
| n.l. | 2.411 | 2.061 | 1.912 | 1.637 | 1.288 | 990 | 715 | 1.122 | 33.212 |
| Tot. | 196.727 | 176.535 | 172.956 | 166.526 | 148.976 | 121.921 | 86.948 | 79.364 | 2.844.821 |

5. SPORTELLO CASA

Lo Sportello Casa del Municipio Roma XV è aperto al pubblico dal settembre 2008. La questione “casa” è una questione sociale di grande rilevanza; tra le problematiche affrontate maggiormente dallo Sportello Casa il 24,4% ha riguardato il buono casa; seguono le richieste di consulenza legale (19,2%) e le domande relative alla casa popolare (14,1%).

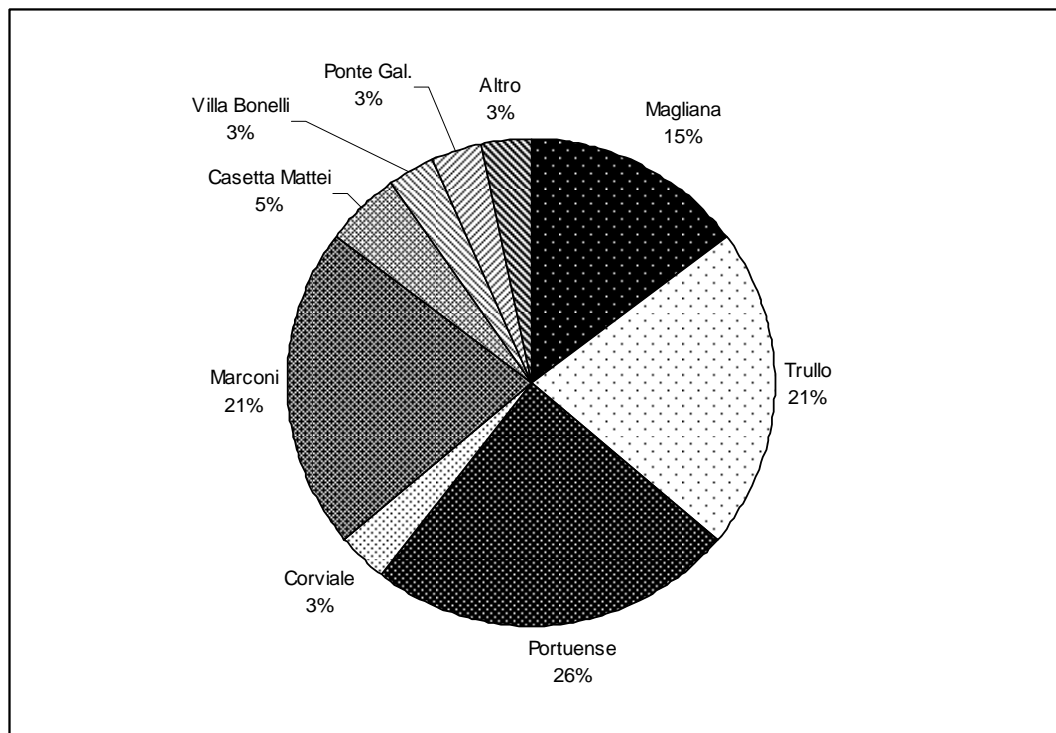
Problematiche / Richieste Utenti Allo Sportello Casa Del Municipio Roma Xv



Periodo: 1 settembre 2009 – 14 luglio 2010

Per quanto riguarda la provenienza degli utenti del servizio, il 26% vive nel quartiere Portuense, il 21% nel quartiere Trullo e Marconi, il 15% a Magliana; seguono con percentuali nettamente inferiori altri quartieri del Municipio.

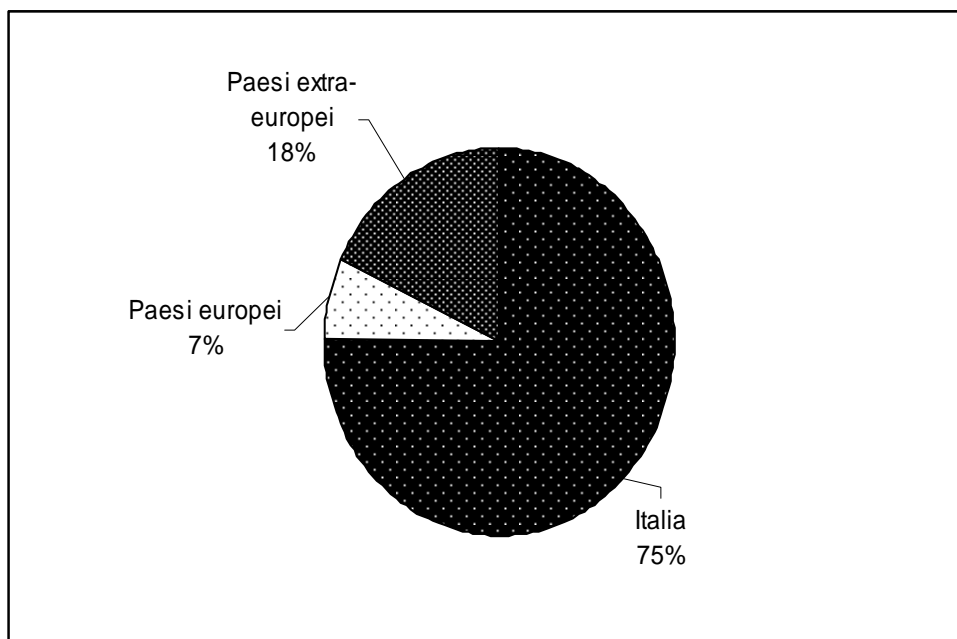
Quartiere Di Provenienza



Periodo: 1 settembre 2009 – 14 luglio 2010

La grande maggioranza degli utenti sono di nazionalità italiana, seguiti da un 18% di utenti di Paesi extra-europei e da un rimanente 7% di utenti di altri Paesi europei.

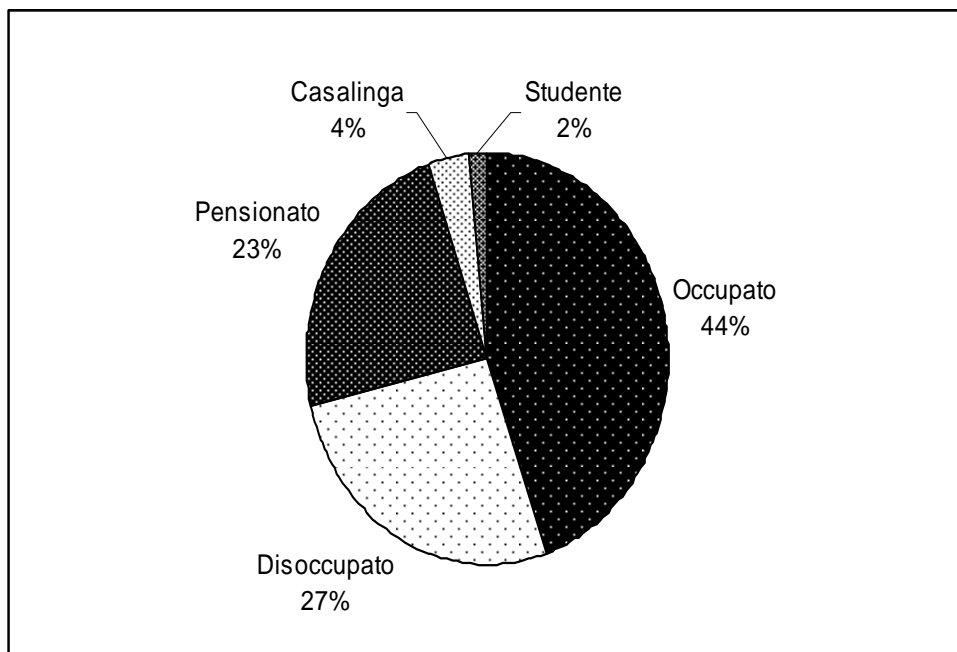
Nazionalità



Periodo: 1 settembre 2009 – 14 luglio 2010

Il 44% degli utenti ha un'occupazione, il 23% è costituito da pensionati mentre il 27% degli utenti è disoccupato.

Stato occupazionale



Periodo: 1 settembre 2009 – 14 luglio 2010

Il progetto proposto si rivolge a tutta la comunità, cittadini, operatori dei servizi territoriali pubblici e delle istituzioni private e gruppi formali e informali del territorio che sono coinvolti direttamente e indirettamente nelle problematiche relative alle questioni abitative.

Come richiesto dal Municipio Roma XV, destinatari del servizio offerto dallo Sportello Casa sono i residenti nel territorio municipale ed in particolare quella parte di popolazione a maggior rischio di esclusione sociale perché in condizione socio-economica medio-bassa, anziani, stranieri, famiglie monoreddito, giovani coppie, che maggiormente risentono dei disagi legati al mercato delle locazioni.

Destinatari del servizio proposto sono, quindi, tutti coloro che sono titolari di una specifica domanda informativa o di sostegno legata all'emergenza casa o più in generale alle problematiche abitative.