



Dall'Orientamento al Lavoro:

L'esperienza dello Sportello Lavoro CISL

Giugno 2026

Sommario

<i>La centralità della persona nelle politiche attive, il modello dello Sportello Lavoro CISL</i>	<i>3</i>
<i>Profilo demografico e caratteristiche dell'utenza dello Sportello Lavoro Cisl</i>	<i>6</i>
<i>Il fabbisogno del mercato e il target dello Sportello Lavoro.....</i>	<i>10</i>
<i>La provenienza geografica dell'utenza: cittadini italiani, comunitari ed extra-UE.....</i>	<i>13</i>
<i>Stato occupazionale ed accesso allo Sportello</i>	<i>15</i>
<i>Analisi dell'utenza per settore economico di provenienza.....</i>	<i>19</i>
<i>I servizi richiesti dall'utenza.....</i>	<i>22</i>
<i>Mercato del lavoro e aspirazioni professionali: l'analisi delle preferenze dell'utenza</i>	<i>24</i>
<i>Bibliografia.....</i>	<i>28</i>
<i>Sitografia.....</i>	<i>28</i>
<i>Allegato 1.....</i>	<i>29</i>

La centralità della persona nelle politiche attive, il modello dello Sportello Lavoro CISL

Il mercato del lavoro nel Salento riflette in modo evidente le fragilità strutturali tipiche del Mezzogiorno. Come confermato dal Primo Rapporto ARPAL Puglia sulle politiche attive del lavoro presentato nel 2025, negli ultimi anni l'economia della provincia di Lecce si è progressivamente concentrata nei settori dei servizi e della ristorazione/alloggio: un comparto, quello del turismo, capace di trainare lo sviluppo nel periodo estivo, ma che genera al contempo un'elevata precarietà, caratterizzata da contratti a termine e part-time involontari.

In un quadro segnato da tassi di disoccupazione giovanile e femminile superiori alla media nazionale e da un tessuto produttivo composto prevalentemente da micro e piccole imprese, la stabilità occupazionale rimane un obiettivo difficile da perseguire.

In questo scenario, l'efficacia delle politiche attive del lavoro è strettamente subordinata alla capacità dei servizi di prossimità di intercettare le fasce di utenza più vulnerabili, al fine di orientarle verso percorsi di formazione e di reinserimento lavorativo. È in questo contesto che si colloca l'azione dello Sportello Lavoro della CISL di Lecce.

Il presente rapporto nasce con l'obiettivo di fornire una panoramica sui profili dei fruitori del servizio, delineandone le caratteristiche anagrafiche, lavorative ed il titolo di studio conseguito, al fine di comprenderne le aspettative e porre le basi per un loro orientamento consapevole nel mercato del lavoro.

L'indagine ha interessato un campione di 603 utenti su 802 complessivi che si sono rivolti allo Sportello Lavoro CISL. L'analisi dei canali attraverso cui il pubblico viene a conoscenza del servizio mira non solo a delineare un quadro statistico degli accessi, ma soprattutto a individuare i margini di intervento per incrementarne il radicamento nelle reti e sul territorio.

In quest'ottica la componente più consistente in termini numerici è riveniente dall'Ente di Formazione Asesi IAL.

La sinergia attivata tra Asesi IAL e Sportello Lavoro Cisl ha permesso ad una platea eterogenea di persone — in cerca di primo impiego o in fase di ricollocazione — di fruire di un servizio di orientamento e consulenza altamente qualificato, nell'ambito delle misure formative finanziate dalla Regione Puglia (in particolare i programmi Garanzia Giovani e GOL).

Un secondo importante canale che ha permesso l'incontro tra l'utenza e lo Sportello Lavoro Cisl è costituito dall'articolata rete capillare delle Federazioni di Categoria, Enti ed Associazioni, nonché dall'articolata rete zonale e comunale Cisl Lecce.

Spesso ai lavoratori intercettati dalle nostre Categorie — assunti con contratti a termine o con forme contrattuali flessibili — è stato proposto lo Sportello come punto di riferimento per l'aggiornamento del proprio curriculum vitae.

Attraverso questo servizio, inoltre, gli utenti possono informarsi sui canali accreditati per la ricerca attiva di un'occupazione e sulle relative misure regionali, oltre a ricevere un supporto preventivo volto a metterli in guardia da un fenomeno sempre più diffuso: le offerte di lavoro ingannevoli o provenienti da fonti non attendibili presenti in rete.

La CISL concepisce le proprie sedi comunali e zonali come punti di riferimento capaci di intercettare i bisogni delle persone: chi si rivolge allo Sportello Lavoro appartiene spesso a fasce di utenza fragili, quali giovani alla ricerca del primo impiego, disoccupati o lavoratori reduci da un mancato rinnovo contrattuale. In quest'ottica, l'intuizione di non vincolare l'erogazione delle prestazioni al tesseramento sindacale si è rivelata lungimirante: l'attività di proselitismo viene opportunamente proposta come scelta valoriale, ma mai imposta come prerequisito. L'azione dello Sportello persegue quindi il duplice obiettivo di fornire, da un lato, una risposta immediata al bisogno concreto di ricerca del lavoro e, dall'altro, di innescare un processo di fidelizzazione e valorizzazione dell'intera rete. L'esperienza sul campo ha dimostrato, infatti, che l'elevato grado di soddisfazione registrato tra gli utenti dello Sportello genera un legame fiduciario spontaneo; tale dinamica produce ricadute positive e virtuose sia sul sistema delle Federazioni di Categoria, sia sull'intero sistema delle associazioni e servizi, a partire dall'assistenza fiscale e previdenziale garantita da CAF e Patronato.

In conclusione, Sportello Lavoro ci restituisce la consapevolezza che il Sindacato non debba limitarsi solo alla tutela dei lavoratori attivi, ma debba estendere la propria azione anche verso chi vive in contesti di precarietà e fragilità sociale e lavorativa.

Profilo demografico e caratteristiche dell'utenza dello Sportello Lavoro Cisl

L'analisi dei dati di affluenza allo Sportello per la ricerca del lavoro evidenzia una netta prevalenza della componente femminile, che rappresenta il **58% degli utenti complessivi**, a fronte del **42% di utenza maschile** (*Fig. 1*). Questo divario di 16 punti percentuali non è casuale, ma riflette fedelmente le dinamiche strutturali del mercato del lavoro, in particolare nel contesto del Mezzogiorno e del Salento. Il 58% di presenza femminile racconta di una fascia di popolazione che incontra maggiori ostacoli nell'accesso (o nel rientro) al mondo dell'occupazione. Le donne si rivolgono più spesso ai servizi di orientamento perché vivono con maggiore frequenza condizioni di disoccupazione, sotto occupazione o contratti precari.



Figura 1: Utenza Sportello Lavoro- suddivisione per genere

L'elevata affluenza femminile allo Sportello è spesso strettamente correlata alla necessità di conciliare il lavoro di cura con l'esigenza di contribuire al reddito familiare. Se da un lato le utenti cercano attivamente supporto per intercettare formule contrattuali flessibili o a tempo parziale (part-time) in grado di conciliare vita e lavoro, dall'altro questa propensione si scontra con il fenomeno del lavoro

povero (*working poor*).

Molto spesso, infatti, i contratti part-time offerti dal mercato locale — in particolare nei settori dei servizi, del commercio e del badantato — presentano retribuzioni ridotte e livelli di frammentarietà tali da non garantire una reale autonomia economica.

Questo scenario assume un carattere di urgenza se inserito in un tessuto sociale locale caratterizzato da un'alta incidenza di famiglie monoreddito o con entrate insufficienti. In tali contesti l'occupazione femminile cessa di essere una scelta di indipendenza economica personale per diventare un requisito indispensabile per la tenuta del bilancio familiare.

Tale divario di genere non costituisce un fenomeno isolato, ma acquisisce una precisa valenza interpretativa se incrociato con la variabile anagrafica. La massima concentrazione dell'utenza che si rivolge allo Sportello Lavoro si attesta infatti nelle fasce d'età centrali — ovvero quelle lavorativamente e socialmente più attive — comprese tra i 25 e i 34 anni (33%) e tra i 35 e i 49 anni (34%) (*Fig.2*).

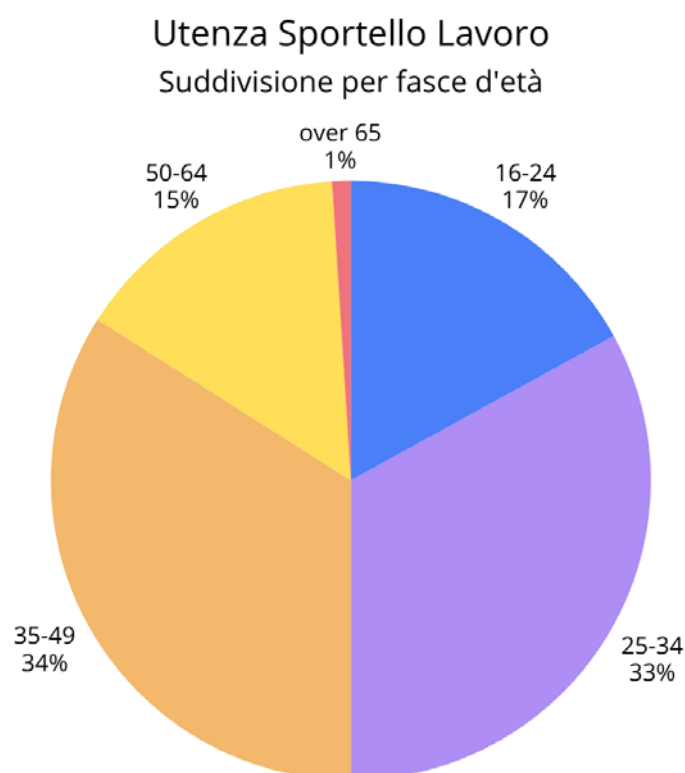


Figura 2: Suddivisione per fasce d'età

Tuttavia, la divergenza più significativa emerge proprio dall'analisi incrociata con il genere: mentre la componente maschile si addensa prevalentemente nella fascia più matura (pari al 35%) (*Fig.3*), quella femminile registra il proprio picco nella platea più giovane, compresa tra i 25 e i 34 anni (pari al 36%) (*Fig.4*).

Questa specifica concentrazione della popolazione femminile coincide in modo puntuale con la stagione della vita tipicamente associata alla maternità, alla costituzione del nucleo familiare e alla cura dei figli in età prescolare. Le utenti, di conseguenza, si rivolgono allo Sportello nell'intento di intercettare formule contrattuali che consentano di non abdicare alle funzioni di cura domestica, rese particolarmente gravose dalla carenza strutturale di servizi di welfare pubblico e di infrastrutture per la prima infanzia sul territorio.

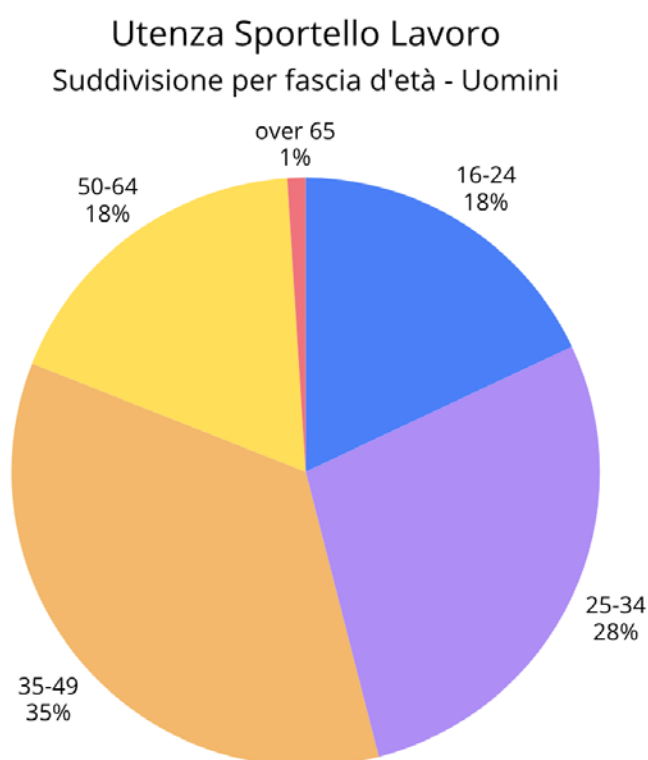


Figura 3: Utenti Sportello Lavoro- Suddivisione per fasce d'età – UOMINI

Utenza Sportello Lavoro Suddivisione per fascia d'età - Donne

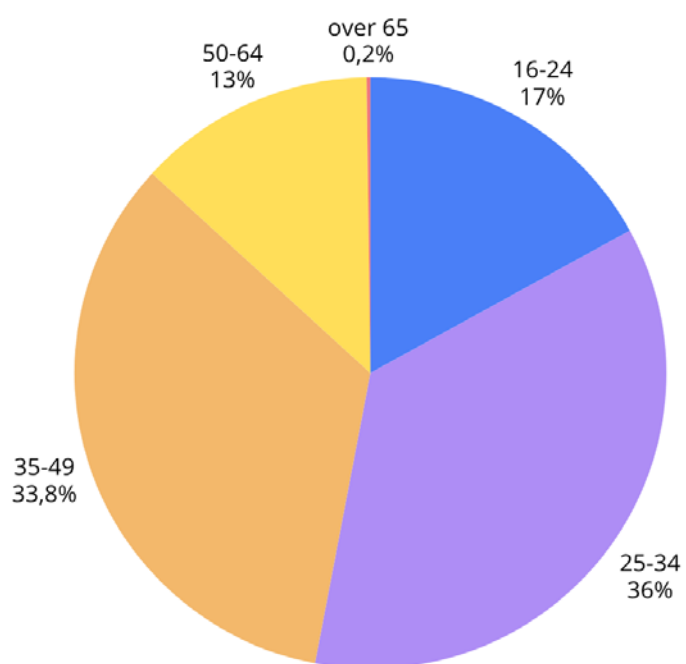


Figura 4: Utenti Sportello Lavoro- Suddivisione per fasce d'età - DONNE

Il fabbisogno del mercato e il target dello Sportello Lavoro

In linea con quanto emerso dal report del Sistema Informativo Excelsior sulle previsioni dei fabbisogni occupazionali in Italia a medio termine (2025-2029), pubblicato da Unioncamere nel 2024, nel mercato del lavoro saranno quasi esclusivamente richiesti profili con istruzione medio-alta. Le stime indicano infatti che il 45-46% è rappresentato da diplomati ad indirizzo tecnico-professionale, mentre il 37-39% riguarderà i laureati o possessori di titolo ITS.

Tale scenario si riflette fedelmente nella platea dello Sportello Lavoro, i cui utenti appartengono prevalentemente proprio a queste due fasce di scolarizzazione superiore. Il dato locale più evidente mostra che quasi la metà dei beneficiari (47%) possiede un diploma di scuola superiore (Istruzione Secondaria di II Grado), seguiti da una quota consistente di laureati magistrali o in possesso di master (22%) (*Fig.5*).

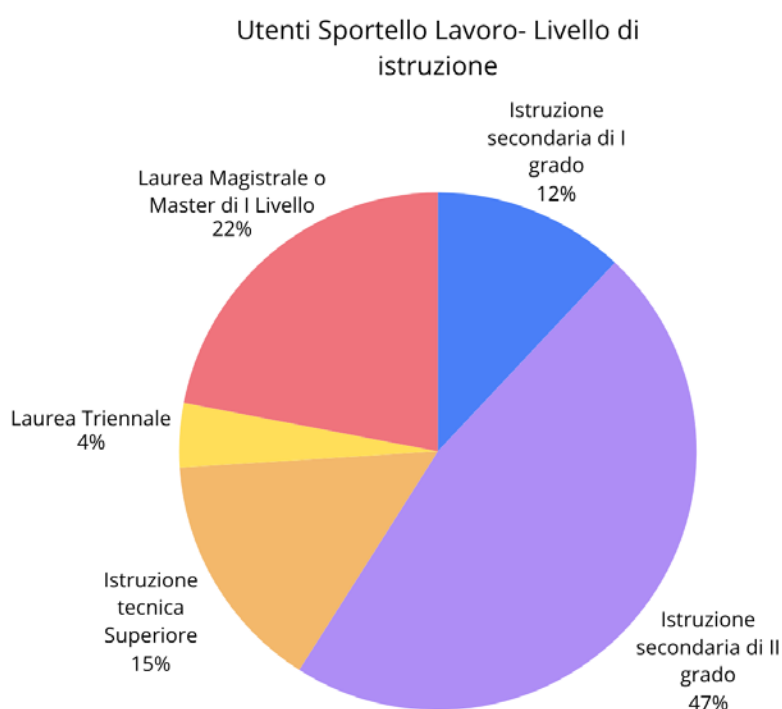


Figura 5: Grado di Istruzione dell'utenza di Sportello Lavoro Cisl

L'alto livello di istruzione di chi si rivolge al servizio si scontra con una profonda polarizzazione del mercato e con complessi fenomeni di disallineamento (*mismatch*) tra domanda e offerta. Lo stesso studio di Unioncamere conferma la presenza di una carenza strutturale di candidati nelle aree ingegneristiche e scientifico-informatiche (STEM), i cui laureati difficilmente transitano dallo Sportello poiché vengono assorbiti quasi immediatamente dal mercato. Di conseguenza, la forte componente di laureati che accede al servizio si concentra prevalentemente negli indirizzi non-STEM — come l'ambito giuridico, politico-sociale, psicologico, linguistico e umanistico —, per i quali gli studi nazionali e regionali prevedono un generale eccesso di offerta rispetto ai fabbisogni stimati. In questo contesto, l'azione dello Sportello Lavoro Cisl diventa cruciale proprio per intercettare questa platea altamente scolarizzata ma penalizzata dal *mismatch* territoriale.

Un indicatore di notevole importanza, che trova riscontro sia nelle statistiche di settore sia nell'esperienza diretta dello Sportello Lavoro, è il divario di genere nei tassi di scolarizzazione e di successo accademico. I dati elaborati sulla nostra utenza evidenziano come nel segmento dell'istruzione secondaria di secondo grado non vi siano scostamenti significativi tra uomini e donne. Lo scenario muta però radicalmente nel comparto universitario: considerando il completamento dei cicli di studio superiori (Laurea Triennale, Magistrale e Master di I livello), le donne registrano una percentuale di ben 5 punti percentuali in più rispetto alla componente maschile (*Fig.6*).

Questa asimmetria a favore delle studentesse è confermata storicamente e nei dati correnti dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea per l'Università del Salento. Il profilo annuale dei laureati UniSalento mostra infatti che la componente femminile non solo rappresenta la maggioranza dei laureati (dati relativi all'anno 2024) ma si distingue anche per punteggi medi più elevati e una maggiore regolarità nel completamento degli studi.

Ciò nonostante, questo primato si inverte drasticamente nelle discipline **STEM** (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).

Secondo il Rapporto AlmaLaurea 2024 relativo a UniSalento, nel macro-aggregato STEM il divario di genere si attesta a ben 11 punti percentuali, registrando una netta prevalenza maschile con

il 55% dei laureati a fronte del 44% della componente femminile.

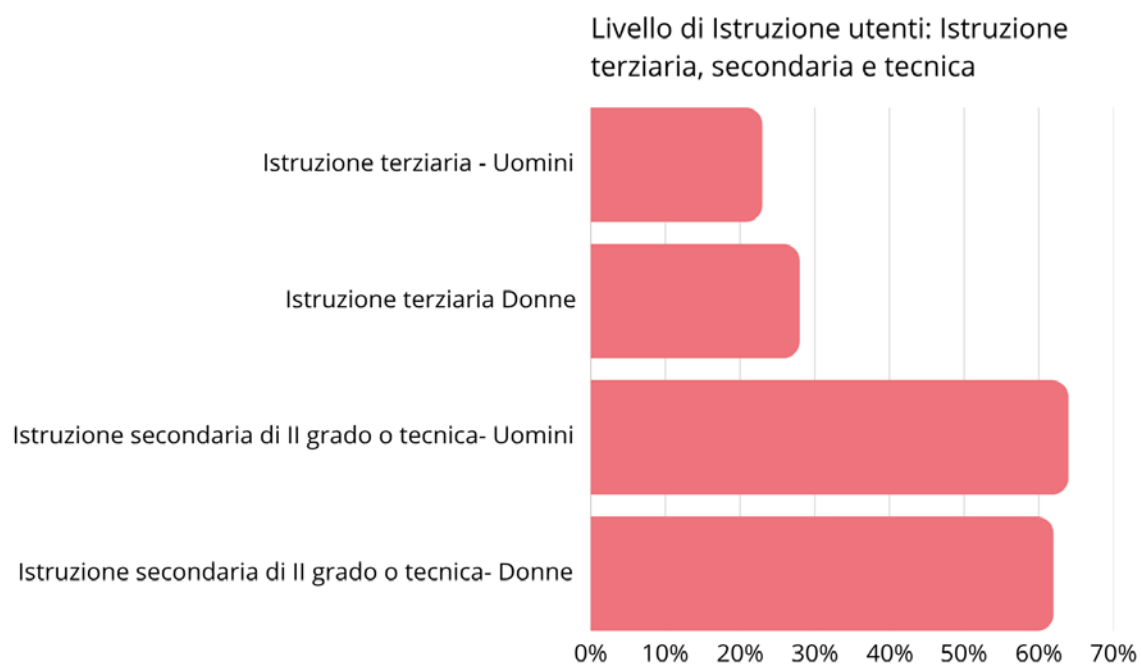


Figura 6: Livello di Istruzione dell'Utenza suddiviso per genere

La provenienza geografica dell'utenza: cittadini italiani, comunitari ed extra-UE

Un ulteriore elemento di rilievo emerso dall'analisi dell'utenza dello Sportello Lavoro riguarda la composizione per cittadinanza: il 98% dei beneficiari è di nazionalità italiana, a fronte di una quota residuale del 2% divisa tra cittadini comunitari ed extra-UE (*Fig.7*).

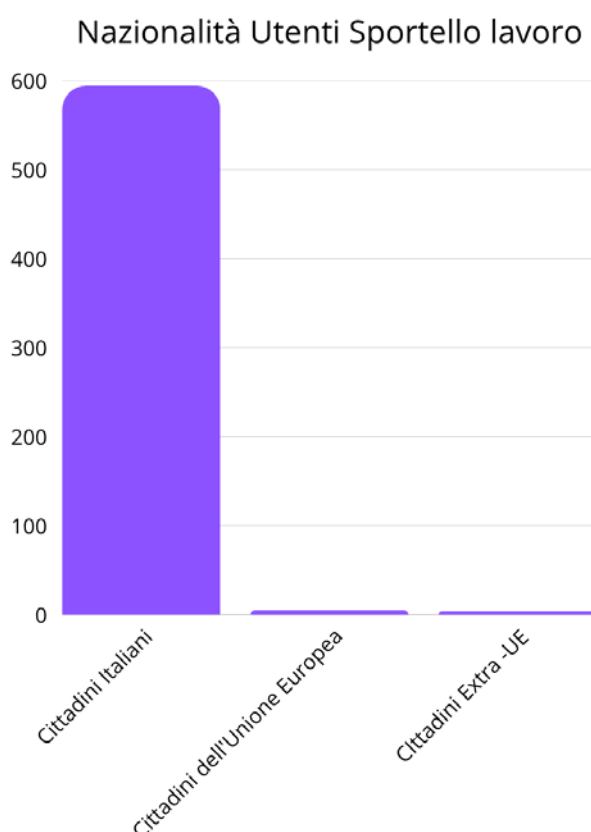


Figura 7: Nazionalità Utenti Sportello Lavoro

Se analizzato isolatamente, questo dato potrebbe suggerire una scarsa incidenza della componente straniera sul mercato del lavoro locale o, in alternativa, un impiego come lavoratori autonomi. Tuttavia, incrociando le evidenze dello Sportello con i dati del Rendiconto Sociale INPS 2025 e quello di genere riferiti all'anno 2024, emerge un quadro differente, secondo cui la manodopera straniera rappresenta ormai una componente strutturale ed in costante crescita all'interno del sistema

economico salentino. Questo netto contrasto si spiega principalmente attraverso la natura dei canali di reclutamento utilizzati dai lavoratori stranieri. Sulla scorta di quanto rilevato dal Rapporto Annuale ISTAT l'inserimento professionale di questa specifica platea avviene prevalentemente tramite reti di prossimità e logiche di passaparola, eludendo quasi interamente i canali formali e i servizi al lavoro istituzionali, sia pubblici che privati.

Stato occupazionale ed accesso allo Sportello

L'analisi dello stato occupazionale dei cittadini che si rivolgono allo Sportello Lavoro offre una fotografia nitida delle vulnerabilità del mercato locale: il 61% degli utenti si dichiara disoccupato, il 26% inoccupato e il 13% occupato (*Fig.8*).

La quota del 13% relativa agli utenti già occupati rappresenta solo in apparenza un dato anomalo per un servizio di orientamento. L'esperienza sul campo dimostra infatti come si tratti prevalentemente di una platea ad alta qualificazione specialistica o accademica, costretta però ad accettare impieghi sottodimensionati, per i quali il titolo di studio non è richiesto né valorizzato. Questo fenomeno di sotto inquadramento spinge i lavoratori a rivolgersi allo Sportello per cercare migliori e più coerenti opportunità di collocamento.

La componente degli inoccupati (26%), costituita da chi non ha mai intrapreso un'attività lavorativa formale, risulta invece strettamente interconnessa con le politiche attive della Regione Puglia. L'accesso di questo target allo Sportello avviene principalmente attraverso la collaborazione con l'Ente di formazione Asesi IAL, che orienta i giovani verso i bandi e gli avvisi regionali dedicati all'inserimento e all'occupabilità.

Infine, la maggioranza assoluta dell'utenza (61%) è rappresentata da persone che hanno perso il proprio impiego. Questa percentuale esprime il nucleo centrale del disagio sociale del territorio e solleva l'urgenza di percorsi mirati di *reskilling* (riqualificazione professionale) ed *upskilling* (aggiornamento professionale) capaci di reinserire tempestivamente i lavoratori nel circuito produttivo locale.

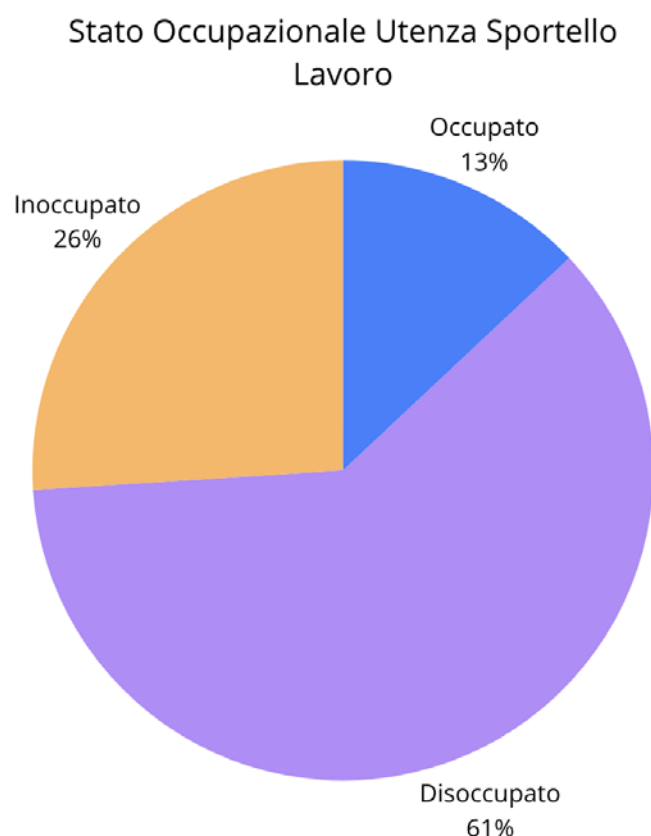


Figura 8: Stato occupazione dell'utenza di Sportello Lavoro

I dati emersi dall'attività del nostro Sportello Lavoro restituiscono uno spaccato nitido delle fragilità strutturali che caratterizzano il mercato del lavoro pugliese. A conferma di quanto rilevato dagli studi di settore, si assiste, da un lato, all'espulsione dai processi produttivi di lavoratori meno giovani, difficilmente ricollocabili attraverso i canali ordinari; dall'altro, emerge in modo drammatico la condizione di precarietà vissuta da coloro che tentano l'accesso al mercato per la prima volta o dopo lunghi periodi di inattività.

Il dato più allarmante della rilevazione è rappresentato dal 59% di utenti che si rivolgono al servizio pur avendo maturato un'esperienza consolidata, spesso ultradecennale, in un determinato settore. A tal proposito, i rapporti dell'ARPAL Puglia evidenziano da tempo un profondo disallineamento tra le competenze attuali della forza lavoro e le nuove richieste del mercato, oggi fortemente orientate verso le transizioni digitale e green. Di conseguenza, quando un'azienda del territorio entra in crisi, il

lavoratore spesso viene espulso dal circuito produttivo, ritrovandosi paradossalmente troppo qualificato per le mansioni d'ingresso e, al contempo, anagraficamente svantaggiato rispetto ai canali standard di reclutamento.

La restante parte dell'utenza oggetto di analisi, pari al 41% del totale, restituisce uno spaccato di una forza lavoro frammentata, costretta a muoversi nelle pieghe della flessibilità e del lavoro povero. Tale situazione, confermata dai dati in possesso dell'Ufficio Vertenze CISL Lecce, è aggravata dalla presenza piuttosto significativa, soprattutto nel settore commercio e terziario, del fenomeno del *dumping contrattuale* e dall'applicazione dei cosiddetti contratti "pirata".

All'interno di questo segmento, il 19% degli utenti ha alle spalle esclusivamente l'esperienza di tirocini formativi o di contratti a brevissimo termine che non sfociano in un rapporto di lavoro stabile. A questa precarietà si aggiunge un ulteriore 8% di utenti che subisce la discontinuità dei contratti stagionali: in un contesto regionale come quello pugliese, in cui l'economia è fortemente trainata dai settori del turismo e dell'agricoltura, la stagionalità rischia di tradursi in una totale assenza di tutele e di reddito nei mesi di fermo produttivo.

Infine, l'11% dei soggetti privi di un'esperienza lavorativa certificata rappresenta la punta dell'iceberg del sommerso: dietro l'assenza di un rapporto formale si celano spesso le dinamiche di lavoro nero o le collaborazioni non contrattualizzate all'interno di micro-imprese a conduzione familiare. Si tratta di un segmento che i rapporti ufficiali faticano a mappare a causa della sua intrinseca invisibilità, ma che lo Sportello intercetta quotidianamente, evidenziando una chiara richiesta di emersione e di legalità contrattuale (*Fig.9*).

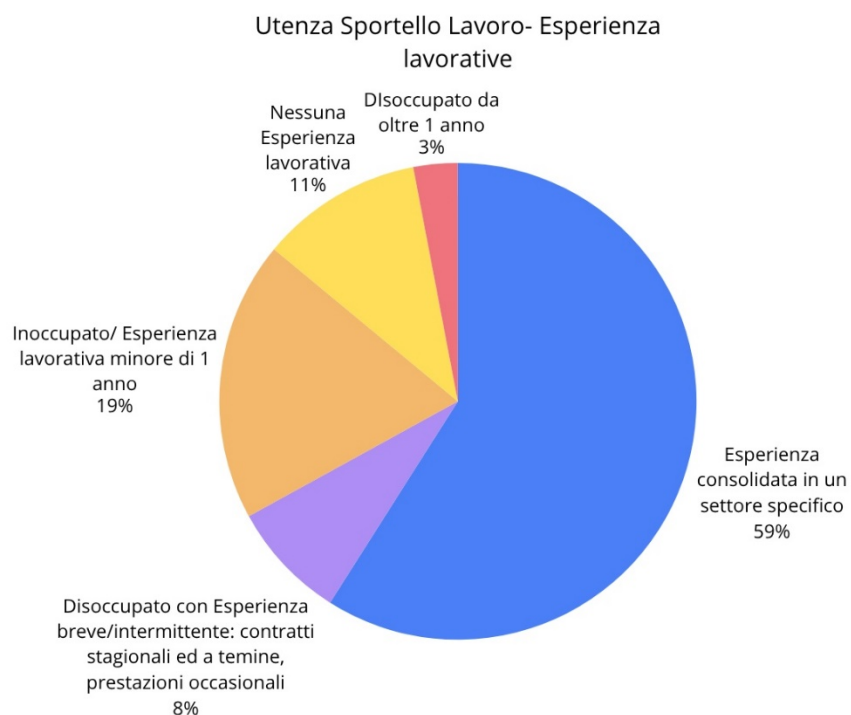


Figura 9: Esperienza lavorativa maturata dagli utenti di Sportello Lavoro

Un focus specifico merita la platea degli inoccupati che si rivolgono al nostro Sportello Lavoro, la cui dinamica rivela una marcata asimmetria di genere: tra l'utenza che non ha mai avuto un accesso formale e stabile al mercato del lavoro, la componente femminile è nettamente maggioritaria e si attesta al 68%, a fronte di un più contenuto 32% rappresentato dagli uomini (Fig.10).

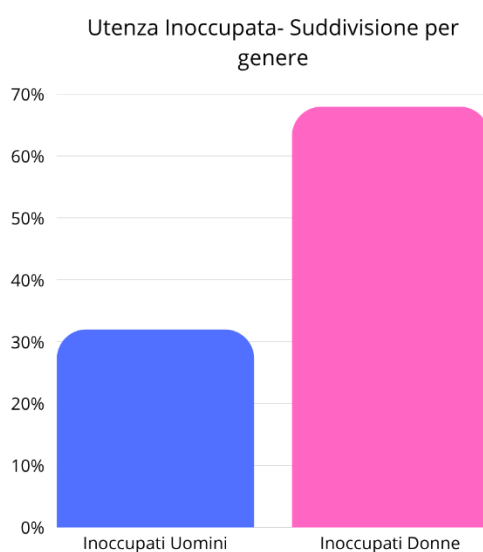


Figura 10: Sportello Lavoro: Suddivisione per genere degli inoccupati

Analisi dell'utenza per settore economico di provenienza

Analizzando la distribuzione percentuale dei settori produttivi di provenienza degli utenti con pregresse esperienze lavorative — a prescindere dalle tipologie contrattuali utilizzate — emergono alcuni elementi significativi.

Il più rilevante evidenza che il settore terziario (turismo, ristorazione, servizi e commercio) rappresenta da solo l'85% del totale. Questo dato si intreccia coerentemente con i report della Camera di Commercio di Lecce, i quali confermano come i due terzi del tessuto produttivo salentino (pari al 63%) siano costituiti proprio da attività del terziario, seguite a distanza dal settore secondario (23%) e da quello primario (14%).

Sebbene il commercio, la ristorazione/alloggio ed il turismo rappresentino il motore trainante dell'economia locale, in realtà questi sono caratterizzati da un'altissima frammentazione contrattuale, forte stagionalità e bassi livelli salariali. L'utenza che proviene da questo bacino sconta la strutturale precarietà di un sistema che, esaurita la stagione o il picco di consumi, espelle ciclicamente i lavoratori, i quali faticano a trovare una continuità reddituale e occupazionale senza un supporto specialistico.

Di contro, appare particolarmente emblematico il dato relativo al settore metalmeccanico, da cui proviene appena il 2% degli utenti dello Sportello (*Fig.11*). Questa percentuale così esigua indica una differente dinamica di ricollocazione: il lavoratore metalmeccanico possiede generalmente competenze tecniche fortemente specializzate che favoriscono un assorbimento più agevolato all'interno del mercato del lavoro locale o delle relative filiere, spesso attraverso canali informali o reti di imprese.

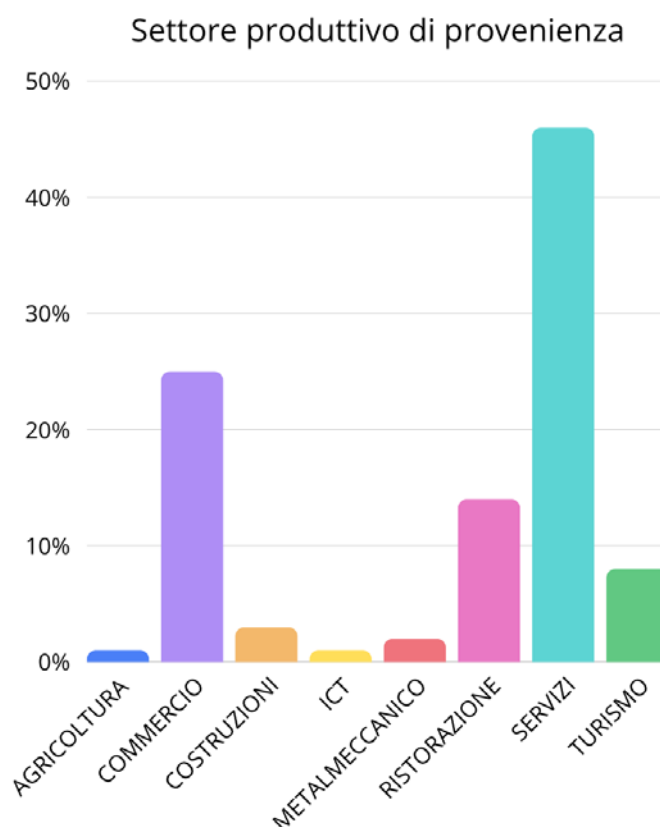


Figura 11: Settori produttivi di provenienza dell'utenza di Sportello Lavoro

L'esame dettagliato delle tipologie contrattuali che hanno caratterizzato l'ultima esperienza lavorativa degli utenti dello Sportello Lavoro Cisl offre un quadro esaustivo sulla natura della precarietà nel territorio. Il dato di gran lunga più rilevante e strutturale è rappresentato dall'assoluta egemonia dei rapporti di lavoro a tempo determinato, che da soli interessano il **71%** della platea totale.

Se a questa percentuale si sommano le altre forme di flessibilità— quali il lavoro occasionale (9%), gli stage e tirocini (4%), la somministrazione di lavoro (2%) e i contratti stagionali e intermittenti (complessivamente al 2%) — emerge che oltre l'88% degli utenti dello Sportello proviene da un contesto lavorativo intrinsecamente frammentato o privo di stabilità nel lungo periodo.

La quasi totalità di contratti a scadenza (71%) dimostra come il ricorso al tempo determinato non rappresenti più una modalità eccezionale o una fase di transizione verso la stabilità, bensì la forma ordinaria di gestione della manodopera da parte del tessuto imprenditoriale locale (*Fig.12*).

Questa massiccia presenza di contratti a termine certifica l'esistenza di un vero e proprio "ciclo", in cui i lavoratori si trovano intrappolati in una sequenza continua di attivazioni, scadenze e successivi periodi di disoccupazione, che negano di fatto la possibilità di perseguire il proprio progetto di vita.

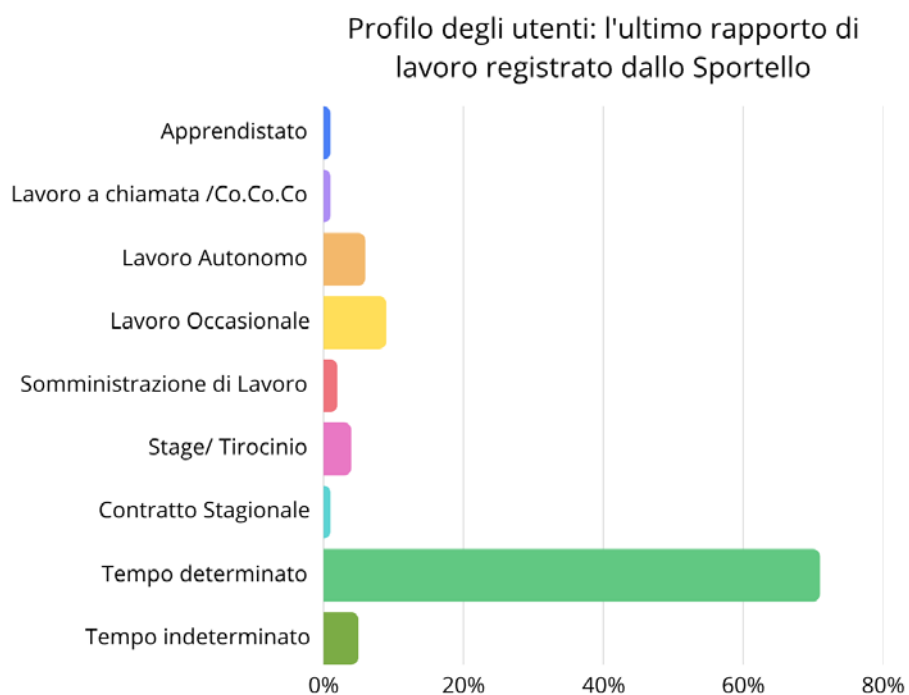


Figura 12: Ultimo rapporto di lavoro dell'utenza registrato da Sportello Lavoro

I servizi richiesti dall'utenza

L'analisi dei servizi richiesti presso lo Sportello Lavoro della CISL restituisce un quadro di assoluta polarizzazione: il 100% degli utenti si rivolge alla struttura per attività di consulenza e per la redazione o revisione di un curriculum vitae finalizzato alla ricerca attiva, nessun utente ha avanzato istanze per il rilascio della DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) e per l'invio delle dimissioni volontarie, servizi “tradizionalmente” offerti dai CPI e dal Patronato Inas (*Fig. 13*).

In questo quadro i profili degli utenti, caricati nell'apposita piattaforma (www.sportellolavorocisl.it), vengono messi a disposizione di 5 Agenzie per il Lavoro che hanno sottoscritto l'accordo con la USR CISL Puglia al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta.

La richiesta di consulenza specialistica evidenzia il bisogno dei cittadini — siano essi lavoratori espulsi dai processi produttivi o giovani inoccupati — di ricevere una presa in carico personalizzata. In un mercato del lavoro frammentato e di complessa lettura, l'utente non cerca una semplice informazione, ma una guida capace di renderli consapevoli dei propri diritti, mappare le opportunità del territorio e tracciare un efficace percorso di inserimento o reinserimento.

Parallelamente, il ricorso al servizio di redazione o revisione del curriculum vitae conferma che la stesura del documento non si esaurisce nella compilazione tecnica di un modello, ma si configura come un vero e proprio bilancio delle competenze, essenziale per restituire consapevolezza professionale al lavoratore.

Questa netta separazione dei flussi documenta l'efficacia dei meccanismi di orientamento interno: lo Sportello Lavoro viene preservato nella sua funzione più strategica di motore per l'occupabilità, concentrando il 100% delle proprie risorse sull'affiancamento e sulla cittadinanza attiva nel mercato del lavoro.

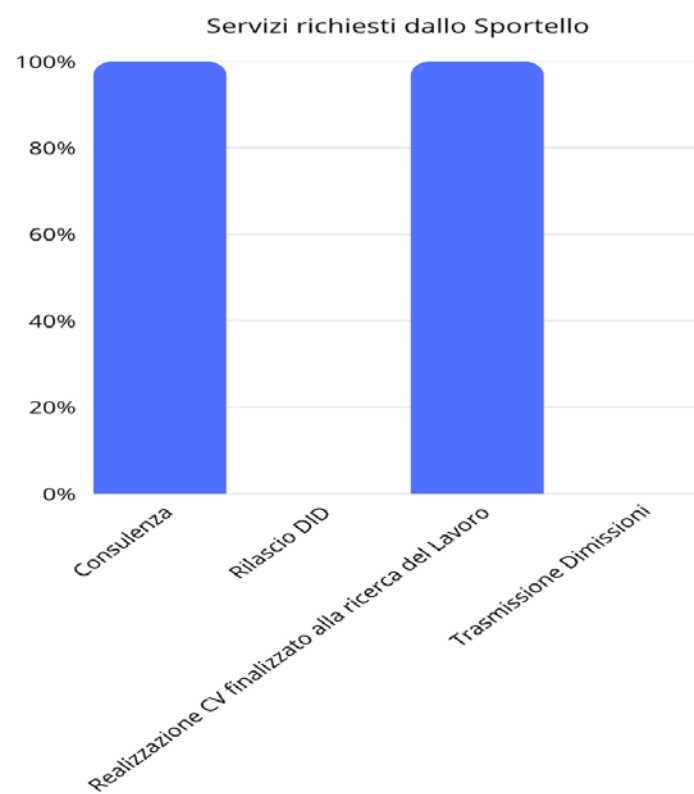


Figura 13: Servizi richiesti dall'utenza a Sportello Lavoro

Mercato del lavoro e aspirazioni professionali: l'analisi delle preferenze dell'utenza

Lo studio sulle preferenze espresse dagli utenti dello Sportello Lavoro Cisl in merito alle tipologie contrattuali offre un indicatore sociale di forte rilievo. I dati evidenziano una netta polarizzazione della domanda verso forme di impiego strutturate e tradizionali, smentendo l'idea di una forza lavoro disposta ad accettare acriticamente qualsiasi condizione contrattuale.

La maggioranza assoluta degli utenti (51%) aspira ad ottenere un contratto a tempo indeterminato, mentre il 41% è disposto a valutare la possibilità di un rapporto a tempo determinato. Complessivamente, ben il 92% dell'utenza esprime una chiara preferenza per il lavoro subordinato nelle sue forme tradizionali (*Fig.14*).

Questo orientamento riflette una reazione comprensibile alla precarietà diffusa: i lavoratori, avendo spesso già sperimentato la fragilità dei contratti a termine, esprimono un profondo bisogno di stabilità, certezza reddituale e tutele previdenziali, elementi essenziali per la costruzione, come si diceva, di un progetto di vita dignitoso.

Al contempo, si registra una drastica contrazione della disponibilità verso forme flessibili di inserimento lavorativo: infatti, le percentuali relative all'apprendistato (0,5%), allo stage/tirocinio (0,5%) e al contratto stagionale (0,5%) risultano marginali.

Questo calo di attrattività, in particolare per tirocini e apprendistato, segnala come tali strumenti vengano percepiti dalla forza lavoro locale — specialmente dalla componente adulta ed esperta — come percorsi scarsamente remunerativi o privi di reali prospettive di stabilizzazione.

In questo quadro, l'unico strumento di flessibilità che mantiene una parziale tenuta è la somministrazione di lavoro (5% delle preferenze), forte delle garanzie di parità retributiva e delle tutele bilaterali previste dal CCNL di categoria.

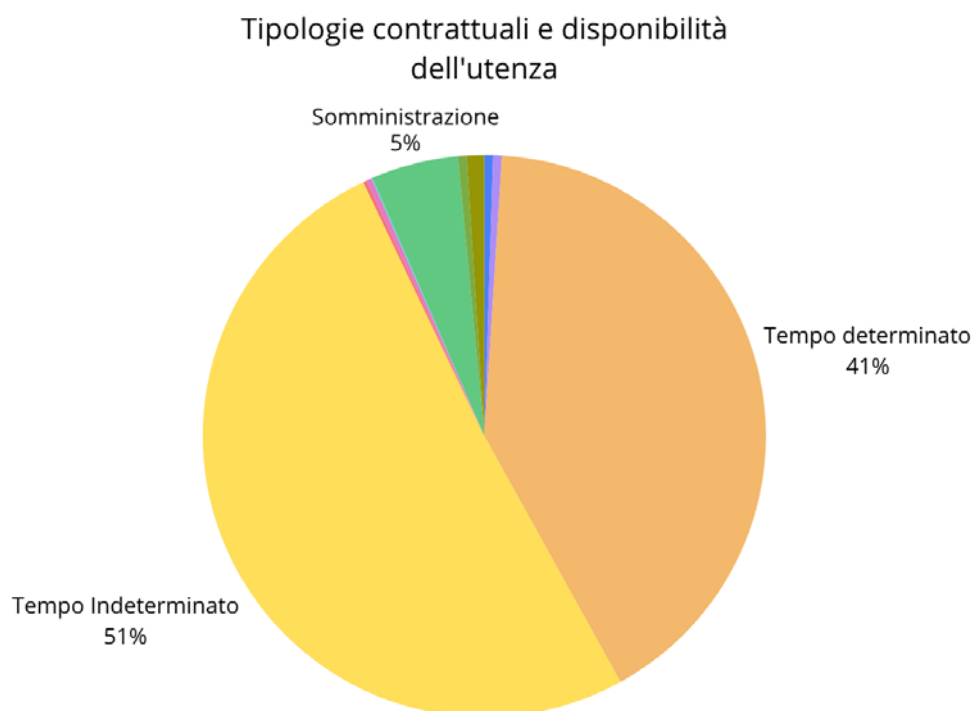


Figura 14: Tipologie contrattuali e disponibilità dell'utenza

L'analisi dei dati relativi alla disponibilità oraria contrattuale evidenzia una netta e predominante convergenza dell'utenza verso il modello a tempo pieno, che raccoglie da solo il 79% delle preferenze. Mentre il 15% di utenti è disposto ad accettare qualsiasi tipologia di orario pur di entrare o rientrare nel mercato del lavoro. Di contro, le formule orarie legate a specifiche turnazioni registrano un interesse quasi marginale (*Fig.15*).

In sintesi, il quadro complessivo delinea un'utenza fortemente orientata verso un inserimento lavorativo tradizionale e continuativo, con una marcata centralità del modello full-time rispetto alle diverse forme di flessibilità oraria.

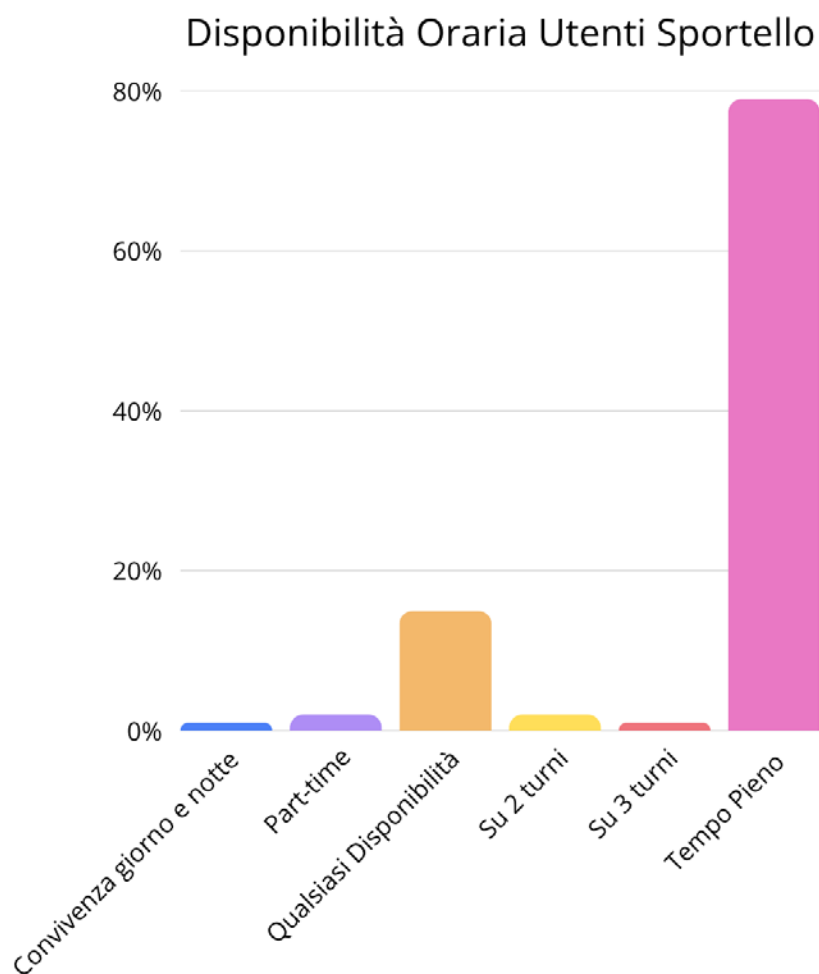


Figura 15: Disponibilità Oraria su contratto dichiarata dagli utenti dello sportello

L'analisi dei dati relativi alla disponibilità dell'utenza a effettuare trasferte evidenzia una marcata resistenza alla mobilità geografica con un dato che si attesta attorno al 78% dei rispondenti.

Per contro, solo il 22% degli utenti si dichiara aperto a soluzioni lavorative che prevedano spostamenti dal luogo di residenza. Tale scenario suggerisce che le strategie di inserimento lavorativo e i servizi di incontro tra domanda e offerta debbano necessariamente focalizzarsi sul tessuto produttivo locale, in quanto la stragrande maggioranza dei candidati esprime esigenze di conciliazione o vincoli personali che precludono la mobilità extra-territoriale (*Fig.16*).

Disponibilità a trasferte

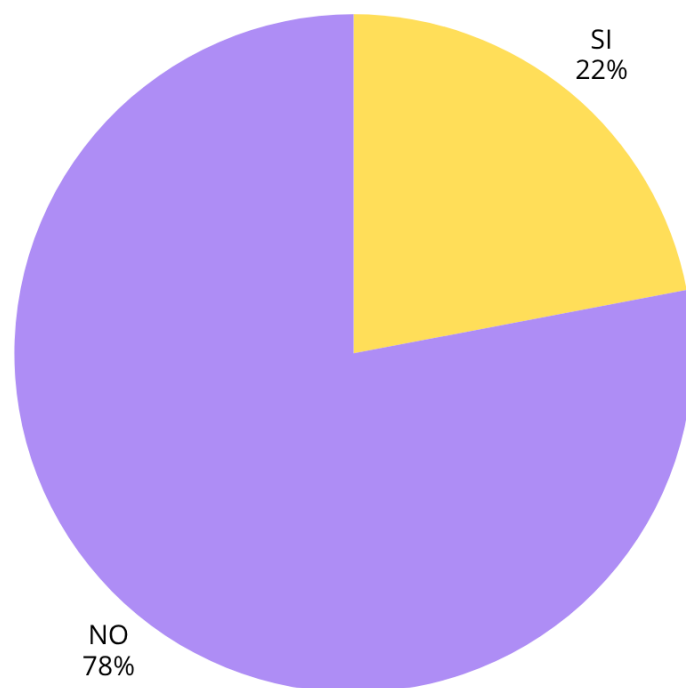


Figura 16: Disponibilità alle trasferte da parte dell'utenza

*Donato Congedo
Segretario Territoriale CISL Lecce*

*Valentina Pascali
Responsabile Sportello Lavoro CISL Lecce*

Bibliografia

- Previsione dei Fabbisogni Occupazionali e Professionali in Italia a medio termine (2025-2028) - Scenari per l'Orientamento e la Programmazione della Formazione, Aggiornamento 2025 Unioncamere, 2024.
- Primo Rapporto ARPAL - Il mercato del lavoro in Puglia: Caratteristiche, dinamiche e fabbisogni occupazionali 2025-2028 – Cacucci Editore, 2025.
- Rendiconto Sociale Provinciale 2025 riferito all'anno 2024 – a cura del Comitato Provinciale INPS di Lecce e della Direzione Generale INPS di Lecce, in collaborazione con il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.

Sitografia

- Sito Almalaurea
<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?config=occupazione>
- Camera di Commercio di Lecce
<https://www.le.camcom.it>



DALL'ORIENTAMENTO AL LAVORO:

L'ESPERIENZA DI SPORTELLLO LAVORO CISL LECCE

22

GIUGNO
2026

ORE 9.00

*Sala Teatrino, ex Convitto Palmieri
Piazzetta Giosuè Carducci – Lecce*

ORE 9.00 **WELCOME COFFEE**

ORE 9.30 Introduce:
Donato Congedo, Segretario territoriale Cisl Lecce

ORE 9.50 **TESTIMONIANZE**

ORE 10.00 TAVOLA ROTONDA
IL VALORE DELLE RETI PER RIDURRE IL MISMATCH E
PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE
NEL TERRITORIO SALENTINO

Fabio Tarantino, Presidente della Provincia di Lecce

Marco Marrone, Ricercatore Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
Università del Salento

Euclide Della Vista, Presidente Fondazione ITS Academy Apulia Digital

Gianluca Budano, Direttore ARPAL Puglia

Antonio Castellucci, Segretario Generale Cisl Puglia

Modera: **Ada Chirizzi**, Segretario Generale Cisl Lecce

ORE 12.00 Conclude: **Sauro Rossi**, Segretario Confederale Cisl Nazionale

