

Relazione finalizzata alla pubblicazione del settimo volume dell'Osservatorio del mondo giovanile del Comune di Torino.

GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO
Tendenze, dinamiche, profili professionali e comportamenti

Capitolo quarto del libro “**La condizione giovanile a TORINO**”

Supplemento n.1 di **Informagiovani** primo semestre 2004)
Rapporto 2002-2003 (edito dal Comune di Torino – *redazione del settore gioventù*)

di Michele Fortunato

(Dirigente della Provincia di Torino dell'O.P.M.L. e Assessore al Lavoro, Formazione Professionale, Attività Produttive e Sviluppo Locale della Città di Nichelino dal 1997 al 2004)

Maggio 2004

Indice

INTRODUZIONE.....	3
LO SCENARIO LOCALE.....	4
IL CONTESTO: ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE E DELLA DISOCCUPAZIONE	6
LE DINAMICHE DEMOGRAFICHE NELLA CITTÀ DI TORINO.....	9
CONTESTO ECONOMICO E RIFLESSI SUL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE	10
OCCUPATI E DISOCCUPATI PER TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TORINO	10
PRESELEZIONE E DISPONIBILITÀ AL LAVORO IN PROVINCIA DI TORINO.	11
GIOVANI EXTRACOMUNITARI E MERCATO DEL LAVORO	12
LE DINAMICHE E I COMPORTAMENTI DEI GIOVANI DISOCCUPATI	12
IL LAVORO ATIPICO.....	12
IL LAVORO INTERINALE	13
IL LAVORO PARASUBORDINATO	14
IL NUOVO APPRENDISTATO NELL'AMBITO DELLA "RIFORMA BIAGI"	16
ESITI DELLA RICERCA "EXCELSIOR" A TORINO.....	20
I MOVIMENTI OCCUPAZIONALI.....	21
IL LAVORO STAGIONALE E L'OCCUPAZIONE GIOVANILE.....	22
FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI.....	23
LA FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE	23
IL REPERIMENTO DEL PERSONALE EXTRACOMUNITARIO	24
PROFESSIONI E TITOLI DI STUDIO RICHIESTI.....	24
LINGUE, INFORMATICA E FORMAZIONE INTEGRATIVA.....	26
I MOTIVI PER CUI LE IMPRESE NON PREVEDONO ASSUNZIONI	26
LE PREVISIONI EXCELSIOR DICHIARATE PER IL 2003.....	27
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	27

INTRODUZIONE

Per affrontare con maggior possibilità di successo il mercato del lavoro, la risorsa "informazione" sulle situazioni locali appare sempre più strategica ai fini di predisporre e tarare adeguati interventi di politiche attive da parte delle Amministrazioni Pubbliche. Per creare sviluppo economico e sociale è necessario disporre d'informazioni continuamente aggiornate e allo stesso tempo tempestive, sia sui fabbisogni occupazionali sia su quelli professionali e formativi delle imprese. Informazioni sulle prospettive di sviluppo del territorio, ma soprattutto sulle condizioni di flessibilità e competenze specifiche richieste dalle imprese, utili per la reale spendibilità dei diversi titoli di studio. L'informazione mirata consiste nel fornire conoscenze dettagliate sull'evoluzione del sistema territoriale in termini di "programmazione negoziata", che sono messe a disposizione di tutti e possono essere rivolte in modo specifico a particolari categorie che hanno bisogni informativi mirati (Enti Pubblici, Agenzie formative, Scuole, Enti vari) oppure a singole categorie d'utenza.

L'orientamento al lavoro e alla Formazione Professionale ha una dimensione aggiuntiva, soprattutto se attraverso l'informazione assume un valore concreto facendo incontrare ed emergere le inclinazioni, le attitudini personali, indicando contestualmente le professioni nelle quali i singoli individui potranno avere maggiori probabilità di esprimersi. Proprio per contribuire ad offrire risposte alla domanda crescente d'informazioni sui problemi del lavoro e della formazione, è indispensabile realizzare ricerche e studi per favorire l'uso, nell'ambito dell'orientamento al lavoro, scolastico e professionale, dei dati ricavati dalle ricerche frutto delle varie collaborazioni sui diversi tavoli tecnici.

Il presente commento si propone di facilitare l'informazione, le chiavi d'interpretazione dei dati, anche per soggetti che non hanno familiarità con il linguaggio statistico. Si è ritenuto opportuno integrare la banca dei dati generali, forniti principalmente dalla Provincia di Torino e dalla Regione Piemonte, con documenti provenienti dall'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro (OPML) e con altri report riguardanti alcuni dei singoli punti qui trattati.

Il presente lavoro ha lo scopo di descrivere ed analizzare, seppur per brevi cenni, le tendenze principali registrate nel mercato del lavoro giovanile e le caratteristiche qualitative dei fabbisogni occupazionali e professionali emerse dai vari settori principali d'attività economiche. Si tratta di un punto di vista e d'osservazione nuovo, proposto con il fine di evitare che, pur disponendo della giusta professionalità, si intraprendano nella ricerca del lavoro percorsi non adatti, o che non interessano i settori che di quella professionalità hanno più bisogno. Sarebbe sbagliato concepire il mercato del lavoro come un contenitore indistinto, senza considerare le differenti dinamiche quantitative e qualitative e gli scenari di sviluppo che caratterizzano i vari settori di un sistema economico.

Una delle principali cause del mancato *matching* tra la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro, risiede proprio nella sfasatura tra le figure professionali in uscita dal sistema scolastico e formativo e le figure più specificatamente necessarie alle imprese dei diversi comparti produttivi. Numerose ricerche sui diversi mercati del lavoro dimostrano che esiste una ragguardevole domanda sia di nuove, sia di vecchie professionalità, non coperta dall'offerta. Le imprese, soprattutto in alcuni settori, non trovano la manodopera specializzata necessaria tra quella disponibile, mentre gran parte di quest'ultima non riesce a trovare un'occupazione stabile.

Paradossalmente, quindi, pur con una presenza notevole d'informazioni, scegliere oggi un indirizzo professionale o un lavoro, è assai complicato. Inoltre, nessuno è in grado di garantire che ultimato il proprio percorso di studi si troverà un lavoro coerente al ciclo scolastico effettuato. In sostanza, più che un *orientamento* fatto di sola informazione serve, in prospettiva, un'attività strutturata e ricorrente, a rete, che parta dai Centri per l'Impiego (CpI) e che aiuti gli individui nel percorso di costruzione della scelta e poiché solo per grandi aggregati si può fornire una risposta in merito, l'attività d'*orientamento* assume pertanto un ruolo strategico.

I cambiamenti in atto nel mercato del lavoro hanno creato una condizione tale che sempre più spesso ci si può trovare a riflettere sulla propria collocazione professionale, per cambiare lavoro, per cercarne uno nuovo a seguito di una temporanea situazione di disoccupazione, per tornare a lavorare dopo un periodo d'inattività. Diventa sempre più indispensabile avere la capacità di rimettersi in discussione, adattandosi ai sempre più rapidi cambiamenti tecnologici ed organizzativi che caratterizzano l'evoluzione del moderno sistema economico e produttivo. Senza impresa non c'è sviluppo, ma è altrettanto vero che senza competenze professionali non ci sono nuovi modelli d'organizzazione del lavoro e nemmeno innovazioni funzionali sia di processo sia di prodotto. Queste sono le prerogative e le condizioni minime indispensabili per migliorare la qualità e la sicurezza dell'impiego ma, soprattutto, per garantire e tutelare lo sviluppo occupazionale.

LO SCENARIO LOCALE

Per affrontare in maniera compiuta e approfondita ogni possibile analisi sul mercato del lavoro giovanile, bisogna correlare le informazioni con i cambiamenti e le trasformazioni in atto a Torino e nell'intera provincia, anche alla luce delle prossime Olimpiadi 2006. Le infrastrutture necessarie all'evento, il Piano Regolatore, la metropolitana, le grandi opere architettoniche, ma anche la crisi Fiat e le trasformazioni sociali in atto (anche per il crescente flusso d'immigrazione e la costante diminuzione di popolazione in età lavorativa) sono variabili imprescindibili per qualsiasi analisi.

Al momento Torino ha grandi opportunità di trasformazione; poche realtà territoriali, in Italia e forse anche in Europa, sono coinvolte in un processo di trasformazione urbanistica di questo livello e così articolato. Torino è una città che, pur volendo conservare il ruolo di capitale dell'auto, sta gradualmente ridefinendo il proprio futuro sostenibile anche se con complesse trasformazioni economiche e sociali. Accanto alla produzione automobilistica si individuano altre opportunità (turismo, cultura, ricerca, tecnologia) con l'utilizzo anche dei nuovi spazi ricavati dalle aree dismesse.

Diventa indispensabile comunicare le trasformazioni in atto, per rendere tutti partecipi al processo di nuova "identità" consapevole e condivisa al proprio interno e di nuova "identificazione" da far percepire all'esterno. Il sistema economico in provincia di Torino tende a mantenere una marcata vocazione manifatturiera, anche se i processi di trasformazione e di terziarizzazione dell'industria sono stati negli ultimi anni molto intensi. Il sistema, seppur in marcato recupero, sconta una debolezza storica nel terziario che - a differenza di altre aree forti del paese - rivela minore dinamismo e capacità di creare opportunità di lavoro aggiuntive.

Nel quadro generale di una situazione di stagnazione economica in Italia e nel Piemonte, il territorio provinciale fatica ad allinearsi ai trend di sviluppo delle aree economicamente più forti d'Europa e anzi, per certi aspetti, negli ultimi anni ha fatto registrare performance negative. Lo confermano i tassi d'attività industriali tra i più bassi, la disoccupazione più elevata, con preoccupanti fenomeni di disoccupazione di lunga durata, tassi di occupazione inferiori a quelli delle altre regioni del nord, in particolare per i giovani e per i lavoratori adulti espulsi dai cicli produttivi dell'industria. Si confermano, purtroppo, ancora livelli d'istruzione medio-bassi della popolazione, anche se cresce la propensione dei giovani a proseguire gli studi e si sta recuperando sul fronte della dispersione scolastica. Tutto questo, in una situazione demografica in cui, (come è noto) la popolazione piemontese tende a invecchiare più della media nazionale.

La descrizione dell'assetto e delle tendenze del mercato del lavoro in provincia identifica alcuni degli elementi fondamentali su cui articolare la riflessione anche riguardo alla città di Torino, che "pesa" per circa la metà dei valori di tutta la provincia. Il mercato del lavoro non ha confini netti; la mobilità del mercato del lavoro in provincia riguarda in gran parte l'area metropolitana torinese e le interrelazioni con il capoluogo sono molteplici, intense e complesse.

L'interesse che ormai da diversi anni riguarda le azioni di monitoraggio sul mercato del lavoro, ha indotto i vari soggetti pubblici e i molti addetti ai lavori all'utilizzo di metodologie statistiche per

un'efficace e tangibile azione delle diverse politiche del lavoro attuate o da attuare da parte della Pubblica Amministrazione. Nell'ambito del dibattito sul riordino dell'intervento pubblico in materia di mercato del lavoro, con richiamo al decreto attuativo approvato il 31 Luglio scorso sulla "Riforma Biagi", molta attenzione dovrà essere dedicata all'importanza che gradualmente stanno assumendo le azioni integrate dei CplI gestiti dalle Province.

Sempre più diventa indispensabile intendere il CplI come snodo propositivo delle politiche occupazionali e gli Osservatori sul mercato del lavoro come utili strumenti, sia per favorire l'incontro tra domanda e offerta, sia per indirizzare le conseguenti azioni d'orientamento. Nell'ambito dei programmi dell'Unione Europea, uno dei temi prioritari è quello di assumere la "scala territoriale locale" come dimensione più utile per governare e dare sviluppo alle politiche occupazionali. Occorre applicare la strategia europea a livello locale, per indirizzare in modo articolato le politiche attive, mettendo a disposizione fonti differenti di dati ai diversi decisori. Il monitoraggio del mercato del lavoro, costituisce il punto di partenza e di convergenza dei diversi processi decisionali e rimane pur sempre alla base d'ogni scelta di programmazione.

Avviare un processo di convergenza e di affinazione dei diversi strumenti conoscitivi e di rilevazione dati pone le premesse necessarie per tenere sotto controllo le tendenze del mercato del lavoro. Per un'adeguata programmazione d'interventi, mirati sui singoli territori, è però indispensabile acquisire informazioni disaggregate secondo bacini corrispondenti ai singoli CplI provinciali.

Nel contributo qui riportato, si evidenzia che il personale commento riguarda anche i risultati emersi dalla ricerca statistica "Excelsior", realizzata dalla Provincia di Torino con l'Unioncamere Nazionale e relativa alla rilevazione dei fabbisogni occupazionali. La ricerca, finalizzata alla redazione del Rapporto Annuale sul Mercato del lavoro, si è rivelata utile anche per le attività intermedie di supporto alle azioni d'orientamento per l'istruzione e la formazione professionale. L'intendimento è stato quello di pervenire ad un'appropriata analisi del sovra campionamento dei settori più rappresentativi delle attività produttive della provincia di Torino, che erano e sono di maggiore incidenza economica e con migliori prospettive di ricaduta occupazionale.

E' indubbio che i riflessi internazionali e nazionali circa la contrazione economica e conseguente crisi industriale (peraltro ancora in corso) hanno certamente influenzato tutti i successivi comportamenti delle imprese. Partendo da questa considerazione, ritengo importante rilevare più gli aspetti *qualitativi* della ricerca che non quelli propriamente *quantitativi*. L'atteggiamento di cautela mostrato dagli Enti Pubblici e dalle parti sociali su tutti gli indicatori di sviluppo (più volte citati da autorevoli fonti, Governo Nazionale e Banca d'Italia in primis) inducono ad una necessaria riflessione sugli eccessi di ottimismo riguardanti una prossima ripresa a breve.

Il rallentamento dell'economia in Italia e in Piemonte si è fatto e si fa più marcato nella provincia di Torino, per la storica vocazione industriale, legata al settore metalmeccanico in generale e dell'auto in particolare; anche se gli attori interessati operano per una diversificazione in altri settori, l'industria è e rimane ancora il centro propulsore dell'attività manifatturiera. In un quadro così dinamico e contrastante non mancano, per il futuro, elementi di preoccupazione, soprattutto a fronte delle incognite e incertezze legate alla filiera dell'auto; ciò nonostante vi sono, per contro, segnali di un incremento d'attività e di occupazione nel terziario, nei servizi, nell'edilizia, ma soprattutto nell'Information Communication Technology (ICT), dove la provincia si conferma essere uno dei baricentri nazionali per investimenti effettuati in ricerca e sviluppo.

Alla luce di queste considerazioni, il presente contributo va incasellato in una cornice più ampia della sola Città di Torino; esso riguarda tutto il territorio provinciale.

IL CONTESTO: ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE E DELLA DISOCCUPAZIONE

Da una ricerca dell'OPML, riportata nel volume "Il Mercato del lavoro in provincia di Torino nel 2002", emergono i dati, le dinamiche e le principali tendenze sinteticamente qui riportate.

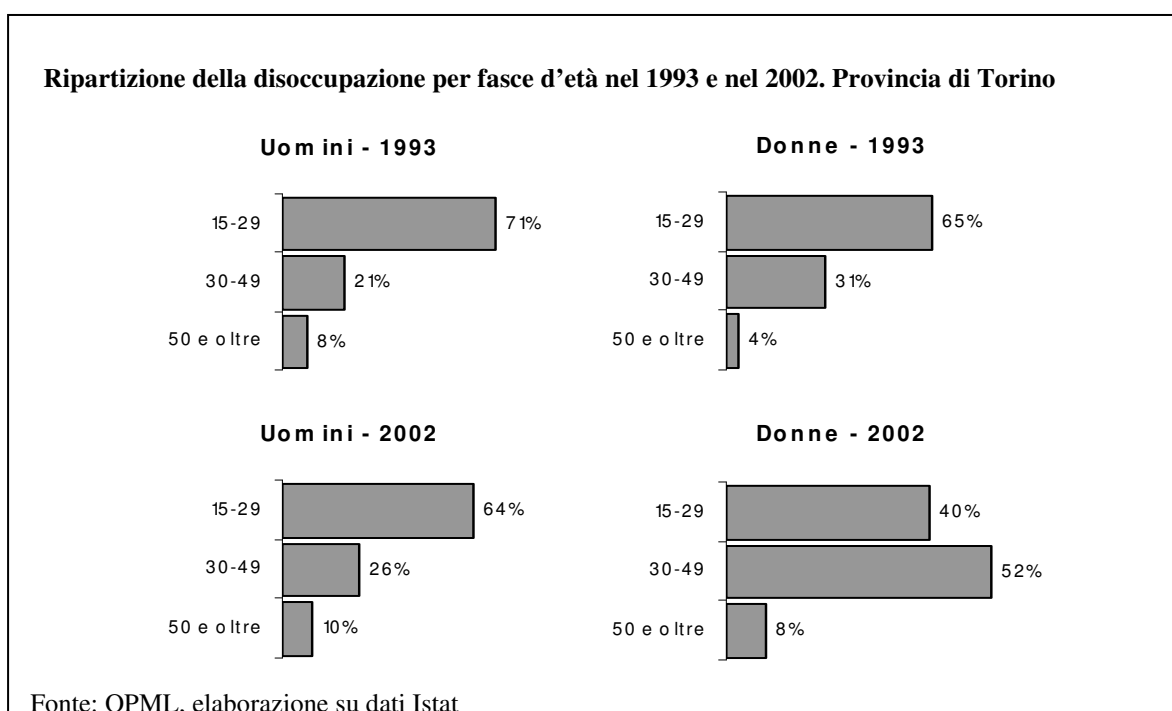
Per quanto riguarda disoccupazione e occupazione, i dati Istat indicano il 2002 come un anno negativo rispetto a quelli anni precedenti. Nel settore industriale i saldi tra avviamenti e cessazioni sono negativi in tutta la provincia (tra il 2000 e il 2001, si passa da 356.100 a 343.900 unità, con un calo del 3,4%), mentre nei servizi si registra un leggero incremento.

Contestualmente vi è una diminuzione della percentuale di utilizzo del lavoro interinale nell'industria (soprattutto quello meno qualificato): tra il 2001 e il 2002 si passa dal 65% al 60%. L'andamento della disoccupazione evidenzia che le persone in cerca di lavoro nella provincia di Torino diminuiscono da 87.600 (anno 1993) a 60.800 nel 2001. Nel 2002 sono 60.300, un numero quasi uguale a quello dell'anno precedente; dunque, si interrompe la tendenza alla riduzione della disoccupazione.

Gli occupati nella provincia erano 881.700 nel 1993, da quell'anno aumentano fino a 916.500 nel 2000, restano stabili nel 2001 (916.100) per poi diminuire nel 2002 (911.700). Vi è una crescita nel settore delle costruzioni, sia in termini d'impresе che di occupati, ciò anche in relazione alle infrastrutture in corso di realizzazione a Torino e alle opere olimpiche per il 2006; per il 40% (fonte Excelsior) le imprese richiedono personale a basso livello di qualificazione. A fronte della tenuta dell'occupazione su servizi, commercio e terziario in genere, si rileva un arretramento nell'industria, con notevoli cambiamenti che spingono sempre più verso il lavoro precario.

La differenza di genere si evince con queste dinamiche: nel 2002 delle 60.300 persone in cerca di lavoro nella provincia di Torino, il 59,5% (35.900) sono donne e questa percentuale è uguale a quella rilevata nel 1993. Nel 2002 delle 911.700 persone occupate 379.600 sono donne (il 41,6%) e questa percentuale è nettamente superiore alla percentuale di donne occupate nel 1993 (il 37,6%). La situazione occupazionale femminile tende, quindi, a migliorare, anche se la percentuale di donne in cerca di lavoro rimane molto elevata rispetto a quella degli uomini.

La disoccupazione per fasce d'età vede notevoli cambiamenti tra il 1993 ed il 2002, soprattutto per le donne. Tra gli uomini la percentuale più elevata di disoccupati si registra nella fascia giovanile (15-29 anni) sia nel 1993 che nel 2002; tra le donne aumenta notevolmente la percentuale di quelle adulte (30-49 anni) in cerca di lavoro.



Se si considerano le differenze di genere, le fasce di età e due livelli d'istruzione (inferiore al diploma / diploma o titolo superiore) si ricava una sorta di "classifica" dei gruppi più numerosi in cerca di lavoro nella provincia di Torino nel 2002. Al primo posto vi sono le donne adulte con livelli d'istruzione inferiore.

Sottoinsiemi di donne e uomini in cerca di lavoro nel 2002. Provincia di Torino

Graduatoria	Numerosità	Genere	Età	Titoli di studio
1	14.200	donne	30-49 anni	meno elevati
2	10.200	uomini	15-29 anni	meno elevati
3	7.600	donne	15-29 anni	meno elevati
4	6.700	donne	15-29 anni	più elevati
5	5.600	uomini	15-29 anni	più elevati
6	4.800	uomini	30-49 anni	meno elevati
7	4.400	donne	30-49 anni	più elevati
8	2.600	donne	50 anni e oltre	meno elevati
9	2.000	uomini	50 anni e oltre	meno elevati
10	1.500	uomini	30-49 anni	più elevati
11	400	donne	50 anni e oltre	più elevati
12	300	uomini	50 anni e oltre	più elevati

Fonte: OPML, elaborazione su dati Istat

I dati complessivi nella provincia di Torino sono la sintesi di tre diverse tendenze.

A) Aumento congiunturale dell'occupazione nel settore delle costruzioni.

L'aumento è dovuto principalmente alle opere per le Olimpiadi del 2006,¹ ai cantieri per l'alta velocità e, nella città di Torino, ai lavori per la realizzazione della metropolitana e del passante ferroviario. Un buon progresso si registra anche nell'edilizia abitativa pubblica e privata, sia per le nuove costruzioni sia per il recupero. I dati che più segnalano quest'aumento sono quelli delle imprese artigiane del settore (spesso formate da un solo addetto): tra la fine del 2001 e la fine del 2002, esse sono aumentate di 1.888 unità.

b) Riduzione strutturale dell'occupazione nel settore dell'auto.

La crisi Fiat si trasmette a tutto l'indotto e porta ad una riduzione complessiva degli occupati nell'industria; secondo l'Istat le variazioni occupazionali in provincia di Torino sono:

	2001	2002	variaz. 2001-02
Totale occupati industria	292.700	288.500	-4.200
<i>(di cui Industria di trasformazione)</i>	263.500	260.300	-3.200

Secondo Excelsior, le variazioni tra il 2000 e il 2001 sono le seguenti:

	2000	2001	variaz. 2001-02
Totale occupati industria	285.377	263.109	-22.268
<i>(di cui Industria meccanica mezzi di trasporto)</i>	95.479	73.173	-22.306

¹ Sulle possibili ricadute occupazionali delle prossime Olimpiadi si veda il prossimo capitolo.

c) *Crescita strutturale nel settore ICT e nei servizi alle imprese.*²

Il settore ICT si rivela in crescita in tutto il comparto dell'Informatica e delle Telecomunicazioni: a fine 2001 le imprese presenti nella Provincia sono 6.527 e le persone occupate 53.400. Le stime Excelsior (settori informatica, telecomunicazioni e servizi avanzati alle imprese) relative ai fabbisogni occupazionali rilevati dal sistema Unioncamere nazionale sono pari a 5.751 unità (da 60.797 del 2000 a 66.548 del 2001). Si evidenzia che dove sono state attivate o sono subentrate politiche pubbliche tese anche a stimolare ricerca e innovazione si sono registrati decisi incrementi occupazionali.

La crescita strutturale nel settore ICT e nei servizi alle imprese nella provincia di Torino è confermata dai dati Istat:

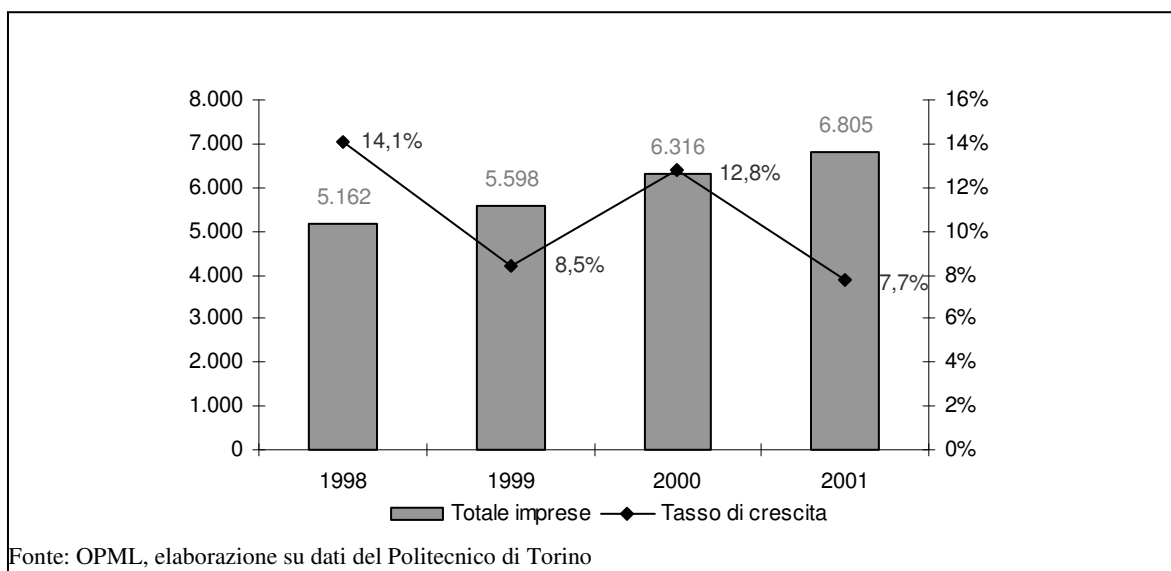
	2001	2002	variaz. 2001-2002
Totale occupati servizi	411.000	401.100	-9.900
(di cui Servizi alle imprese)	57.000	63.400	+6.400

Secondo Excelsior le variazioni sono le seguenti:

	2000	2001	variaz. 2000-2001
Totale occupati servizi	250.104	231.939	-18.165
(di cui Servizi avanzati alle imprese e ICT)	60.797	66.548	+5.751

Infine, una ricerca curata dal Politecnico di Torino indica:

Dinamiche del settore ICT e tasso di crescita annuo nel quadriennio 1998-2001



² Vittorio Capecchi, "Cambiamenti del mercato del lavoro in provincia di Torino in una prospettiva Europea", p. 33 del Rapporto dell'OPML "Il mercato del lavoro in Provincia di Torino nel 2002".

LE DINAMICHE DEMOGRAFICHE NELLA CITTÀ DI TORINO

A causa del calo demografico degli ultimi dieci anni, la disoccupazione giovanile evidenzia un lento spostamento verso fasce d'età più alte (oltre i 30 anni); oggi tra i dichiarati "disponibili" al lavoro solo il 40% dei giovani è al di sotto i 25 anni. Nel corso degli ultimi anni si registra una maggior propensione dei giovani alla creazione di nuova impresa e alla mobilità da lavoro a lavoro, soprattutto nelle qualifiche d'alta specializzazione o, per contro, precarie.

Ma prima di proseguire, si ritiene opportuno riprendere alcuni dati del primo capitolo, aggiungendo un confronto tra Torino, Provincia e Regione.

Percentuale di giovani dai 15 ai 29 anni nelle tre Aree prese a riferimento

Anno	Torino	Provincia	Regione
1993	22,10	22,30	21,49
1994	21,39	21,76	20,99
1995	20,67	21,10	20,37
1996	20,09	20,46	19,78
1997	19,44	19,85	19,22
1998	18,70	19,25	18,68
1999	18,03	18,59	18,09
2000	17,40	17,92	17,50
2001	16,70	17,32	17,50
2002	16,03	16,95	16,76

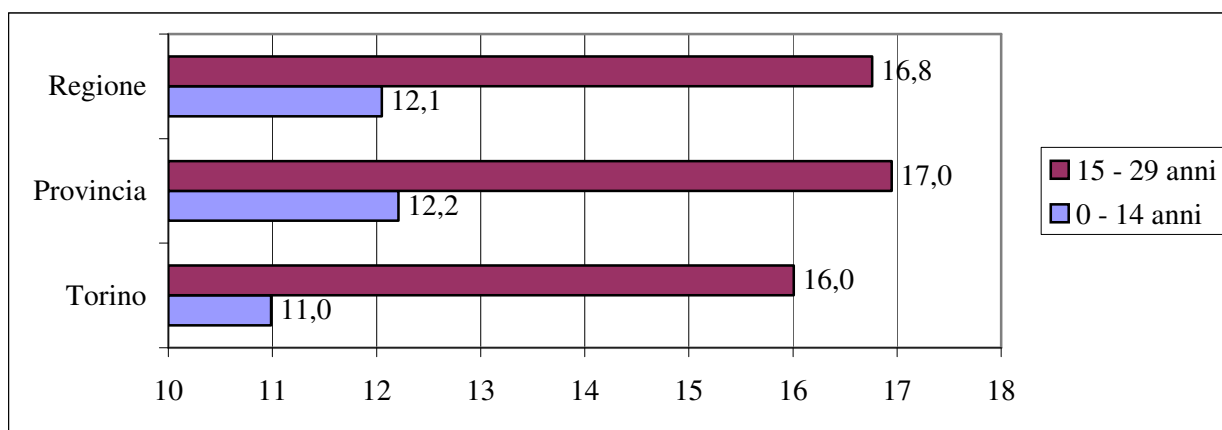
Variatione percentuale della popolazione giovanile rispetto al 1991

Anno	Torino	Provincia	Regione
1993	-7,87	-3,46	-3,16
1995	-17,25	-9,86	-9,11
1997	-25,71	-15,23	-14,12
1999	-35,95	-21,27	-19,61
2001	-47,02	-26,06	-23,58

Dalle tabelle si evince come Torino abbia perso popolazione giovanile in misura superiore rispetto alla Provincia e alla Regione, mentre dieci anni fa la percentuale di giovani nel capoluogo superava quella della Regione ed era quasi identica a quella Provincia. Egualmente, la diminuzione percentuale del numero di giovani nel corso degli ultimi dieci anni (-47% rispetto al 1991) è nettamente superiore a quella registrata negli altri territori comparati.

Per la classe d'età da 0 a 14 anni si conferma il medesimo andamento, con una percentuale sul totale che si assesta intorno all'11% a Torino, meno che in Provincia e in Regione.

Percentuale ragazzi e giovani sul totale nelle 3 aree di riferimento, anno 2001



La carenza di offerta di lavoro giovanile costituirà un problema sempre più acuto, che rende urgente l'investimento di risorse nell'orientamento e nella formazione professionale dei giovani che abbandonano troppo presto il percorso formativo o che si trovano in possesso di titoli di studio poco spendibili nella ricerca del lavoro.

CONTESTO ECONOMICO E RIFLESSI SUL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE

Molte delle imprese di alto contenuto tecnologico presenti in provincia e ritenute strategiche per il futuro dello sviluppo locale sono di dimensioni intermedie, con buona propensione all'innovazione di prodotto e di processo, discreta apertura ai mercati esteri, sufficienti investimenti nelle telecomunicazioni e nell'ICT.

Tra i processi di trasformazione in corso, due elementi meritano particolare attenzione: il passaggio dalla grande alla media dimensione d'impresa con alto contenuto tecnologico ed elevata concentrazione di know-how professionale, e l'affiorare dei primi segni di concentrazione di attività nel campo delle infrastrutture per le telecomunicazioni, della fornitura di servizi via rete, di tutto quello che, insomma, più è identificato come new economy e new technology. Questo fenomeno investe mediamente imprese di piccola dimensione, ma con la presenza nel capoluogo di alcune realtà significative anche sul mercato internazionale.

Si registrano rilevanti processi di crescita nel comparto terziario; non solo quello tecnologico e di servizio alle imprese, ma anche i servizi di cura e assistenza alla persona si confermano essere tra quelli più significativi dal punto di vista occupazionale.

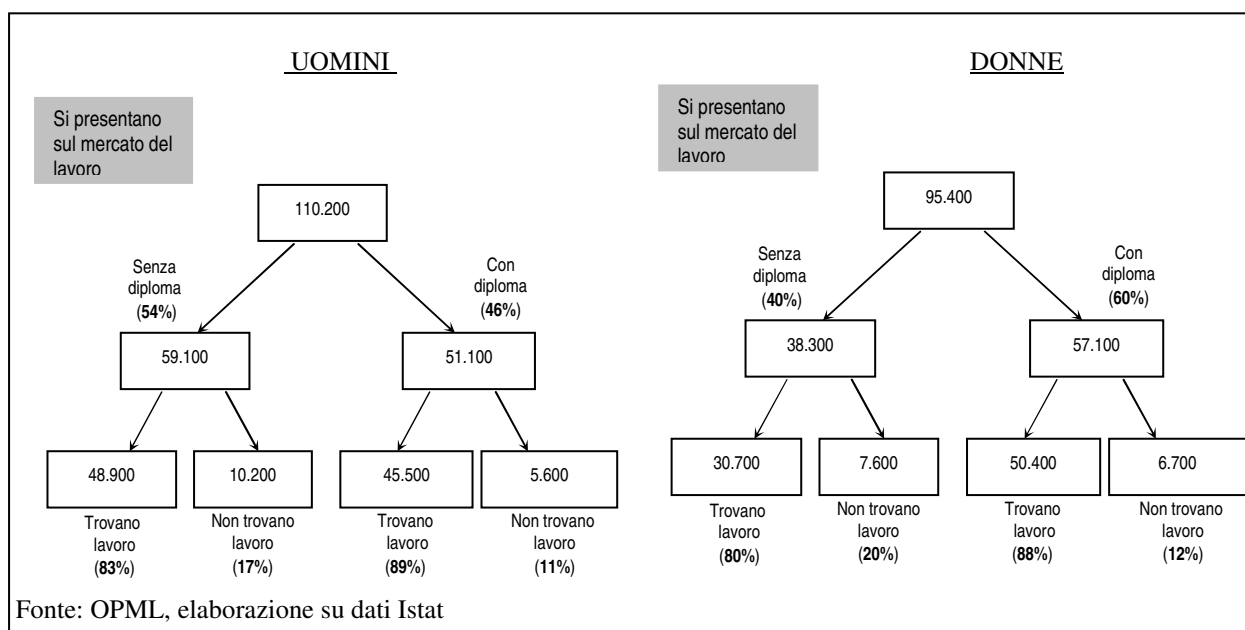
I riflessi sul mercato del lavoro derivanti dai processi in corso sono di portata rilevante. I segni di alcune dinamiche positive non mancano; perdurano tuttavia molte difficoltà di rientro per le fasce di lavoratori espulse dal mondo del lavoro, dovute alle contrazioni di mercato e/o ristrutturazioni aziendali, con forti rischi di esclusione e impoverimento sociale.

OCCUPATI E DISOCCUPATI PER TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TORINO

In generale, i maschi si presentano sul mercato del lavoro prevalentemente senza diploma (54%), mentre per le giovani il distacco a favore delle diplomate è molto significativo (60% contro 40%). Sia per i maschi sia per le femmine, il fatto di possedere un diploma si dimostra utile: trova infatti lavoro l'89% dei diplomati e l'88% delle diplomate. Confrontando questi dati con quelli relativi a quanti invece trovano lavoro pur senza diploma, si nota una netta differenza, soprattutto per le giovani, dove la percentuale per le non diplomate scende all'80%.

Giovani con diversi livelli di istruzione che trovano/non trovano lavoro.

Provincia di Torino (anno 2002)



Le probabilità di trovare lavoro sono maggiori per i ragazzi che per le ragazze, ma la distanza tra i due generi è più alta tra chi ha titoli di studio meno elevati. Andando poi ad analizzare l'andamento dei tassi di disoccupazione in base ai vari titoli di studio, vediamo come nell'ultimo decennio la maggiore flessione della disoccupazione si sia avuta tra i possessori di titoli di studio medio-alti, in particolare diplomati (il tasso scende dal 20,3% all'11%) e laureati (dal 22,8% al 13%). Inoltre, il tasso di disoccupazione riferito alla popolazione di 15-29 anni, pur rappresentando ancora il valore di gran lunga più critico tra tutte le fasce d'età, è però sceso notevolmente, passando dal 21,8% del 1993 al 14,6% del 2002. Si rileva, poi, un'assoluta convergenza dei tassi maschili e femminili: mentre nel 1993 essi erano, rispettivamente, il 17,3% e il 26,9%, nel 2002 sono scesi entrambi a valori molto simili, 14,3% e 15%, con una riduzione molto significativa del dato femminile.³

PRESELEZIONE E DISPONIBILITÀ AL LAVORO IN PROVINCIA DI TORINO

Con la riforma del mercato del lavoro chi si trova in situazione di disoccupazione deve segnalare la propria condizione al Cpl di competenza, in modo da dare avvio alle procedure di formazione, informazione e riqualificazione professionale tese a ricollocare o collocare per la prima volta la persona richiedente. Nel 2002 la Provincia di Torino ha realizzato la campagna informativa "Cerchi lavoro fatti conoscere" per la pubblicizzazione di queste nuove procedure; essa ha favorito un reale contatto tra le persone in cerca d'occupazione ed i Cpl.

Iscritti alla preselezione nei Cpl al 31/12/2002, con età compresa tra i 15 ed i 35 anni

Provincia di Torino					Torino				
Provincia di Torino		M	F	T	Torino		M	F	T
		4644	8784	13428			1324	2380	3704
di cui:	15-19 anni	454	480	934	di cui:	15-19 anni	90	107	197
	20-24 anni	1301	2003	3304		20-24 anni	316	438	754
	25-29 anni	1460	3005	4465		25-29 anni	430	860	1290
	30-35 anni	1429	3296	4725		30-35 anni	488	975	1463

Fonte: Ufficio statistica del servizio lavoro della Provincia di Torino

Riepilogo di sintesi; note sui soggetti che hanno dichiarato la loro immediata disponibilità al lavoro

- Tra i dichiarati disponibili solo il 40% dei giovani ha età inferiore ai 25 anni.
- Tra le donne disoccupate, il 40% ha un'età inferiore ai 30 anni.
- La disoccupazione giovanile è prevalentemente di sesso femminile con bassa scolarità.
- Solo il 25% delle giovani donne disoccupate ha un titolo di studio di scuola media superiore.
- La maggioranza dei giovani disoccupati (uomini e donne) che ha dichiarato la propria disponibilità ad un immediato impiego è in possesso di un basso titolo di studio.
- Le diplomate si caratterizzano per titoli deboli e poco spendibili.
- Le competenze informatiche sono insufficienti (circa la metà dei giovani disoccupati non conosce in maniera appropriata i programmi informatici di maggior uso).
- Circa la metà dei giovani disoccupati che ha dichiarato immediato interesse a trovare un impiego conosce una sola lingua straniera.

³ Cfr. Dario di Pierro, Vanessa Dolce, Alessia Riccardi (Newsletter dell' OPML, Settembre 2003).

GIOVANI EXTRACOMUNITARI E MERCATO DEL LAVORO

In primo luogo, vanno ricordati alcuni dati: la popolazione extracomunitaria residente agli inizi 2001 in Provincia era di 54.214 persone (per il 47% donne. Gli avviamenti di extracomunitari nei CpI della Provincia di Torino nel 2001 sono stati 16.968, 4.474 in più rispetto al 2000, con un buon incremento della presenza femminile, che passa dal 15% al 19%.

I disoccupati extracomunitari immediatamente disponibili corrispondono a circa il 9% del totale dei lavoratori disoccupati; tra essi il 64% sono donne.

Giovani extracomunitari che hanno espresso la loro disponibilità al 31/12/2002

			M	%	T	%
Totale cittadini che hanno espresso la disponibilità	Provincia di Torino	Cittadini extracomunitari	1190		3137	
		di cui 15 - 29 anni	278	23,4%	886	28,2%
	Torino capoluogo	Cittadini extracomunitari	912		2216	
		di cui 15 - 29 anni	199	21,8%	581	26,2%

Fonte: Ufficio statistica del servizio lavoro della Provincia di Torino

LE DINAMICHE E I COMPORTAMENTI DEI GIOVANI DISOCCUPATI

Secondo l'Istat a fine 2002 i giovani disoccupati nella provincia sono circa la metà dell'intero volume dei disoccupati stimati e il tasso di disoccupazione è del 15%, mentre nel 1988 era più del doppio. Il tasso rimane ancora molto elevato rispetto al complessivo 6,2% dell'intero universo dei disoccupati stimati dall'Istat, ma i ragazzi tra i 15 e i 29 anni in cerca di lavoro nel 1988 erano più di 62.000 con un tasso di disoccupazione del 23,3%.

Questo dato tendenziale può indurre a facili interpretazioni ed essere elemento fuorviante della reale situazione, in parte perché le elaborazioni Istat sono realizzate attraverso interviste a campione a famiglie residenti, in parte perché non si può considerare occupato un giovane che abbia lavorato solo qualche giorno nella settimana precedente la rilevazione o solo qualche settimana nell'anno in corso.

IL LAVORO ATIPICO

Ai giovani si offrono sempre di più le miriadi di forme "atipiche" d'ingresso al lavoro; dal contratto di formazione e lavoro al part-time, dal contratto week-end all'apprendistato, dal tempo determinato all'interinale fino a quelli che ormai tutti definiscono i Co.Co.Co. e cioè i collaboratori coordinati continuativi che spesso sono in realtà lavoratori subordinati non riconosciuti. Uno dei grandi cambiamenti che hanno interessato le problematiche del mercato del lavoro nel corso degli ultimi anni è stata proprio l'introduzione e l'espansione delle forme di lavoro cosiddette "atipiche".

In attesa dei cambiamenti introdotti dalla "Legge Biagi", le due principali forme di lavoro atipico sono ad oggi il lavoro interinale, nell'ambito dell'occupazione dipendente e le collaborazioni (occasionalmente, coordinate e continuative), nell'ambito dell'occupazione indipendente. Queste tipologie contrattuali rappresentano da un lato un'opportunità in più d'ingresso nel mondo del

lavoro, che coinvolge anche persone con un elevato livello d'istruzione, ma dall'altro possono portare a fenomeni eccessivi di precarizzazione del lavoro.⁴

È realistico che il tasso di disoccupazione giovanile sia sceso, anche perché i ragazzi avviati al lavoro nella loro maggioranza sono "atipici". Ormai il 70-80% degli avviati incontra lavori diversi dall'idea classica dell'occupazione a tempo indeterminato stabile e sicura. Secondo una ricerca dell'Isfol (a livello nazionale) quest'ingresso *atipico* non determinerebbe, però, una sorta di precarietà a vita: il 28% degli interinali viene assunto successivamente a tempo indeterminato e anche gli stagisti per il 44% rimangono nell'azienda dove hanno fatto lo stage.

Più problematiche sono le percezioni sociali che i giovani "atipici" hanno di se stessi: il 35% considera queste forme d'impiego come marginali e soprattutto gli interinali ritengono di essere nel mercato del lavoro delle figure sfortunate. Meno negativi sono i giudizi dei Co.Co.Co., che in percentuali abbastanza elevate (37%) pensano di avere fatto una scelta e non di avere subito un'imposizione del mercato come invece valuta il 42% complessivo del campione.

IL LAVORO INTERINALE

Nel 2001 in provincia di Torino si sono registrati 35.586 avviamenti (19.485 maschi e 16.101 femmine), che hanno interessato 22.057 persone (13.256 lavoratori, 8.792 lavoratrici); questo tipo di contratto coinvolge per lo più i ragazzi e in particolare quelli non qualificati (38%). Il numero di avviamenti con lavoro interinale corrisponde al 16,1% del totale degli avviamenti del 2001.

Nel 72,7% dei casi si registra un solo rapporto di lavoro nell'anno, nel 15,7% due, mentre sei o più di sei si contano solo nel 2,2% dei casi. Oltre al basso numero di missioni, i dati relativi al 2001 evidenziano anche una breve durata del rapporto di lavoro: nella maggioranza dei casi si è registrata una durata inferiore a 15 giorni (58,3%) con un addensamento del 38,9% nella classe 1-5 giorni. La brevità del rapporto di lavoro è più accentuata per le lavoratrici e per gli avviamenti nel settore dei servizi, mentre il periodo medio di lavoro aumenta all'aumentare dell'età del soggetto avviato.

Il 64,9% degli avviamenti in esame ha interessato persone fino a 29 anni, con un addensamento del 30,7% nella classe di età compresa tra i 20 e i 24 anni, così che l'età media dei lavoratori risulta essere di 28 anni. All'interno di tale quadro, le donne risultano lievemente più giovani dei maschi.

La maggior parte degli avviamenti è avvenuta nell'industria (56,6%); più nello specifico, la maggioranza relativa riguarda l'industria metalmeccanica (41,3%), seguita dal commercio (22,9%). In quest'ultimo settore fanno registrare il maggior numero di avviamenti nella forma di lavoro interinale due importanti gruppi appartenenti alla grande distribuzione, rappresentando da soli circa il 16% di tutti gli avviamenti interinali del 2001. Gli avviamenti nell'industria, poi, hanno interessato lavoratori mediamente meno giovani rispetto agli avviati nei servizi.

La maggioranza degli avviamenti riguarda attività per le quali era richiesto personale a bassa qualificazione o non qualificato, mentre artigiani ed operai specializzati sono stati avviati nel 7,6% dei casi e gli avviamenti per professioni intellettuali e di elevata specializzazione sono stati solo lo 0,6%. In particolare, la forza lavoro non qualificata è di genere maschile mentre tra le qualifiche relative alla vendita, ai servizi alle famiglie e alle professioni amministrative a carattere esecutivo, la prevalenza degli avviamenti ha interessato le donne.

Infine, l'analisi degli avviamenti con rapporto di lavoro interinale evidenzia come la maggioranza (69,8%) si concluda senza una proroga. Tra essi, nell'81,5% dei casi la cessazione è dovuta alla fine del rapporto a termine, nel 13,1% in seguito a dimissioni del lavoratore, nel 3,4% per la risoluzione del rapporto durante il periodo di prova. La mancata proroga del rapporto è più marcata tra le donne le quali, di contro, sono meno soggette alle dimissioni e alla selezione durante il periodo di prova.

⁴ Daniele Doria, "Le nuove forme di lavoro", p. 107 del Rapporto dell'OPML " Il mercato del lavoro in provincia di Torino nel 2002".

La prestazione interinale è fortemente contratta nel tempo: in maggioranza (38%) la missione dura da uno a cinque giorni, nel 19% tra 6 e 15 giorni, e solo nel 6,5% dei casi dura più di tre mesi. Notevole anche il dato relativo al motivo di cessazione del rapporto di lavoro: nel 56% dei casi è finito perché giunto al suo termine contrattuale; solo in tre casi su dieci c'è stata una proroga.

IL LAVORO PARASUBORDINATO

Secondo i dati INPS, nella provincia nel corso del 2001 si sono registrati 85.801 parasubordinati (il 55,8% maschi), quantità che rappresenta il 9,4% del totale medio degli occupati in provincia di Torino nel 2001. I dati indicano che la maggioranza dei parasubordinati ha meno di 40 anni e la classe più rappresentata è 30-39 anni.

Il genere influisce in modo rilevante sulla distribuzione per fasce di età, determinando una distribuzione dalla quale risulta come l'utilizzo di rapporti di lavoro parasubordinati interessi soprattutto giovani donne, mentre per gli uomini la tendenza è quella di utilizzare maggiormente adulti. La maggioranza dei maschi (57,2%) ha un'età superiore ai 40 anni, mentre per le femmine ad avere più di 40 anni è solo il 39,5%. La classe maggioritaria per entrambi i generi, quella compresa tra i 30 e i 39, pesa per il 27,6% per i maschi mentre sale al 34% per le femmine.

Il peso dei lavoratori parasubordinati rispetto all'insieme degli occupati è in crescita e si registra, in generale, una propensione sempre più marcata verso l'età adulta con una concentrazione nella classe 30-39 anni e un'elevata prevalenza della categoria dei Co.Co.Co. rispetto alle altre categorie.

Le dinamiche registrate portano a concludere che, anche per quanto riguarda la provincia di Torino, i lavoratori parasubordinati sono in una condizione generale di precarietà. Le caratteristiche contrattuali della collaborazione e la condizione di unica committenza evidenziano come elemento problematico la continuità della prestazione lavorativa (che si traduce, tra le altre cose, in mancanza di una continuità retributiva) e, dunque, in una difficoltà nella realizzazione di un progetto di vita che abbracci un periodo di tempo medio o lungo.⁵

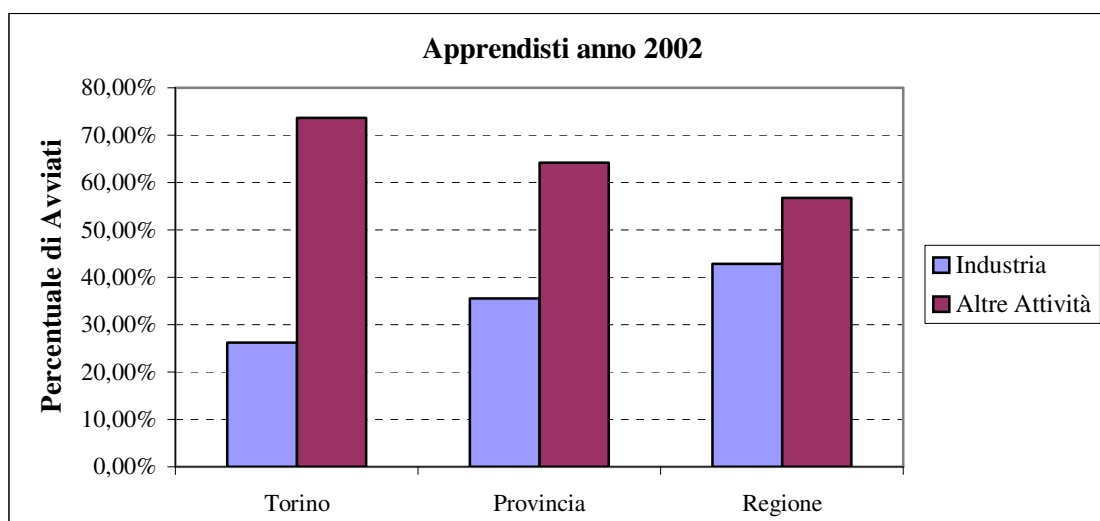
⁵ Daniele Doria, "Le nuove forme di lavoro", p. 111 del "Rapporto dell'OPML "Il mercato del lavoro in provincia di Torino nel 2002".

IL CONTRATTO D'APPRENDISTATO⁶

Avviati con contratto d'apprendistato per sesso, settore d'impiego e zona

Contratti di apprendistato	Torino			Provincia			Regione		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Agricoltura	3	2	5	29	15	44	89	44	133
Industria	1.312	401	1.713	4.294	1.237	5.531	10.127	3.183	13.310
Altre	1.617	3.195	4.812	3.597	6.402	9.999	6.223	11.421	17.644
TOTALE	2.932	3.598	6.530	7.920	7.654	15.574	16.439	14.648	31.087

Andamento del numero di apprendisti avviati al lavoro per zona



Per affrontare compiutamente l'analisi sul mercato del lavoro giovanile risulta indispensabile conoscere il quadro generale delle dinamiche relative all'apprendistato, ed è imprescindibile il confronto delle tendenze registrate per singoli riferimenti territoriali (Torino, Provincia e Regione). Il settore con un numero maggiore di avviati è quello delle "Altre attività"; la maggiore occupazione attraverso l'apprendistato, quindi, si rileva all'interno del terziario e, soprattutto, nel settore dei servizi.

A Torino città la percentuale di apprendisti avviati nel settore "Altre attività" è ben del 74%, molto di più rispetto a Regione e Provincia. Vi è stato un numero leggermente maggiore di donne (concentrato soprattutto nei servizi con circa l'80%) nel capoluogo, mentre nelle altre aree gli apprendisti avviati sono prevalentemente maschi.

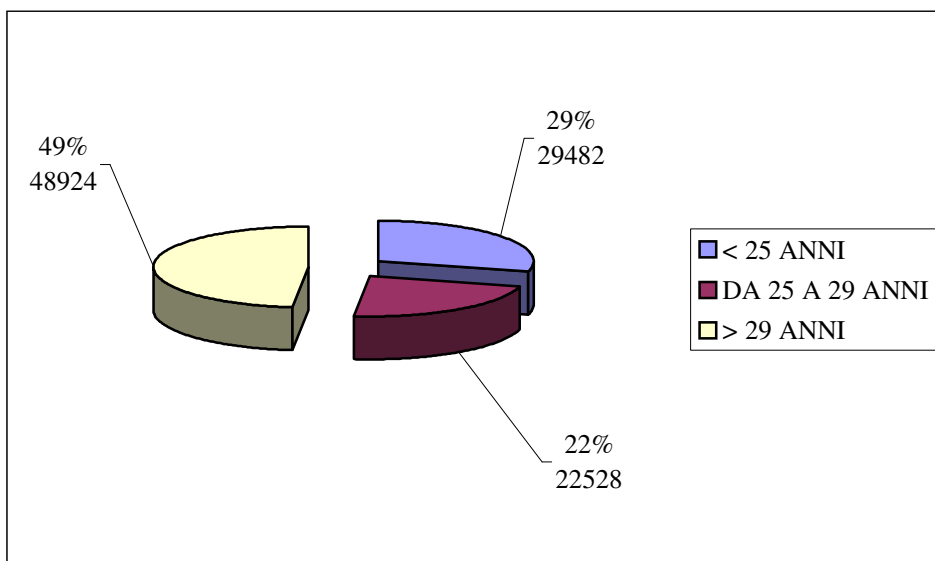
Apprendisti avviati al lavoro con cancellazione e senza cancellazione nel CpI di Torino⁷

Contratti di apprendistato	Totale avviamenti			di cui senz. Canc.		
	M	F	T	M	F	T
Agricoltura	3	2	5	0	0	0
Industria	1.312	401	1.713	38	40	78
Altre	1.617	3.195	4.812	73	258	331
TOTALE	2.932	3.598	6.530	111	298	409

⁶ Fonte dei dati: Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro e Ufficio Statistica del Servizio Lavoro della Provincia di Torino.

⁷ Per apprendisti senza cancellazione si intendono tutti quei giovani avviati al lavoro con un contratto di lavoro part-time inferiore alle 18 ore che non incorrono quindi alla cancellazione dal Centro per l'Impiego.

Andamento degli apprendisti avviati al lavoro nel 2002 nel CPI di Torino



Cessazione di contratti di apprendistato nel corso del 2002 - Torino

Contratti di apprendistato	Cessati dal lavoro		
	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	3	1	4
Industria	1.034	368	1.402
Altre	1.032	2.191	3.223
TOTALE	2.069	2.560	4.629

Confrontando i dati degli avviati come apprendisti con quelli delle cessazioni di lavoro, si rileva come i primi registrino un valore superiore, il che vuol dire che i giovani con contratti di apprendistato non vengono tutti sostituiti dopo la scadenza del contratto. All'interno del bacino del CpI di Torino c'è stata una perdita di posti di lavoro nel settore industriale, mentre regge il settore delle altre attività. Invece, sul territorio della Provincia si sono persi posti di lavoro sia nel settore industriale sia nelle altre attività.

IL NUOVO APPRENDISTATO NELL'AMBITO DELLA "RIFORMA BIAGI"

Fino al 31 Luglio 2003, prima dell'attuazione della "Riforma Biagi", il contratto di Apprendistato prevedeva l'inserimento lavorativo di giovani con età compresa tra i 15 ed i 24 anni che avessero assolto l'obbligo scolastico; l'età massima era elevata a 26 anni per le aree svantaggiate e a 29 anni per l'Artigianato.

Il Decreto Attuativo della legge delega individua tre diverse tipologie d'apprendistato:

- per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione;
- professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro con un approfondimento tecnico-professionale;
- per l'acquisizione di un diploma o percorsi d'alta formazione.

Anche con l'introduzione di queste nuove tipologie il decreto riporta le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, compresi i percorsi della cosiddetta «formazione in alternanza» individuati dalla riforma sull'Istruzione per il nuovo sistema scolastico.

Tra le caratteristiche e i requisiti della prima tipologia d'apprendistato si evince che con questo contratto possono essere assunti soltanto i giovani che abbiano già compiuto i quindici anni di età. A questo proposito va segnalato che, con l'entrata in vigore della legge 53/2003, il contratto d'apprendistato potrebbe diventare l'unica forma di lavoro possibile tra i quindici e i diciotto anni. Ulteriore novità consiste nella possibilità di utilizzare questa forma di apprendistato in tutti i settori di attività, purché sia finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale e purché non abbia durata superiore ai tre anni.

Il decreto attuativo della legge Biagi fornisce i criteri per la determinazione della durata del contratto, che dovrà essere definita in funzione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai predisposti servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.

Per ciò che attiene alla forma del contratto, si precisa che dovrà contenere, necessariamente, l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto dell'apprendistato e del piano formativo individuale, nonché l'individuazione della qualifica che potrà essere acquisita dall'apprendista al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale.

La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione viene rimessa alle Regioni, d'intesa con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il ministero dell'Istruzione, sentite le Associazioni dei datori di lavoro e i Sindacati più rappresentativi sul piano nazionale.

I principi fondamentali sono:

- la definizione della qualifica professionale, che avverrà ai sensi della legge 53/03;
- la previsione di un monte ore di formazione che dovrà essere congruo al raggiungimento della qualifica professionale; tale monte ore sarà definito secondo standard minimi formativi stabiliti ai sensi della legge 53/03;
- il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro per la determinazione delle modalità d'erogazione della formazione aziendale;
- la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate, ciò anche a garanzia dell'effettività della formazione fornita all'apprendista.

Dall'analisi di questo prima tipologia del contratto d'apprendistato emerge la possibilità di valorizzare la formazione dei giovani lavoratori a condizione che sul cosiddetto «libretto formativo» del lavoratore, istituito dal Ministero del Lavoro e dal MIUR, siano effettivamente registrate le competenze acquisite durante la formazione, in apprendistato, la formazione in contratto d'inserimento, la formazione specialistica e quella continua svolte durante l'arco della vita lavorativa.

La seconda tipologia introdotta dalla riforma Biagi è *l'apprendistato professionalizzante*, che è l'erede delle due precedenti forme contrattuali di tipo formativo, ossia il contratto di apprendistato e di formazione e lavoro e sarà, probabilmente, la tipologia più utilizzata. Prescinde, infatti, dalla necessità del giovane di completare la scuola dell'obbligo o di conseguire il diploma o alte professionalità. Questo tipo di contratto può invece essere stipulato con qualunque giovane che, completato il percorso scolastico, intende inserirsi in modo definitivo nel lavoro e che ha perciò bisogno di conseguire una specifica qualificazione professionale direttamente "sul campo".

La sola limitazione di tipo soggettivo prevista è quella relativa all'età, che non può essere inferiore a 18 anni e superiore ai 29. Viene confermato il limite "numerico" ossia, fatta eccezione per le imprese artigiane, il numero degli apprendisti non può essere superiore a quello dei lavoratori qualificati e specializzati in quel momento in forza all'azienda. Il rapporto s'instaura direttamente tra le parti, senza più l'obbligo della preventiva autorizzazione o approvazione del progetto.

Il contratto assume un ruolo determinante, si dovranno indicare tutti gli elementi che consentiranno di verificare la correttezza dell'uso del rapporto, in particolare: prestazione oggetto del contratto; piano formativo individuale; eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale. Il contratto può avere durata massima di sei anni (compresi, se presenti, i periodi d'apprendistato svolti nell'ambito della prima tipologia).

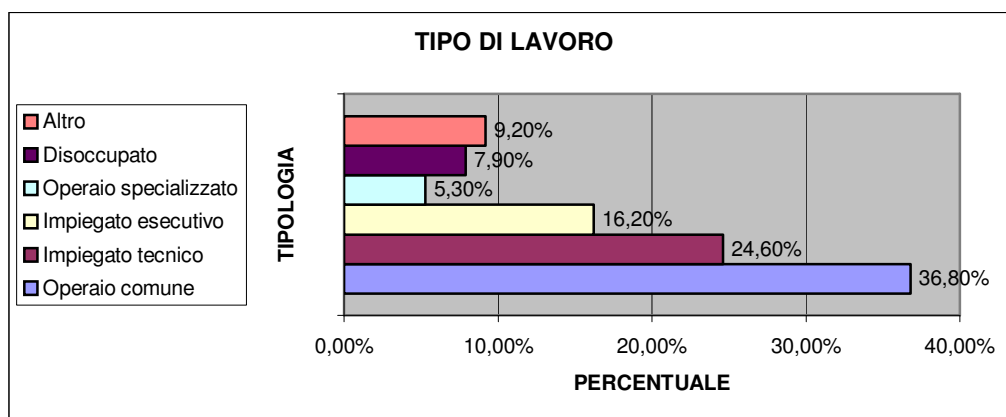
Spetta, però, ai contratti collettivi stabilire la durata effettiva secondo la professionalità da conseguire. La durata minima passa da 18 mesi a due anni e gli aspetti formativi verranno regolamentati dalle Regioni. Il decreto fissa alcuni criteri generali tra cui il monte ore di formazione "formale" (o teorica), che non potrà essere inferiore a 120 ore annue, da effettuare "all'interno o all'esterno dell'azienda".

Resta confermato che il contratto di apprendistato è a tempo indeterminato, con facoltà però per il datore di lavoro di risolvere il rapporto al termine del periodo di apprendistato senza necessità che ci sia giusta causa e giustificato motivo, cosa invece indispensabile per recedere dal rapporto prima che sia concluso l'apprendistato.

Nuova è la terza tipologia d'apprendistato, quella relativa *all'acquisizione di un diploma*, per la quale, però, ci sarà probabilmente bisogno più tempo per programmarla e realizzarla con il concorso di più soggetti.

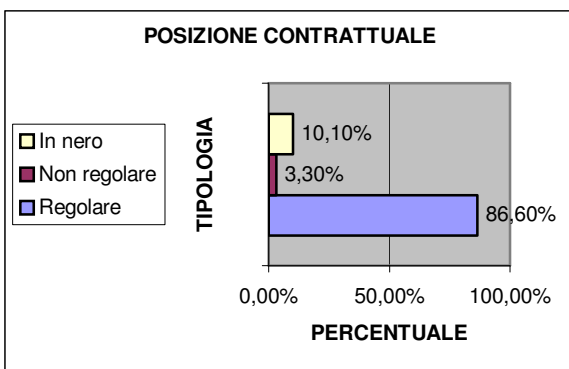
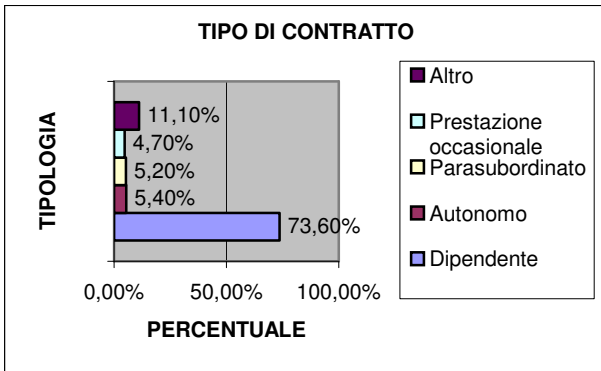
Questi contratti dovrebbero inserirsi nell'ambito della "Riforma Moratti", dove viene previsto, anche per il conseguimento del diploma, il percorso scuola-lavoro e l'apprendistato. Forse è per questa ragione che, dal punto di vista normativo, quasi nulla è ancora definito salvo l'età minima (18 anni) e massima (29 anni) per l'instaurazione dei rapporti. Durata e contenuti formativi saranno definiti dalle Regioni in accordo con le Università, le associazioni dei datori di lavoro e le altre strutture formative.

CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEI GIOVANI APPRENDISTI



Da una ricerca della Gioc (Gioventù Operaia Cristiana) nell'ambito della campagna di studi su "giovani, lavoro e società" inerente l'analisi sugli inserimenti nelle attività industriali ed artigianali nella provincia di Torino nel 2002, si delinea sinteticamente che il giovane lavoratore tipo è operaio comune (36,8%) o tecnico (24,6%). Di questi due profili, circa il 50% ha dichiarato un impiego nel terziario privato, il 24,5% nell'industria, con un contratto da dipendente nella maggioranza dei casi.

Dai dati che la Gioc ha raccolto a Torino emergono i tratti salienti per ridefinire, anche alla luce della “Legge Biagi”, le nuove esigenze e proposte su orari, formazione e sicurezza, informazione, salario, rispetto ambientale, partecipazione e rappresentanza.



Osservando la composizione del lavoro giovanile con maggiori livelli d'istruzione, si rileva che ancora oggi i giovani diplomati torinesi trovano sbocco prevalentemente nei servizi e nell'industria, dove si concentrano le migliori opportunità, qualitativamente più ricche e mediamente meglio retribuite. Il lavoro giovanile conserva ancora una rigida distribuzione di genere; operai e/o mestieri tecnico-progettuali riservati agli uomini; mansioni impiegatizie, commerciali, di cura prevalentemente riservate alle donne.

Preoccupa la prevista riduzione della cosiddetta forza lavoro giovanile con livelli d'istruzione medio-alti, dovuta soprattutto al calo demografico; tale riduzione è particolarmente rischiosa se consideriamo che riguarderà prevalentemente i giovani tecnici mediamente più orientati ad entrare nel mondo del lavoro al termine degli studi superiori.

Se già oggi si avvertono i segnali di una carenza di offerta di lavoro per giovani diplomati con formazione tecnica e/o tecnologica, è facile prevedere che queste tensioni nei prossimi anni tenderanno ad intensificarsi. I giovani che, invece, non lavorano e non studiano, mostrano allarmanti segni di marginalizzazione rispetto ai coetanei inseriti nei circuiti professionali e formativi. Sono giovani che aspirano e cercano ancora un lavoro a tempo indeterminato, di tipo generico o impiegatizio, con una domanda retributiva e di realizzazione professionale modesta e con orizzonti e aspettative molto livellate e tradizionali.

ESITI DELLA RICERCA “EXCELSIOR” A TORINO

Il sistema informativo Excelsior dell'Unioncamere Nazionale rappresenta ormai da alcuni anni un punto di riferimento importante per l'analisi delle caratteristiche della domanda di lavoro in Italia e si è nel tempo consolidato quale base informativa utilizzabile dai diversi livelli di governo - locale, regionale e nazionale - per la predisposizione d'interventi di politiche di sviluppo, per ciascun'area e per ciascuno specifico segmento del mercato del lavoro. Le previsioni degli andamenti occupazionali, la loro articolazione per settori d'attività economica e il loro dettaglio per profili professionali rappresentano informazioni che hanno un'importante rilevanza per orientare le politiche di sviluppo dell'occupazione, per la programmazione della formazione a livello locale o per supportare i servizi di collocamento.

Considerato il livello di approfondimento e la qualità dei dati sulle dinamiche e sulle tendenze registrate, si ritiene che le medesime siano utilizzabili in sequenza ragionata di trend (per le dimensioni territoriali censite e per la qualità del sovracampionamento effettuato) quanto meno per una scansione temporale di due/tre anni.

E' proprio con riferimento a queste ultime finalità che il livello di dettaglio territoriale disponibile nel sistema informativo (Provincia di Torino) si presta ad essere ulteriormente disaggregato per ottenere dati relativi alle aree corrispondenti ai CpI.⁸

L'analisi evidenzia che le esigenze del sistema imprenditoriale e, per larga parte, le manifestazioni d'interesse delle singole imprese sono quelle di assumere prevalentemente giovani lavoratori (a particolari condizioni di contratto e con professionalità specifiche). Sul versante dell'offerta di lavoro giovanile, si disegnano tendenze di forte riduzione, in particolare per quelle leve di diplomati tecnici che sono mediamente più orientate ad entrare nel lavoro dopo il diploma e su cui già oggi si avvertono tensioni notevoli.

⁸ La Provincia ha operato in tal senso e in raccordo con il progetto di rilevazione nazionale e regionale, al fine di garantire da un lato la piena compatibilità con lo stesso, dall'altro una continuità con il lavoro svolto lo scorso anno sulle singole aree afferenti i singoli CpI provinciali.

A questo, si aggiunga una costante e crescente distanza tra gli orientamenti professionali giovanili, che guardano preferibilmente al terziario e sempre meno alle opportunità date dai lavori di trasformazione o realizzazione di beni fisici, e una tendenza a ritardare l'ingresso effettivo nel mondo del lavoro.

Questo comportamento è di norma dovuto al fatto che si studia più a lungo e che forse le condizioni familiari consentono di attendere l'ingresso nel mondo del lavoro favorendo un'ulteriore formazione di specializzazione.

I MOVIMENTI OCCUPAZIONALI

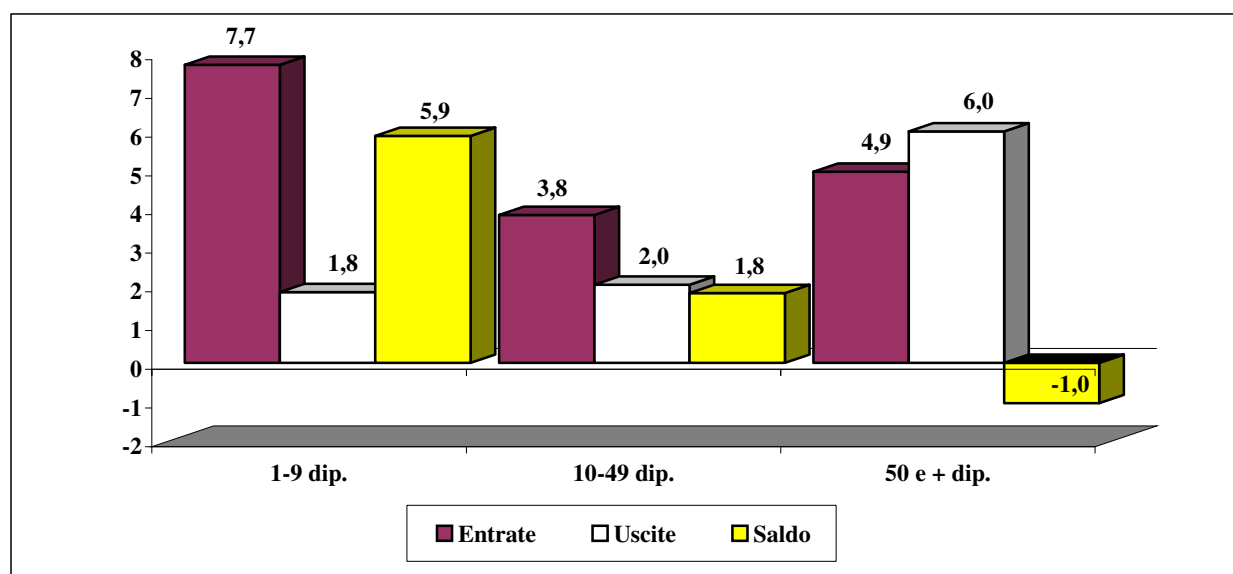
Nonostante una tendenza ad una costante riduzione dell'occupazione manifatturiera, la provincia di Torino resta uno degli aggregati industriali più forti a livello nazionale ed europeo; ancora più del 40% degli occupati lavora nell'industria, molto sopra la media nazionale e regionale. Un secondo elemento riguarda il peso che ha il lavoro dipendente, che si conferma nettamente sopra la media nazionale e piemontese. Occorre in ogni caso rilevare che negli ultimi anni si è registrata una consistente crescita del lavoro autonomo.

Il tessuto produttivo è caratterizzato dalla diffusa presenza di microstrutture e l'incidenza delle imprese di dimensioni maggiori è in linea con quella delle altre regioni europee a forte presenza industriale. Secondo Excelsior i movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2002 per l'area di Torino partono da un dato di fondo; nell'area del CpI, risultano occupati circa il 55% di tutto il personale dipendente dell'intero territorio provinciale. Secondo le previsioni delle imprese con personale dipendente, nel corso del 2002 lo stock occupazionale presente nell'area del CPI di Torino registra un lieve incremento. I movimenti in valore assoluto sono dell'ordine del 50% rispetto il resto del territorio provinciale.

Dall'analisi di dettaglio di Excelsior emerge che il tasso di entrata previsto è in linea con quello che si registra per la provincia di Torino nel suo complesso (5,5%). Il tasso d'uscita è invece superiore di mezzo punto alla media provinciale (3,9%): questo è presumibilmente dovuto alla graduale espulsione dal ciclo produttivo di molti lavoratori dei grandi gruppi industriali e delle medie aziende dell'indotto auto. Si tratta di una previsione cauta, che riflette le difficoltà del sistema economico e le incertezze sulla ripresa dell'economia nazionale e mondiale. Tale risultato sembra comunque ribadire una tendenza alla stagnazione dell'occupazione nel settore privato, che continua a rappresentare il segmento di maggior consistenza, pur in presenza di significativi nuovi flussi di lavoratori autonomi.

Le piccole imprese (1-9 dipendenti) occupano circa il 20% del personale dipendente nel CpI di Torino e manifestano la maggiore vitalità con un leggero incremento occupazionale atteso. Più modesti i risultati previsti dalle imprese di medie dimensioni (10-49 dipendenti), che hanno valutato nel 2002 un incremento netto pari a 1,8 dipendenti ogni 100 (movimenti in entrata 3,8% e in uscita 2%). Si dimostra più problematica la situazione nelle imprese di maggiori dimensioni (più di 50 dipendenti), dove tutte le entrate previste (4,9%) non arrivano a compensare i flussi di personale in uscita (6%).

Tassi di entrata e uscita per classe dimensionale previsti per il 2002



Le imprese di maggiori dimensioni sono le più dinamiche sul mercato del lavoro (tasso di mobilità al 10,9%); andamenti più modesti si riscontrano invece nelle medie imprese (5,9%).

L'analisi per grandi settori mostra una certa vitalità solo nei servizi, la cui tendenza espansiva è in linea con quella ormai consolidata negli ultimi anni nell'economia nazionale nel complesso. Le imprese dei servizi, che occupavano alla fine del 2001 circa il 57% dei lavoratori dipendenti nell'area del CPI di Torino, prevedevano un incremento del loro stock pari al 2,3% (1,4 punti in più della media). Il turn-over di personale è in linea con la media, con un 6,6% d'entrate previste, di cui il 4,3% dovuto a sostituzione di personale in uscita. Sono le imprese del commercio a segnalare il più elevato incremento netto, mentre in quelle degli altri servizi si segnala un turn-over più elevato. Nel settore dell'industria gli andamenti sono globalmente negativi, con un saldo pari al -1%. Nell'ambito delle costruzioni, che comunque occupano solo il 5% circa del personale dipendente dell'area, si segnala la maggiore vitalità: il saldo previsto (4,6%) è ben più alto della media complessiva.

IL LAVORO STAGIONALE E L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Il lavoro stagionale rappresenta un'ulteriore opportunità per l'occupazione giovanile. Nell'area di Torino si prevedevano (a seguito dell'indagine telefonica determinata dal sovracampionamento) circa 3.600 inserimenti di lavoratori stagionali, di cui l'80,2% nel settore dei servizi (principalmente alberghi e altri servizi turistici) analogo trend si stima anche per il 2003.

La maggior parte degli inserimenti lavorativi, soprattutto dei giovani, avviene nelle imprese medie e grandi. Il flusso di lavoratori stagionali previsti è pari al 24,8% delle assunzioni programmate di lavoratori dipendenti (senza considerare i lavoratori stagionali assunti dalle imprese al di fuori del campo di osservazione dell'indagine, ad esempio quelle agricole e quelle senza dipendenti e a conduzione familiare).

FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI

Un'analisi più approfondita della struttura delle assunzioni previste a suo tempo per il 2002, utilizzabile anche per il 2003, consente di cogliere i fabbisogni occupazionali e professionali delle aziende operanti nell'area del Cpl di Torino.

Poco meno di un'assunzione su tre riguarda figure qualificate. La domanda relativa ai gruppi professionali di livello più elevato (dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici) interessa circa un terzo del totale delle assunzioni previste nell'area del Cpl di Torino a fronte di circa un quarto della media provinciale.

Le richieste di queste figure sono più elevate nell'industria in senso stretto (manifatturiero), dove rappresentano circa il 28% del totale; nel settore dei servizi si addensano invece negli "altri servizi" con valori più contenuti nel commercio. Nell'industria prevalgono le richieste di operai specializzati, nei servizi quelle di figure impiegate. Sostenuta è anche la domanda di impiegati esecutivi, addetti alle vendite e ai servizi per le famiglie; le richieste provengono essenzialmente dal settore dei servizi, in particolare dal commercio.

LA FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE

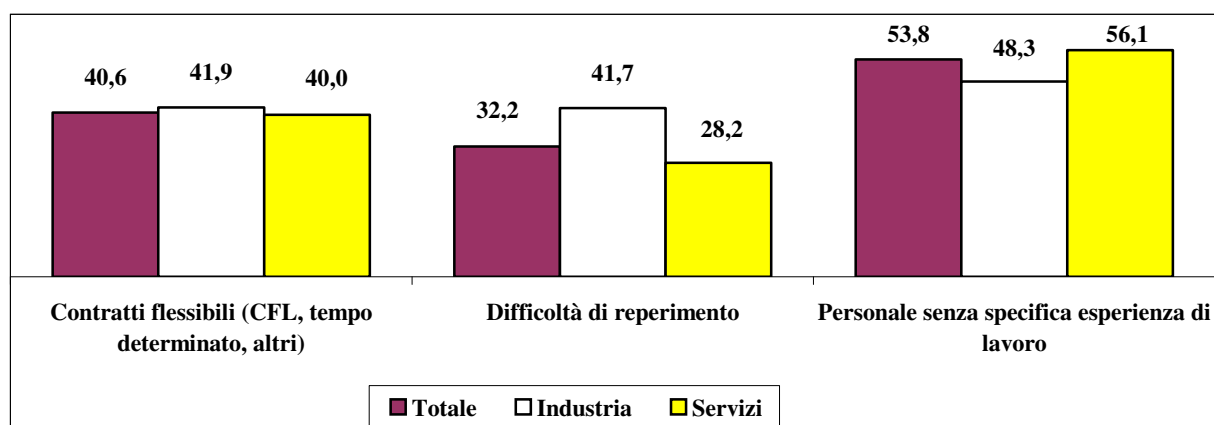
La flessibilità contrattuale è preferita da circa due imprese su cinque e vi ricorrono soprattutto le medie imprese. Con riferimento alle modalità d'inserimento, si evidenzia come il "tradizionale" contratto a tempo pieno e indeterminato concentri poco più della metà delle assunzioni.

Prevalgono le tipologie contrattuali più flessibili ossia apprendistato, contratti di formazione-lavoro, tempo determinato e altre formule rientranti in tale categoria (ad esclusione dei Co.Co.Co, che non appartenendo al novero dei lavoratori dipendenti, non sono considerati nell'indagine).

Simile è il ricorso ai contratti flessibili da parte delle imprese industriali e di quelle dei servizi (41,9% contro 40%); differenze sensibili si riscontrano, invece, all'interno del comparto dell'industria, con una propensione ben superiore alla media tra le imprese manifatturiere rispetto a quelle dell'edilizia.

Aumenta il ricorso da parte delle piccole imprese al contratto di apprendistato e le assunzioni "part-time" sono solo il 10% di tutte le assunzioni programmate.

Principali caratteristiche delle assunzioni programmate per il 2002 (incidenza sul totale)



IL REPERIMENTO DEL PERSONALE EXTRACOMUNITARIO

Per circa un terzo dei casi, le imprese dell'area del CpI di Torino segnalano una certa difficoltà nel reperimento delle figure richieste (in linea con la media provinciale) Le motivazioni addotte sono diverse ma quella più citata fa riferimento alla ridotta presenza della figura sul mercato locale del lavoro (40,6% delle risposte), seguita dalla difficoltà di trovare personale con la qualifica necessaria (34,7%). D'altra parte, ciò è anche dovuto ad un'elevata richiesta di soggetti con specifica esperienza, che rappresenta il 46,2% del totale delle entrate previste. La propensione a ricorrere all'assunzione di personale extracomunitario per sopperire alla scarsità di figure sul mercato è elevata e potrebbe riguardare (nel biennio 2002-2003) fino ad un quarto delle esigenze.

PROFESSIONI E TITOLI DI STUDIO RICHIESTI

Riguardo alle richieste da parte delle imprese in ambito formativo (quali la conoscenza delle lingue straniere e dell'informatica e l'eventuale necessità aggiuntiva di ulteriore formazione dopo l'inserimento lavorativo), esse sono legati principalmente alle esperienze e al titolo di studio di grado elevato. Sono questi i prerequisiti importanti per l'assunzione in qualità di dirigenti, impiegati specializzati e tecnici: le previsioni di assunzione si indirizzano nel 40% dei casi verso i titoli universitari e per il restante 60% verso i diplomi di scuola superiore.

Per i candidati senza esperienza le offerte sono solo quelle nelle professioni esecutive e di vendita. Per la categoria degli impiegati esecutivi e addetti alle vendite e ai servizi alle famiglie, la precedente esperienza professionale è un requisito essenziale per l'assunzione. Le differenze tra i due grandi settori sono rilevanti: le imprese dei servizi, che inseriranno la maggioranza di queste figure, chiedono personale con esperienza per il 40,7%, mentre l'industria si limita al 13,5%.

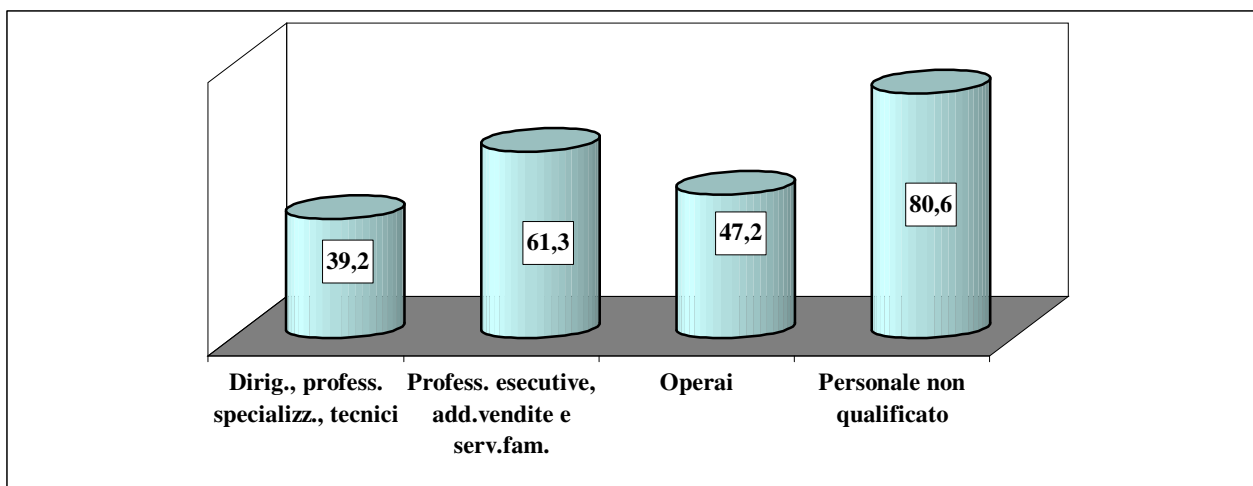
Il livello di scolarità necessario è più basso rispetto quello degli impiegati e tecnici; prevale l'orientamento verso i diplomati, ma buone sono le possibilità offerte ai qualificati degli istituti professionali e dei corsi di formazione professionale (28,6% delle richieste), e a chi è in possesso del solo titolo di scuola dell'obbligo (23,7%).

L'esperienza nel settore specifico è un prerequisito determinante per gli operai specializzati. Appare invece meno importante la formazione scolastica: solo nel 10% circa dei casi è richiesto un diploma superiore mentre per il 47,2% delle richieste è sufficiente l'istruzione dell'obbligo. Le imprese segnalano elevate difficoltà di reperimento per gli operai specializzati (53,8%), ma nonostante ciò le imprese non sono propense a stipulare contratti a tempo indeterminato, che sono offerti al 45,8% dei nuovi inserimenti. Gli operai generici sono invece considerati di più facile reperimento e le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano il 44,7% del totale.

Le imprese per il personale non qualificato non esprimono esigenze particolari: l'80,6% delle assunzioni programmate è rivolto a personale senza esperienza e nella quasi totalità dei casi (93,6%) è richiesto solo il titolo di scuola dell'obbligo. Si tratta di personale addetto alle pulizie, addetti al carico/scarico merci, manovali industriali e addetti all'imballaggio.

Le imprese non considerano queste figure di difficile reperimento e offrono un contratto di lavoro a tempo indeterminato per più della metà degli inserimenti. Il turn-over per questa categoria è piuttosto elevato, con più di una nuova assunzione su due dovuta a sostituzione di analoghe figure in uscita.

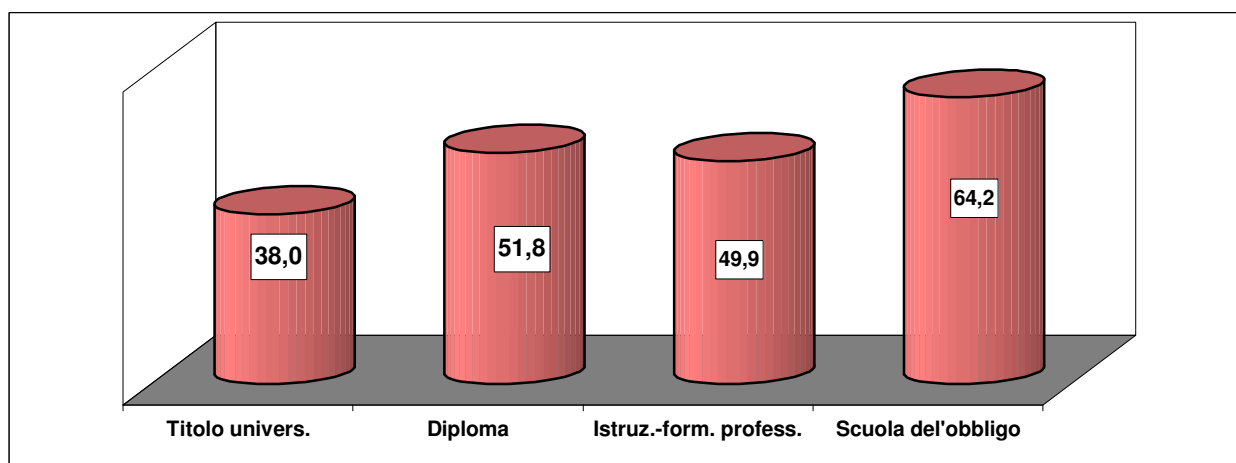
Percentuale di assunzioni senza esperienza lavorativa previste nel 2002, per grandi gruppi professionali



L'analisi dei livelli d'istruzione richiesti dalle imprese dell'area del CpI di Torino mostra come il diploma di scuola superiore detenga la quota massima con il 34,1% (30,8% in provincia di Torino), di poco superiore alla sola licenza dell'obbligo (33,1%; 36,9% in provincia). Ciò è strettamente correlato al tipo di figure professionali richieste, tra le quali, come si è visto, non si rileva una netta predominanza di quelle operaie e nemmeno impiegatizie.

Per i livelli di istruzione più elevati è determinante una precedente esperienza, sia per le imprese industriali che per quelle dei servizi. In generale, per i profili più elevati le esigenze delle imprese diventano più selettive: la formazione scolastica non è considerata sufficiente, ma deve spesso essere integrata con una specifica esperienza acquisita direttamente sul campo.

Percentuale di assunzioni senza esperienza lavorativa previste nel 2002, per livelli d'istruzione



LINGUE, INFORMATICA E FORMAZIONE INTEGRATIVA

La conoscenza delle lingue e dell'informatica è molto importante per i laureati. Le imprese dell'area del CpI di Torino ritengono importante la conoscenza delle lingue nel 31,4% dei casi e dell'informatica nel 46,2% (in provincia tali percentuali sono 26,3% e 39,4%). Anche in questo caso, però, al crescere del livello aumenta l'importanza di tali competenze: per il personale con la scuola dell'obbligo la conoscenza delle lingue è ritenuta rilevante solo nel 2,4% dei casi e l'informatica nel 3,6%, per i titoli universitari le rispettive quote salgono al 74,4% e all'82,1%.

Spesso le imprese non considerano sufficiente la formazione acquisita a livello scolastico e prevedono, per un nuovo inserimento su due, la necessità di un'ulteriore formazione attraverso corsi interni o esterni. La quota di assunzioni per cui è prevista una formazione integrativa in azienda risulta nettamente inferiore alla media per il personale con titolo di scuola dell'obbligo; il valore più elevato si ha in corrispondenza delle figure con istruzione universitaria.

I MOTIVI PER CUI LE IMPRESE NON PREVEDONO ASSUNZIONI

Circa l'80% delle imprese con dipendenti dell'area di Torino prevedeva di non effettuare assunzioni nel corso del 2002; in altre parole, se il trend si conferma anche per il 2003 circa quattro imprese su cinque non assumono e/o assumeranno. Anche nel comparto dei servizi, ben quattro imprese su cinque hanno dichiarato di non voler assumere personale, con una propensione all'inserimento di nuove figure leggermente più elevata tra le imprese che forniscono "altri servizi" piuttosto che tra quelle del commercio.

Principali motivazioni fornite dalle imprese per non procedere alle assunzioni (percentuali sul totale delle risposte)

Motivi	%
Organico al completo o sufficiente	61,1
Difficoltà e incertezza di mercato	19,2
Motivi logistici e di strategia aziendale	7,8
Costo del lavoro e pressione fiscale	6,5
Ricorso a risorse esterne o stagionali	1,0
Mancanza flessibilità gestione del personale	0,8
Difficoltà di reperimento personale adeguato	0,4
Altri motivi	3,1
TOTALE	100,0

LE PREVISIONI EXCELSIOR DICHIARATE PER IL 2003

Per il 2003 sono previste nella Provincia di Torino 24.833 assunzioni (tasso d'entrata pari al 4,7%) e uscite per 22.670 unità (tasso d'uscita del 4,3%), per un saldo complessivo di 2.163 nuovi posti. Fra le assunzioni stimate, il 9,5% riguarda laureati, il 29,2% coloro che possiedono un diploma o un titolo post-diploma e il 20,8% persone con la qualifica.

Per le imprese, nel loro complesso, è previsto un saldo occupazionale di 5.047 unità (+2,3%) per quelle che rientrano nella classe dimensionale (1-49 addetti), mentre è previsto un saldo negativo, pari a circa - 2.884 unità (-0,9%) per quelle della classe dimensionale oltre 50 addetti.

Per quanto riguarda le imprese artigiane, è previsto un saldo occupazionale di 1.563 unità (2,9%) per quelle della classe dimensionale 1-9 addetti, mentre oltre i 10 addetti il saldo previsto è di 103 unità (+0,8%).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dai dati ISTAT e da quelli provenienti anche dalle altre fonti qui richiamate, si evince come l'anno 2002 e il primo semestre del 2003 siano stati negativi rispetto agli anni precedenti per quanto riguarda il contrasto alla disoccupazione giovanile, in quanto si interrompe la tendenza alla sua graduale riduzione registrata negli ultimi anni. Causa il calo demografico e la minor natalità degli ultimi 10 anni, la disoccupazione giovanile, tende a spostarsi verso fasce d'età superiori ai 30 anni e diminuiscono sempre di più i giovani con età inferiore ai 25 anni.

Dal 1993 al 2002 si è registrata una forte diminuzione (-25%) del numero di giovani donne disoccupate. Il mercato del lavoro giovanile evidenzia "un'area grigia" con sottili differenziazioni di confine, esprime maggiori sofferenze e le registra in modo marcato. Aumenta la quota d'offerta di lavoro qualificata per occupazioni più di tipo terziario, a fronte di una diminuzione sul versante propriamente industriale. Aumenta il numero dei giovani lavoratori, orientati e/o vincolati a nuove forme di prestazioni lavorative a tempo parziale o con distribuzione atipica dell'orario e della durata temporale di contratto.

Aumenta la mobilità sul lavoro e da lavoro a lavoro, sia per le alte specializzazioni richieste dagli stessi lavoratori alla ricerca di migliori condizioni contrattuali, sia per quanto riguarda le mansioni precarie e di bassa qualificazione professionale. Nella ricerca di un'occupazione sono meno favoriti i giovani con una bassa scolarità. Si rilevano i primi sintomi di "scarsità di competenze" nei settori innovativi e dell'ICT.

Cresce, sia pur lievemente, la propensione dei giovani al lavoro autonomo e alla creazione d'impresa. La formazione professionale è unanimemente ritenuta indispensabile per la collocazione o l'eventuale ricollocazione lavorativa, mentre si allarga anche tra i giovani, la forbice tra i soggetti immediatamente collocabili (richiesti dalle imprese) e le cosiddette fasce deboli (soggetti con bassi livelli di scolarità). A differenza dell'ultimo triennio, in cui si registrava una flessibilità in entrata con successiva stabilizzazione dell'impiego, oggi si riscontra una tendenza alla precarizzazione per periodi notevolmente più lunghi e con incertezze per un impiego stabile e sicuro, indispensabile per il proprio progetto di vita.