



Il lavoro

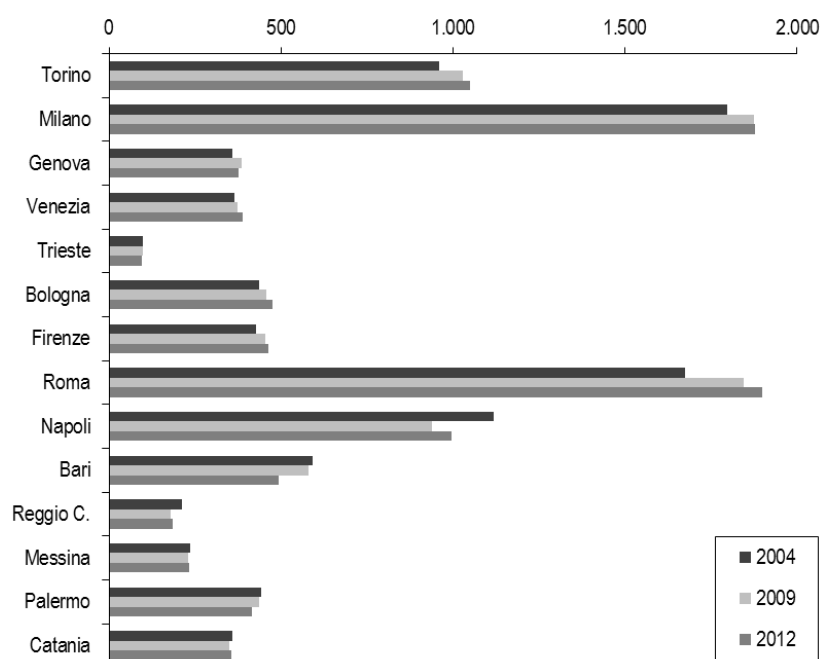
4. IL LAVORO

4.1. OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

Il mondo del lavoro è cambiato e sta cambiando, con dinamiche talvolta comuni talaltra differenti tra i diversi contesti locali e nazionali. In questo capitolo si esaminano, nell'ordine, i cambiamenti strutturali in atto, ad esempio nella disponibilità di forze di lavoro e negli andamenti dei tassi di occupazione e di disoccupazione, con particolare attenzione all'universo giovanile; vengono inoltre considerate l'evoluzione delle tipologie occupazionali (lavoro autonomo e dipendente, tempo pieno e part-time, tempo indeterminato e a termine), l'entità e le caratteristiche dei flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, le principali politiche occupazionali.

Figura 4.1. Forze di lavoro nelle province metropolitane

Persone che hanno effettuato almeno un'ora di lavoro retribuito o un'azione attiva di ricerca di lavoro nel mese precedente l'indagine; fonte: Istat



Un primo indicatore strutturale riguarda l'andamento della forza lavoro, data dall'insieme delle persone occupate e di quelle attivamente in cerca di occupazione (figura 4.1). Negli ultimi anni si registra una crescita generalizzata, in termini assoluti, nelle province metropolitane centro-settentrionali (mediamente +8,2%) e una tendenziale diminuzione al Sud (-9,5%). In termini percentuali, tra il 2004 e il 2012 gli aumenti più consistenti interessano la provincia di Roma (+13,3%), i cali più rilevanti riguardano Bari (-16,8%), Reggio Calabria (-12,8%) e Napoli (-11,1%).

I fattori che giocano un peso rilevante sugli andamenti della forza lavoro sono di carattere demografico – al Nord la popolazione attiva cresce soprattutto grazie agli immigrati, in gran parte adulti in età lavorativa – e previdenziale – l'innalzamento dell'età pensionabile (fonte: Banca d'Italia, 2012); in negativo, viceversa, incide la rinuncia – più marcata al Sud – da parte di molti disoccupati e di tante casalinghe a cercare un lavoro.

A livello europeo, la forza lavoro effettivamente occupata risulta molto variabile. Nel biennio 2011-12 l'Italia si colloca tra i Paesi coi più bassi tassi di occupazione della popolazione adulta (ovvero quella tra i 15 e i 64 anni): con meno del 60%, è terzultima tra 27 nazioni, precedendo unicamente Ungheria e Malta¹. L'ambizioso programma comunitario *Europa 2020* fissa per la fine del decennio in corso la quota-obiettivo di un tasso di occupazione al 75%; per quanto riguarda il nostro Paese tale obiettivo risulta fissato al 67-69%: particolarmente distante nel caso delle donne (nel 2012 lavora appena il 47,6% delle italiane adulte), pressoché rispettato nel caso degli uomini (66,6%).

Anche tra regioni e province italiane emergono marcate differenze, specie quanto a livelli di occupazione femminile. In generale, nelle province settentrionali si registrano tassi di occupazione superiori, più o meno corrispondenti a quelli medi europei, mentre nelle province meridionali il livello degli occupati risulta molto basso; nel caso delle donne, il più basso del continente. Rispetto all'insieme del Centro-Nord, la provincia torinese presenta tassi di oc-

¹ Va anche tenuto conto che in Italia i livelli reali di occupazione sono probabilmente un po' più alti rispetto alle cifre ufficiali, in considerazione dell'alto tasso di lavoro nero. Secondo le analisi dell'istituto di ricerca IAW, tra i Paesi dell'area euro l'Italia (con un 20% circa di lavoro nero) è superata solo dalla Grecia, precede Portogallo e Spagna (entrambe al 19%) e, più nettamente, Germania e Finlandia (attorno al 13%), Paesi Bassi e Francia (10%). In proposito si veda anche il paragrafo 5.9.

occupazione relativamente bassi, in particolare quello femminile² (tabelle 4.1 e 4.2).

Tabella 4.1. Tassi di occupazione femminile nelle metropoli europee – 2010

Percentuale di donne occupate tra i 15 e i 64 anni;
elaborazioni su dati Eurostat Urban Audit

Stoccolma	74,1	Varsavia	63,7	Cluj	56,6
Monaco B.	72,0	Colonia	63,6	Cracovia	56,4
Helsinki	71,9	Londra	63,6	Wroclaw	56,4
Göteborg	70,1	Bologna	62,8	Danzica	56,1
Eindhoven	69,9	Hannover	62,4	Timisoara	55,8
Malmö	69,9	Riga	61,4	Saragozza	55,7
Bristol	69,8	Manchester	60,5	Budapest	55,5
Amhem	69,2	Praga	60,4	Torino	54,5
Amburgo	69,1	Cardiff	60,3	Roma	52,6
Salisburgo	68,1	Düsseldorf	60,2	Valencia	52,3
Stoccarda	67,8	Madrid	60,2	Venezia	50,8
Craiova	66,9	Liverpool	60,1	Atene	50,7
Edimburgo	66,9	Dublino	59,8	Kosice	47,9
Francoforte	66,9	Firenze	58,9	Siviglia	44,9
Brema	65,9	Milano	58,8	Salonicco	44,7
Linz	65,9	Barcellona	58,6	Debrecen	44,3
Tallinn	65,9	Trieste	58,4	Cagliari	42,3
Tampere	65,5	Bucarest	58,3	Messina	32,7
Vilnius	64,9	Kaunas	58,3	Bari	31,3
Vienna	64,8	Genova	57,9	Reggio C.	30,2
Lubiana	64,3	Cork	57,4	Catania	28,2
Bratislava	64,0	Birmingham	57,3	Palermo	27,2
Glasgow	63,9	Bilbao	57,0	Napoli	22,0

² Nell'ultimo decennio il livello dell'occupazione femminile è rimasto all'incirca stabile nella gran parte delle province metropolitane; in provincia di Torino – così come in provincia di Roma – è leggermente cresciuto, viceversa in provincia di Napoli è andato declinando. Con riferimento all'area torinese, l'occupazione femminile è diminuita nettamente nell'industria, mentre è cresciuta nel terziario: le maggiori quote di occupazione femminile si registrano nel settore dei servizi alla persona (dove oltre l'80% degli occupati è costituito da donne), nell'istruzione e nella sanità (77%); invece, una bassa presenza femminile – tra il 20% e il 25% – si registra nell'agricoltura, nell'industria, nei trasporti; nel caso dell'edilizia, poi, le donne sono pari ad appena il 5% degli occupati complessivi. Permangono differenze marcate tra italiane e straniere: queste ultime, ad esempio, in provincia di Torino nel 45% dei casi lavorano nei servizi alla persona (soprattutto come colf e badanti), contro un 2% tra le italiane, mentre sono minoritarie nell'industria (pari al 10%, contro il 16% tra le italiane) e nel commercio: 4%, contro il 13% tra le italiane (fonte: Istat). Anche tra gli uomini, comunque, emergono talvolta marcate differenze tra italiani e stranieri; per questi ultimi, in particolare, l'edilizia è il principale settore di lavoro: vi lavora il 31%, contro appena l'8% degli italiani.

Tabella 4.2. **Tassi di occupazione maschile nelle metropoli europee – 2010**Percentuale di uomini occupati tra i 15 e i 64 anni;
elaborazioni su dati Eurostat Urban Audit

Monaco B.	80,5	Brema	73,2	Cracovia	68,1
Eindhoven	80,2	Bratislava	73,1	Glasgow	68,0
Salisburgo	79,4	Venezia	73,1	Barcellona	67,6
Arnhem	79,0	Varsavia	72,9	Liverpool	67,5
Amburgo	79,0	Lubiana	72,0	Tallinn	67,5
Craiova	78,9	Düsseldorf	71,6	Salonicco	67,3
Stoccarda	78,7	Manchester	71,5	Cork	67,0
Bristol	78,5	Bucarest	70,9	Budapest	65,6
Praga	78,4	Genova	70,8	Bari	63,2
Stoccolma	77,8	Bilbao	70,7	Valencia	63,1
Linz	77,4	Roma	70,4	Cluj	62,0
Francoforte	77,2	Atene	70,1	Cagliari	60,8
Londra	76,9	Madrid	70,1	Riga	60,7
Firenze	75,6	Timisoara	69,9	Siviglia	60,1
Bologna	75,4	Tampere	69,8	Vilnius	59,2
Colonia	75,3	Danzica	69,4	Kosice	58,2
Helsinki	75,2	Torino	69,1	Messina	56,9
Hannover	74,9	Dublino	69,1	Kaunas	56,9
Malmö	74,7	Saragozza	69,0	Palermo	56,1
Göteborg	74,4	Birmingham	68,8	Debrecen	55,3
Milano	73,7	Cardiff	68,6	Catania	54,9
Edimburgo	73,6	Trieste	68,4	Reggio C.	53,7
Vienna	73,6	Wroclaw	68,4	Napoli	52,5

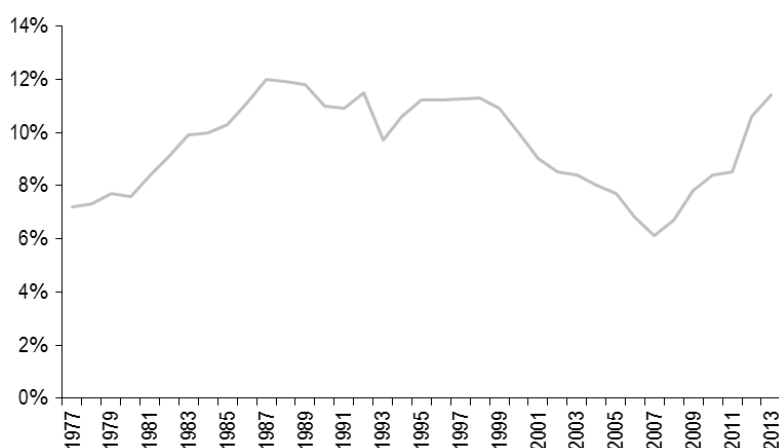
L'indicatore che permette di cogliere più chiaramente i livelli di «sofferenza» del mercato del lavoro è il tasso di disoccupazione, che registra la quota di persone che, pur attivamente in cerca di un'occupazione, non riescono a trovarla.

Da questo punto di vista, la crisi in atto ha prodotto in Italia un'accelerazione nella crescita del tasso di disoccupazione, che per altro aveva cominciato ad aumentare già un anno prima dell'esplosione della crisi mondiale. I livelli stanno rapidamente tornando a quelli degli anni Ottanta e Novanta (figura 4.2), dopo la «tregua» registrata all'inizio del secolo essenzialmente dovuta a un «effetto statistico», ossia alla riduzione in termini assoluti dei giovani all'epoca in ingresso sul mercato del lavoro (si veda anche il paragrafo 1.4).

Tra le province metropolitane, in termini relativi, la crisi ha colpito più duramente al Nord, con aumenti della disoccupazione particolarmente marcati nell'area bolognese e in quella veneziana; in

Figura 4.2. Tasso di disoccupazione in Italia

Persone attivamente in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro;
percentuale media annua; per il 2013, dati stimati; fonte: Istat

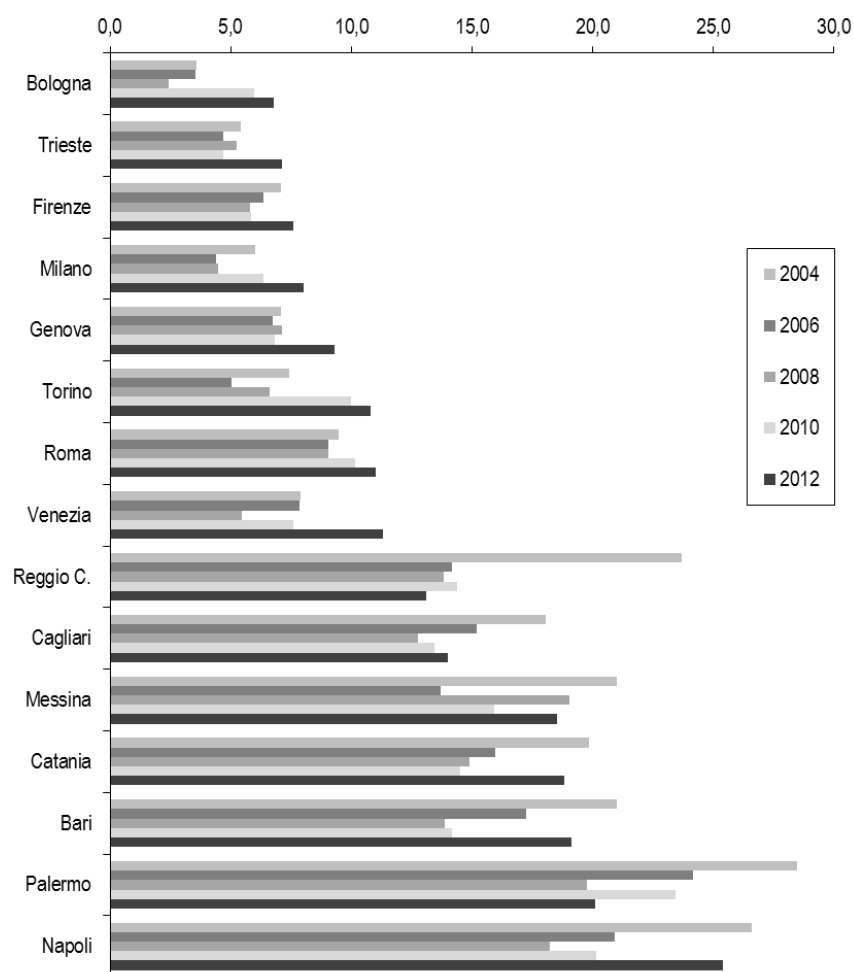


diverse province meridionali, invece, la quota di senza lavoro – in genere molto elevata negli anni pre-crisi – si è prima ridimensionata per poi esplodere nel 2012, soprattutto nel caso degli uomini. Pur se dunque le distanze assolute tra Nord e Sud si sono leggermente ridotte, in termini relativi la disoccupazione rimane nettamente meno problematica nell'Italia centro-settentrionale³; da questo punto di vista fa eccezione proprio la provincia di Torino, che – con livelli tra i più elevati dell'intero Centro-Nord sia tra gli uomini sia tra le donne – si colloca ormai in una posizione intermedia tra quest'area e quella meridionale (figure 4.3 e 4.4).

³ Nel 2011 tassi di disoccupazione superiori a quelli dell'Italia si registrano nei quattro Paesi più deboli dell'area euro (Grecia, Spagna, Portogallo e Irlanda), ma anche in diverse nazioni dell'Est: Slovacchia, Estonia, Polonia, Ungheria (fonte: Oecd). A livello di singole metropoli, quelle dell'Italia meridionale – insieme a molte spagnole e a diverse città dell'Est – presentano tassi di disoccupazione tra i più critici del continente.

Figura 4.3. Tasso di disoccupazione femminile nelle province metropolitane

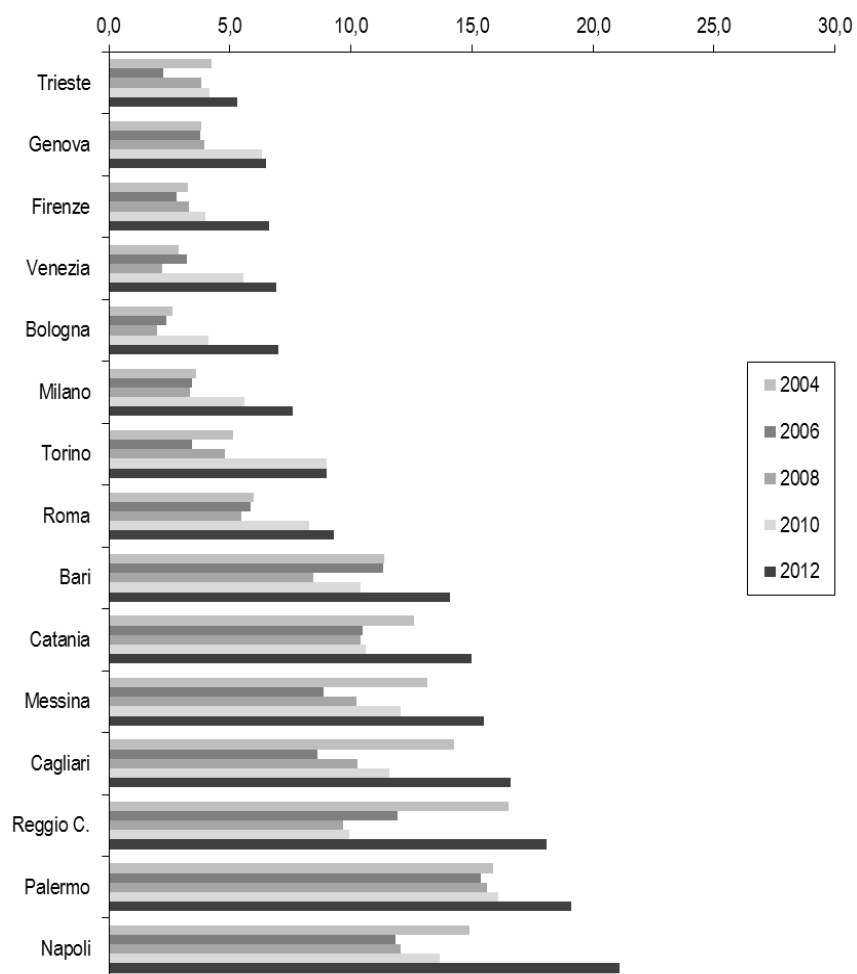
Donne attivamente in cerca di occupazione sul totale delle donne
nelle forze di lavoro; percentuale media annua; fonte: Istat



Nell'area torinese i livelli di disoccupazione sono andati costantemente peggiorando dal 2006 in poi, dunque ben prima dell'esplosione della crisi. La situazione s'è aggravata, in particolare, nell'area metropolitana: considerando tutti i principali sistemi locali del lavoro delle aree metropolitane italiane, in quello di Torino e cintura si registra tra il 2004 e il 2010 il più consistente peggioramen-

Figura 4.4. Tasso di disoccupazione maschile nelle province metropolitane

Uomini attivamente in cerca di occupazione sul totale degli uomini
nelle forze di lavoro; percentuale media annua; fonte: Istat



to dei livelli di disoccupazione, cresciuti fino a percentuali tipiche di molti distretti produttivi meridionali (tabella 4.3).

Anche nel resto del territorio provinciale il problema della disoccupazione è grave, con aumenti consistenti specialmente nell'Epo- rediese, ma lo è comunque in misura minore rispetto all'area me- tropolitana.

Tabella 4.3. Tassi di disoccupazione nei principali sistemi locali del lavoro delle province metropolitane

Persone attivamente in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro;
percentuale media annua; fonte: Istat

Sistema locale del lavoro	Provincia	2004	2007	2010	Var. 2004-10
Trieste	TS	4,8	4,3	4,4	-0,4
Firenze	FI	4,9	3,5	4,7	-0,2
Empoli	FI	5,2	3,5	4,8	-0,4
Bologna	BO	3,0	2,5	4,9	+1,8
Marradi	FI	4,7	3,3	4,9	+0,3
Borgo San Lorenzo	FI	5,0	3,3	5,1	+0,0
Imola	BO	2,9	2,4	5,3	+2,4
Castelfiorentino	FI	5,2	3,7	5,4	+0,2
Firenzuola	FI	4,2	2,8	5,6	+1,3
Seregno	MI	4,0	3,6	5,9	+1,9
Milano	MI	4,7	3,7	5,9	+1,2
Pinerolo	TO	4,8	4,0	6,0	+1,2
Chiavari	GE	5,0	4,2	6,0	+1,0
Portogruaro	VE	4,6	3,3	6,2	+1,6
San Donà di Piave	VE	5,0	3,1	6,4	+1,4
Venezia	VE	5,0	3,0	6,5	+1,5
Genova	GE	5,3	4,4	6,6	+1,3
Susa	TO	5,0	4,2	6,7	+1,7
Rapallo	GE	5,3	4,6	6,7	+1,4
Ciriè	TO	5,3	4,2	6,8	+1,5
Rivarolo Canavese	TO	5,1	4,4	6,9	+1,8
Ivrea	TO	4,4	4,1	7,3	+2,8
Bardonecchia	TO	6,1	4,1	7,5	+1,4
Corato	BA	13,3	8,9	8,1	-5,2
Roma	RM	7,4	5,6	9,0	+1,6
Paternò	CT	16,9	10,3	9,4	-7,5
Reggio Calabria	RC	22,2	9,4	9,9	-12,4
Bisceglie	BA	13,1	9,3	9,9	-3,2
Rutigliano	BA	12,2	9,1	9,9	-2,2
Civitavecchia	RM	9,0	7,4	10,1	+1,1
Acireale	CT	13,1	10,1	10,1	-2,9
Torino	TO	6,5	4,8	10,2	+3,7
Sorrento	NA	13,5	8,7	10,4	-3,1
Colleferro	RM	9,5	7,9	10,5	+1,0
Barcellona Pozzo di G.	ME	18,4	10,0	11,6	-6,8
Putignano	BA	12,6	10,8	11,8	-0,8
Castellammare di Stabia	NA	20,9	12,1	11,8	-9,1
Bari	BA	14,7	9,6	11,9	-2,8
Catania	CT	14,0	11,4	11,9	-2,0

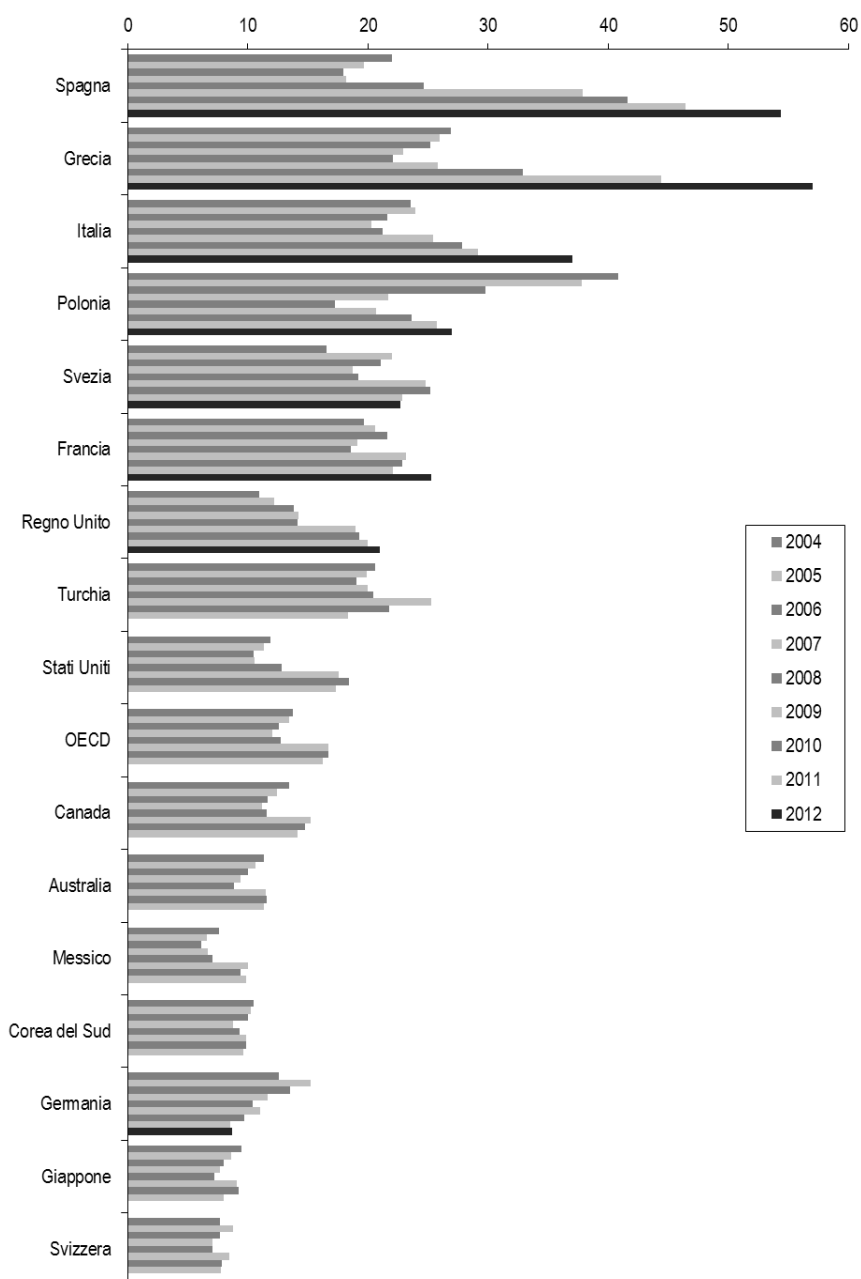
(segue tabella 4.3)

Sistema locale del lavoro	Provincia	2004	2007	2010	Var. 2004-10
Villacidro	CA	17,0	10,1	12,0	-5,0
Velletri	RM	10,3	8,8	12,1	+1,9
Cagliari	CA	15,8	9,5	12,2	-3,6
Partinico	PA	19,3	13,0	12,6	-6,8
Nola	NA	18,1	12,9	12,6	-5,5
Termini Imerese	PA	15,9	11,9	12,8	-3,0
Taormina	ME	15,2	10,6	13,1	-2,1
Torre del Greco	NA	15,8	11,3	13,5	-2,3
Milazzo	ME	13,8	10,3	13,6	-0,2
Pula	CA	16,3	9,6	13,8	-2,5
Giarre	CT	16,4	11,8	14,0	-2,5
Messina	ME	17,9	11,4	14,9	-2,9
Napoli	NA	19,6	12,8	17,1	-2,4
Adrano	CT	16,7	16,4	17,6	+0,8
Palermo	PA	20,8	16,4	19,1	-1,7
Bagheria	PA	26,1	18,0	29,0	+2,9

In provincia di Torino la disoccupazione sta colpendo più duramente gli stranieri⁴ (il 19,6% dei quali risulta nel 2011 disoccupato, contro il 7,3% degli italiani) e i giovani. La disoccupazione giovanile è diventata negli ultimi anni un problema nazionale di particolare gravità. Tra i Paesi dell'area Oecd, l'Italia si colloca al terzo posto – benché a notevole distanza da Spagna e Grecia, dove il fenomeno ha assunto dimensioni ancor più drammatiche – registrando uno degli aumenti più considerevoli nel recente periodo (figura 4.5).

⁴ Il problema del lavoro degli stranieri è probabilmente sottovalutato. Non solo questi infatti soffrono la crisi occupazionale in misura maggiore rispetto agli italiani, ma – anche quando lavorano – vengono mediamente sottoutilizzati. Ciò è vero sul piano sia delle competenze tecniche (non a caso, poi, i livelli medi retributivi degli stranieri risultano inferiori rispetto a quelli degli italiani del 20% tra gli uomini e del 32% tra le donne), sia delle capacità linguistiche e relazionali, potenzialmente interessanti «come propulsori di processi di internazionalizzazione e di accrescimento della competitività. [Tuttavia] fino ad ora le aziende hanno puntato sul lavoro immigrato a basso costo come sistema alternativo agli investimenti in modernizzazione e innovazione dei processi produttivi, in tecnologie, in ricerca e sviluppo. Si tratta però di una strategia miope, sia perché questo sistema produttivo è destinato a diventare sempre più obsoleto e sempre meno competitivo, sia perché i migranti stessi, soprattutto quelli più istruiti, non si dimostrano nel tempo disponibili ad accettare le stesse condizioni svantaggiose» (Cciaa Torino-Fieri 2012, 53 e 66).

Percentuale media annua; dati 2012 aggiornati a settembre; fonti: Oecd, Ue



Più di altre nazioni, l'Italia presenta accentuate differenze territoriali interne: ad esempio, i livelli di disoccupazione giovanile in città come Palermo o come Napoli risultano tra i più elevati dell'intero continente.

Da questo punto di vista, i valori registrati a Torino, sebbene meno drammatici, risultano sopra la media e, soprattutto, in crescita ben più rapida che altrove in Europa (figura 4.6). Anche rispetto alle altre metropoli italiane, a Torino tra il 2004 e il 2011 si registra uno dei più consistenti aumenti del tasso di disoccupazione giovanile: quello delle ragazze, in particolare, passando dal 17,7% al 30,1%, risulta il più rilevante dopo quello registrato in provincia di Venezia (cresciuto dal 12,6% al 34,2%).

Torino e Venezia sono anche accomunate dal fatto di essere tra le province centro-settentrionali con i maggiori livelli di giovani che né lavorano né studiano⁵ né seguono alcun corso di formazione (figura 4.7). E, tra i 27 membri dell'Unione Europea, l'Italia – con il 19,8% nel 2011 – è seconda (dopo la Bulgaria, con il 22,6%) per quota di giovani disoccupati che non partecipano a processi formativi⁶; la media dell'Ue è pari al 12,9%, in Francia tale quota è del 12%, in Germania del 7,5%, in Olanda appena del 3,8%.

⁵ Intanto stanno cominciando a emergere indizi preoccupanti relativi a una perdita di competitività della laurea quale credenziale sul mercato (sebbene, in linea generale, il livello di istruzione continui a rimanere direttamente correlato con quello di occupazione). In provincia di Torino, ad esempio, la disoccupazione risulta massima tra chi è senza licenza media, per poi diminuire nettamente tra chi la possiede e, ancor più, tra i qualificati e i diplomati alle scuole superiori; tra i laureati, invece, la quota di disoccupati è, se pur di poco, più alta di quella registrata tra i diplomati (dati 2011; fonte: Opml).

⁶ I programmi dell'Unione Europea in tema di tutela dell'occupazione insistono sul ruolo strategico della dotazione di competenze – per agevolare il reperimento di un lavoro e progredire nella carriera – e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, tanto più indispensabile quanto più le persone sono socialmente vulnerabili. Qualora venisse risolto il problema dei giovani che né studiano né lavorano, l'Eurostat stima che il Pil dell'Unione Europea potrebbe crescere dell'1,2%, quello italiano del 2%.

Figura 4.6. Tasso di disoccupazione giovanile nelle metropoli europee – 2010
Percentuale media annua nella fascia da 15 a 24 anni; fonte: Eurostat Urban Audit

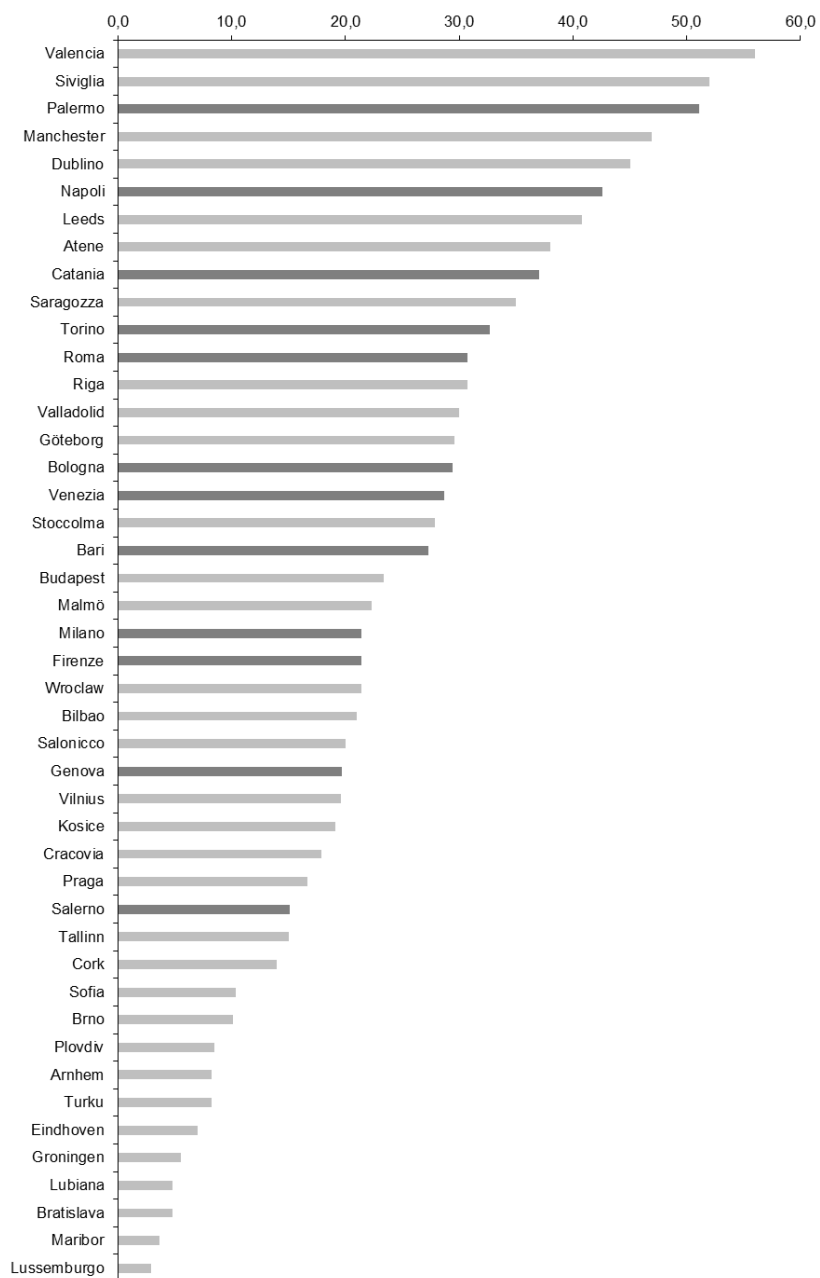
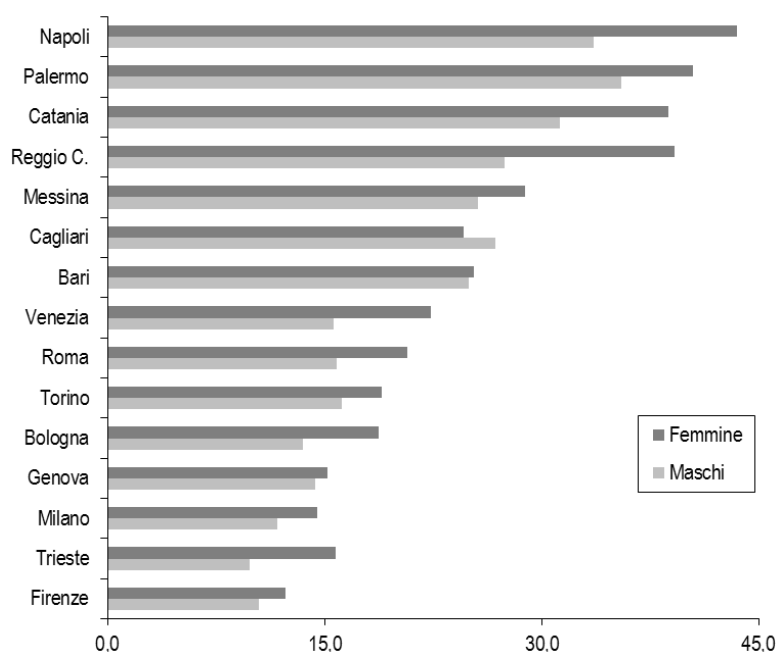


Figura 4.7. Giovani disoccupati che non frequentano corsi di formazione né di istruzione – 2010

Percentuali sul totale della popolazione tra i 15 e i 29 anni; fonte: Istat



4.2. TIPICI E ATIPICI

Andando oltre gli aspetti strettamente quantitativi, come sta cambiando il mercato del lavoro? In altri termini, che tipi di occupazione si riesce a trovare – e, possibilmente, a mantenere – in questo periodo di crisi?

Proprio perché negli ultimi anni, come già sottolineato, il mercato del lavoro si sta dinamizzando, è più difficile oggi rifarsi a tipologie «classiche»⁷, ad esempio alla distinzione tra lavoratori auto-

⁷ Ad esempio, molti dati sul mercato del lavoro sono tuttora non del tutto comparabili a livello internazionale, a causa delle perduranti diverse modalità di rilevazione nei vari Paesi, specialmente delle nuove figure professionali. Anche a livello nazionale, comunque, le rilevazioni fanno una certa fatica a tener conto delle modifiche in atto sul mercato occupazionale. Ad esempio, l'Istat considera da poco tempo i lavoratori parasubordinati come categoria a sé, e in ogni caso tuttora non

nomi e dipendenti. Anche in Italia, infatti, si sono diffuse negli anni nuove figure, ibride e intermedie rispetto ai due modelli standard. Dunque, esplorare l'arcipelago dei nuovi profili – anni addietro definiti «atipici», ma che ormai caratterizzano un'area ben consolidata e consistente del mercato⁸ – risulta complesso; tuttavia, è indispensabile. Si tratta infatti dell'area dei lavoratori meno tutelati, in gran parte composta da giovani che provano a inserirsi nel mercato, caratterizzata da profili che sommano le criticità tipiche del lavoro autonomo (incertezza sul futuro, precarietà, scarse tutele) a quelle del lavoro dipendente: subordinazione, orari rigidi, scarsa autonomia.

In Italia, nel periodo 2007-11, il numero dei lavoratori cosiddetti «parasubordinati» è oscillato tra 1,7 e 1,9 milioni: si tratta di collaboratori e professionisti che, nella gran parte dei casi (89,7%), fatturano a un unico committente – di solito una società o uno studio professionale – mentre solo il 2% ha più di due clienti (fonte: Inps). La figura del collaboratore parasubordinato risulta particolarmente diffusa nelle regioni centro-settentrionali⁹ – così come i

conduce monitoraggi regolari; inoltre tutte le rilevazioni delle forze di lavoro si basano sull'autocollocazione professionale dei cittadini intervistati, senza verificare, ad esempio, né il tipo di contratto di un dipendente né la distinzione tra imprenditore e lavoratore autonomo (L. Tronti, *Una proposta di metodo: osservazioni e raccomandazioni sulla definizione e la classificazione di alcune variabili attinenti al mercato del lavoro*, relazione al seminario «Il Laboratorio sul mercato del lavoro: attività e prospettive», Roma, 31 gennaio 2002). Il problema della rilevazione del lavoro autonomo è tanto più complicato a livello internazionale, in quanto i criteri di classificazione risultano ancor più fumosi e disomogenei tra le diverse nazioni.

⁸ La legge 92/2012 ha introdotto nel mercato del lavoro italiano elementi tesi a ridimensionare il ricorso ad assunzioni a tempo determinato da parte delle imprese, in particolare cercando di incentivare l'apprendistato; la nuova normativa, inoltre, assimila a dipendenti con collaborazione coordinata e continuativa i lavoratori con partita Iva che ricavano oltre tre quarti del reddito da un unico committente. Un recente sondaggio condotto dall'Unione Industriale in provincia di Torino fa emergere da parte di un terzo delle imprese industriali l'intenzione di ridurre le assunzioni sia con contratti a termine sia con contratti di collaborazione a progetto; un quarto delle aziende prevede di aumentare i contratti di apprendistato.

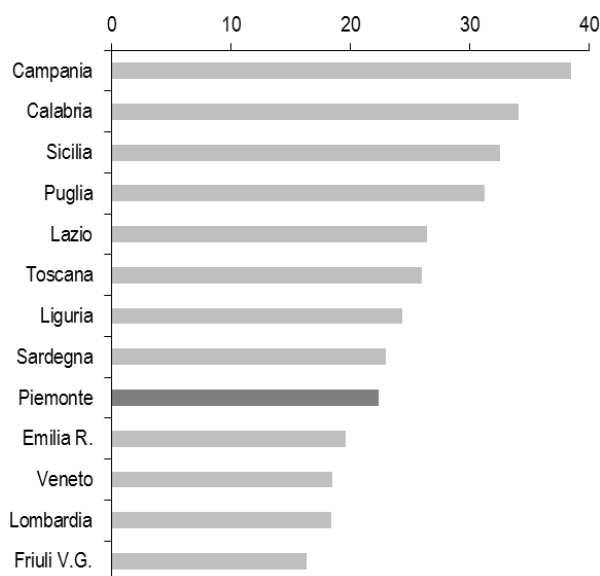
⁹ Anche la composizione per fasce d'età risulta fortemente differenziata tra Nord e Sud. Nelle regioni meridionali si registrano elevate quote di giovani tra i collaboratori parasubordinati (dal 60% di under 40 in Campania al 67,8% in Calabria), mentre al Nord i valori oscillano dal 38,2% del Veneto al 44,7% del Piemonte (dati 2011; fonte: Inps). Analogamente, considerando il complesso dei titolari di partite Iva individuali (dati 2012; fonte: Ministero Economia e finanze), la presenza giovanile risulta maggiore al Sud: in Campania il 55,4% dei titolari di partita Iva ha meno di 36 anni (contro una media nazionale del 51,2%), in Sicilia il 55,2%; in Piemonte tale valore è pari al 49,1%.

lavoratori dipendenti¹⁰ – mentre l'autentico lavoro autonomo è relativamente più presente al Sud, con una elevata incidenza complessiva di partite Iva.

La situazione di Torino e del Piemonte si caratterizza, di nuovo, come sostanzialmente intermedia tra Nord e Sud, in termini di diffusione sia del lavoro autonomo¹¹ sia dei collaboratori parasubordinati (figure 4.8 e 4.9).

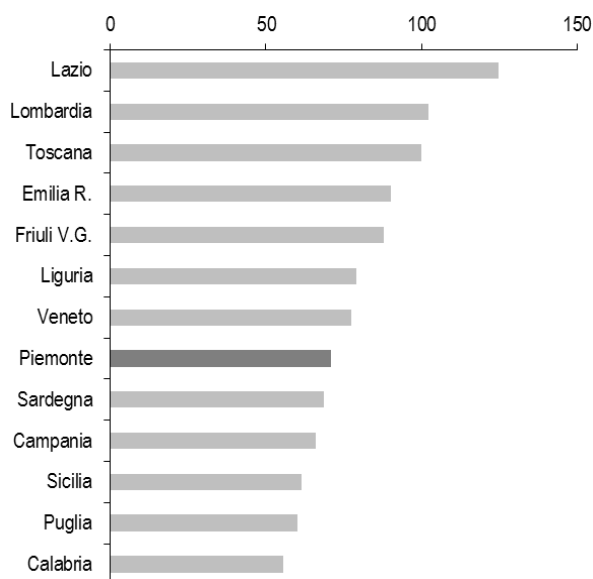
Figura 4.8. Diffusione del lavoro autonomo nelle regioni metropolitane – 2011

Titolari di partite Iva individuali ogni 1.000 residenti facenti parte delle forze di lavoro;
fonte: Ministero Economia e finanze



¹⁰ Le province dell'Italia settentrionale si avvicinano ai valori medi del centro-nord Europa: le quote più elevate di lavoro dipendente caratterizzano infatti le città scandinave, tedesche, baltiche, romene. Invece, i maggiori livelli di lavoro autonomo interessano soprattutto città greche, portoghesi, spagnole e dell'Italia meridionale (dati 2010; fonte: Eurostat Urban Audit).

¹¹ La maggior incidenza di partite Iva individuali si registra a Napoli (21,7 ogni 1.000 residenti attivi), quindi a Reggio Calabria (21,4), a Catania (21,1), a Palermo (19,1), a Messina (18,8); Torino – con il 15,4 – si colloca dopo Roma (17,7) e Firenze (15,7), precedendo Genova (15,1), Bari (14,2), Bologna (13,6), Trieste (13), Venezia (12,5), Milano (12,2). In provincia di Torino la quota complessiva di lavoro autonomo è maggiore tra gli italiani (pari al 22% degli occupati nel 2011), mentre tra gli stranieri è del 13%, in crescita tuttavia rispetto ai primi anni Duemila, quando era attorno al 9-10% (fonte: OPML).

Figura 4.9. Diffusione del lavoro parasubordinato¹² nelle regioni metropolitane – 2011Lavoratori parasubordinati (collaboratori) ogni 1.000 occupati,
per regione di contribuzione; fonte: Osservatorio Inps

Nell'ambito del lavoro dipendente, i dati degli archivi Inps evidenziano i casi di Roma e Milano, fortemente terziarizzate, dove è decisamente superiore alla media la quota degli impiegati, ma soprattutto quella di dirigenti e quadri (figura 4.10). Torino, con una incidenza di ruoli dirigenziali pari al 6,5% dei dipendenti, segue la capitale (7,8%) e il capoluogo lombardo (10,7%).

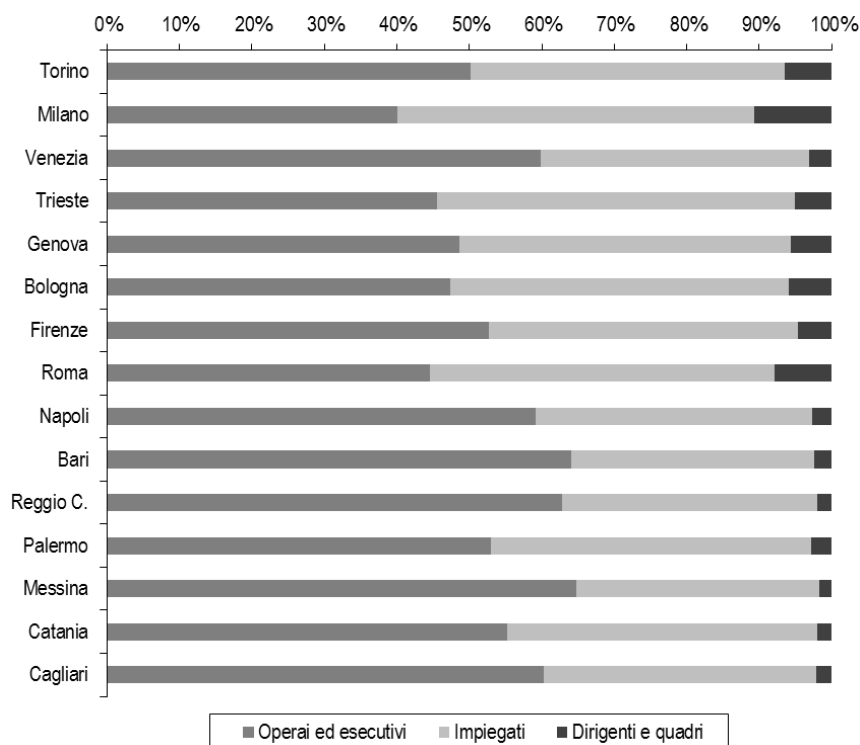
Rispetto a queste altre due città, però, il capoluogo piemontese mantiene anche una quota relativamente consistente di lavoro esecutivo (pari al 50,1% dei dipendenti), benché inferiore a quella riscontrabile in altre province centro-settentrionali (a Firenze è pari al 52,7%, a Venezia al 59,8%), ma soprattutto in quelle meridionali, con picchi a Reggio Calabria (62,8%), Bari (64,1%) e Messina (64,8%).

Considerando il quinquennio 2007-11, quella torinese risulta la provincia in cui il lavoro dipendente è stato maggiormente colpito

¹² I dati dell'Inps riguardano i lavoratori (previsti dall'art. 2 della legge 335/1995) per i quali è stato effettuato dal committente almeno un versamento contributivo per lavoro parasubordinato, con l'esclusione dei prestatori di lavoro occasionale accessorio.

Figura 4.10. Composizione del lavoro dipendente, per gruppi di qualifiche, nelle province metropolitane – 2011

Fonte: Inps



dalla crisi¹³: in termini assoluti, si sono persi 18.404 posti di lavoro (-3,7%), più che a Cagliari (-2,7%), a Napoli (-2,4%) e in tutte le altre province metropolitane.

¹³ Il volume di lavoro dipendente attivato in provincia di Torino (dato dal totale delle giornate di lavoro generate dalle assunzioni) è bruscamente sceso dalle 91.685 giornate registrate nel 2008 alle 58.670 del 2009, per poi attestarsi attorno a 56.000-57.000 giornate nel biennio 2010-11 (fonte: ORML). La crisi ha colpito in modo lievemente più pesante le imprese oltre i 250 addetti (con una differenza del volume di lavoro attivato pari a -50,4% tra 2008 e 2011) rispetto alle piccole imprese sotto i 50 addetti (-47,5%) e a quelle di taglia media (-43,4%). Inoltre, come già era in parte emerso dalla precedente analisi sui tassi di disoccupazione, i giovani sono stati più penalizzati: in provincia di Torino, il numero di dipendenti sotto i 25 anni s'è ridotto del 21,8% tra 2008 e 2011, nella fascia 25-34 anni del 15,4%, nella fascia 35-44 anni del 3%; viceversa, tra chi ha da 45 a 54 anni l'occupazione è cresciuta del 9,8%, ancor di più nella fascia d'età oltre i 54 anni: +25,2% (fonte: ORML).

In tutta Italia sono stati colpiti soprattutto i dipendenti che svolgono mansioni esecutive (-3,2%), diminuiti in gran parte delle province metropolitane; nell'area torinese il loro calo è stato particolarmente drastico¹⁴ (-8,7%), superiore a quello riscontrato a Bologna (-5,6%), a Napoli e Cagliari (-4,9%) e altrove in Italia¹⁵.

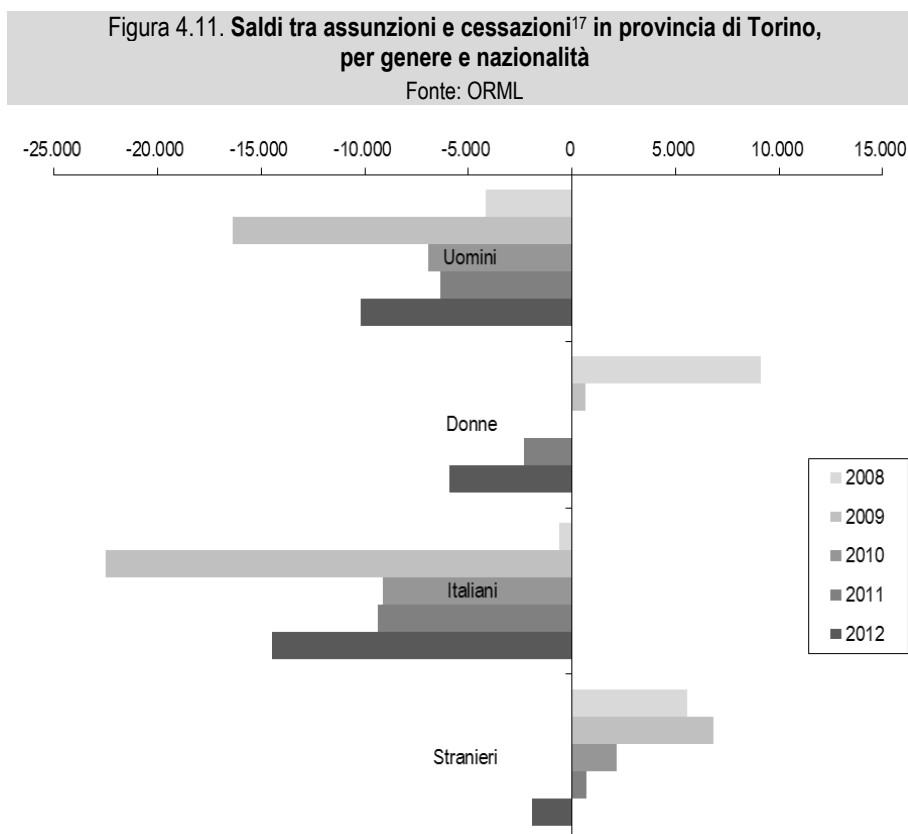
Nello stesso quinquennio, in Italia è invece cresciuto il numero degli impiegati (+4,4%) e di dirigenti e quadri (+9,3%); anche nell'area torinese la tendenza è stata positiva, ma con livelli di crescita sensibilmente inferiori alla media nazionale: rispettivamente pari a +1,6% e +1,5%.

In provincia di Torino, nel complesso, la crisi ha colpito in modo particolarmente duro gli uomini, mentre le donne hanno continuato nei primi anni di crisi a far registrare saldi positivi in ingresso sul mercato¹⁶, per poi evidenziare anch'esse segnali critici dal 2011 (figura 4.11). Una differenza analoga ha caratterizzato i lavoratori italiani e stranieri, con i primi in netta e costante diminuzione per l'intero ultimo quinquennio e i secondi in aumento per diversi anni, per poi registrare anch'essi, nel 2012, un saldo negativo.

¹⁴ Una prima netta riduzione degli operai – in particolare di quelli industriali – si era registrata in provincia di Torino ben prima della crisi: tra il 2005 e il 2006, quando si erano persi 3.490 posti; una nuova significativa riduzione si è poi prodotta nel 2008 (con altri 3.598 posti in meno), seguita da un crollo nel 2009, pari a 12.373 posti in meno.

¹⁵ Oltre che a causa delle difficoltà delle imprese private, il complessivo calo di assunzioni è tra l'altro dovuto a una riduzione ai minimi termini del numero di concorsi pubblici, anche a causa delle note esigenze di contenimento della spesa pubblica. In Piemonte, ad esempio, il numero di concorsi è andato declinando nell'ultimo decennio, ma in particolare proprio a partire dall'esplosione della crisi globale: nel 2002 (tenendo conto di sanità, enti locali, università ed enti statali) si erano celebrati in Piemonte 2.057 concorsi, scesi a 1.559 nel 2005, a 1.210 nel 2009, a 771 nel 2010, a 233 nel 2011. In termini relativi, ha pesato soprattutto su questo declino complessivo il crollo dei concorsi nella sanità, dai 1.093 registrati nel 2008 agli 841 del 2009, ai 478 del 2010, ai 97 del 2011 (fonte: ORML).

¹⁶ Ciò dipende in buona parte dai saldi positivi registrati in settori a elevata femminilizzazione, come il lavoro domestico o l'assistenza familiare (dove le lavoratrici sono pari a circa il 90% del personale recentemente assunto in provincia di Torino), o ancora la formazione, la sanità e l'assistenza sociale (con un 80% di assunzioni di donne). Al tempo stesso, la qualità dell'occupazione femminile è però peggiorata, con una quota crescente di contratti a tempo determinato e una diminuzione della loro durata media (Osservatorio provinciale mercato del lavoro 2013).



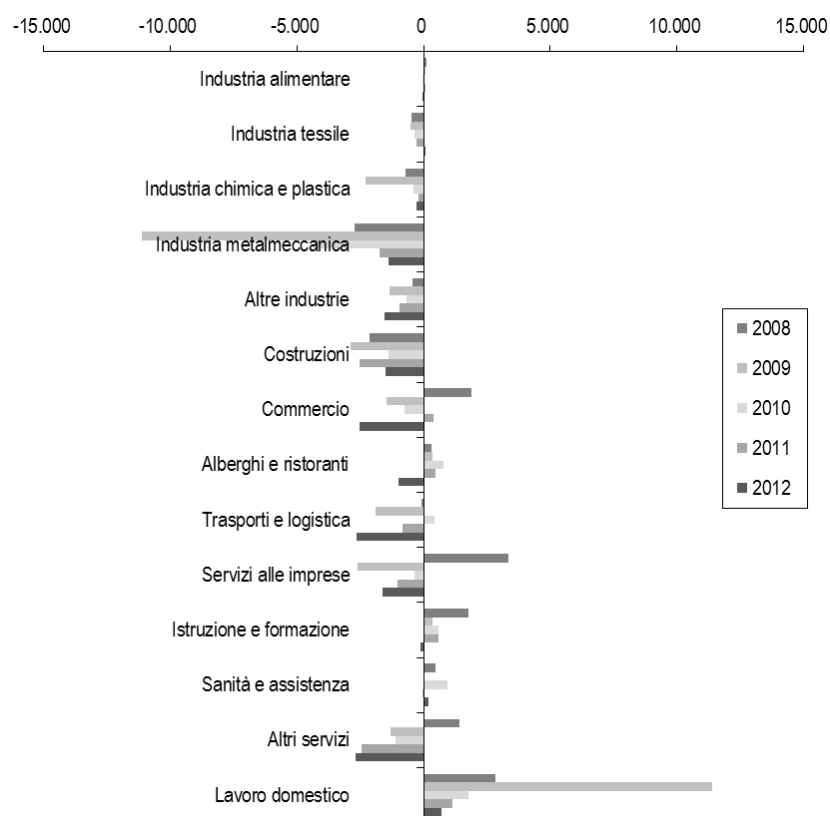
Guardando agli andamenti dei diversi settori, nell'ultimo quinquennio risultano evidenti, in particolare, il crollo di occupati nell'industria metalmeccanica e un rilevante calo occupazionale nelle costruzioni. Nel complesso, il terziario ha retto meglio alla crisi per diversi anni, poi dal 2012 quasi tutti i comparti dei servizi registrano anch'essi saldi negativi: l'unico in crescita negli ultimi anni è quello del lavoro domestico (figura 4.12). Quanto agli altri settori produttivi, si registrano rilevanti – e costanti – andamenti negati-

¹⁷ In un mercato del lavoro com'è quello attuale, caratterizzato da una forte incidenza di occupazioni precarie, i saldi (generalmente) tra assunzioni e cessazioni sono soltanto indicativi poiché dipende poi molto dal tipo e dalla durata contrattuale (che può andare da un minimo di un giorno, ad esempio nel caso di contratti di somministrazione, fino a un contratto a tempo indeterminato). Per misurare in modo più preciso i reali andamenti quantitativi, si sta sperimentando un sistema di calcolo dei saldi tra volume di lavoro complessivamente attivato e cessato.

vi soprattutto nelle costruzioni, mentre risultano caratterizzati da tendenze positive sia il settore alberghiero e della ristorazione sia quello formativo.

Figura 4.12. Saldi tra assunzioni e cessazioni in provincia di Torino, per settori produttivi

Fonte: ORML



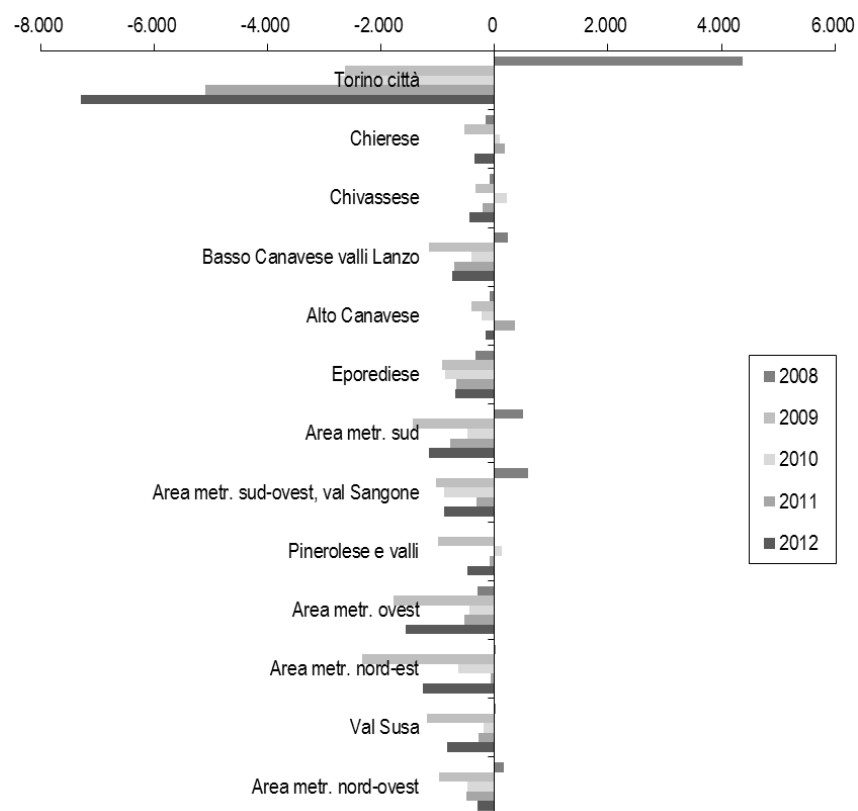
Il calo occupazionale ha colpito soprattutto il capoluogo nell'ultimo biennio. Nel resto della provincia¹⁸, dopo l'impatto fortemente

¹⁸ Tra i diversi bacini della provincia torinese, tra l'altro, si registrano spesso flussi significativi di neoassunti: così, in alcuni casi (come in gran parte della cintura, specialmente nell'area Nord-Ovest), risulta decisamente bassa – attorno a un terzo del totale – la quota di chi trova lavoro all'interno del bacino stesso, mentre molti vengono assunti nel capoluogo. In alcune aree un certo numero di persone

negativo del primo anno di crisi, i saldi (pur negativi) sono diventati meno critici negli anni successivi, per poi aggravarsi nuovamente nel 2012, specie in buona parte dell'area metropolitana (figura 4.13).

Figura 4.13. Saldi tra assunzioni e cessazioni in provincia di Torino, per aree di competenza dei Centri per l'impiego

Fonte: ORML



trova lavoro al di fuori del territorio provinciale: ad esempio, il 13,6% dei residenti nel Chierese, l'11,4% di chi abita nel Pinerolese, il 10,8% di chi vive nell'area metropolitana sud e il 10,2% dei chivassesi (Osservatorio provinciale mercato del lavoro 2010). Anche se mancano dati più dettagliati, è presumibile che, nei casi sopra citati, si tratti soprattutto di fenomeni di gravitazione verso province limitrofe (Cuneo e Asti); invece, nel caso dei residenti a Torino città, il 7,6% di neoassunti che ha trovato lavoro fuori provincia potrebbe gravitare fuori regione, probabilmente verso l'area milanese.

A Torino città nell'ultimo triennio il 74,7% del volume di lavoro complessivamente attivato è nel terziario, il 25,1% nell'industria, lo 0,2% nell'agricoltura; il 37,3% delle figure è ad alta qualifica, il 46,2% a media qualifica, mentre una quantità di lavoro molto ridotta è stata attivata per profili a bassa qualifica: 16,5%. I più richiesti, in assoluto, sono gli addetti a servizi di segreteria, i softwareisti, gli assistenti alla persona, gli impiegati amministrativi e gli addetti in imprese di pulizie¹⁹ (tabella 4.4). Risulta confermata la scarsa presenza giovanile (salvo che per alcune figure) tra i nuovi assunti, così come l'elevata quota di stranieri nell'edilizia, tra gli assistenti alla persona e tra le colf.

Per quanto riguarda le caratteristiche degli ingressi nel mondo del lavoro, nell'ultimo quinquennio meno di un quinto dei neo-assunti risulta aver firmato un contratto a tempo indeterminato, mentre la larga maggioranza ha ottenuto contratti a termine. Per gran parte dello scorso decennio la quota di questi ultimi è costantemente cresciuta, per ridursi nel 2009 e, quindi, riprendere ad aumentare nell'ultimo triennio²⁰.

Tra l'inizio del 2008 e la metà del 2012 il rapporto tra assunzioni e cessazioni di contratti a tempo indeterminato risulta costantemente negativo, ossia il numero di nuovi contratti a tempo indeterminato è sempre inferiore a quello dei medesimi contratti cessati nello stesso periodo (fonte: OPML).

¹⁹ Il quadro risulta profondamente mutato rispetto alla fine degli anni Novanta, quando un'indagine dell'Agenzia Piemonte Lavoro (Ferrarese 2000) aveva rilevato ancora una consistente domanda di addetti da parte dell'industria, per mansioni sia esecutive sia di concetto. Le figure in assoluto più richieste nel 1999 in provincia di Torino risultavano infatti le seguenti (le percentuali sono relative all'incidenza sul totale delle figure richieste): operai addetti macchina 17,9%, impiegati tecnici amministrativi 17%, saldatori e manutentori 9,7%, operai industriali non qualificati 6,6%, analisti e progettisti software 5%, impiegati commerciali e contabili 4,7%, montatori carpenteria metallica 4,3%, addetti vendite e consegna merci 4,3%, operai edili non qualificati 3,7%, magazzinieri 2,2%, autisti 2%.

²⁰ La gran parte dei contratti a tempo determinato riguarda le donne impiegate nel terziario (il 19,3% delle quali lavora nel 2011 con contratti a termine), tra gli uomini occupati nel terziario (17,3%) e nell'edilizia (17,2%); i contratti a termine sono invece rari nell'industria: pari al 5,4% tra le dipendenti e al 4,7% tra i dipendenti maschi. Inoltre, tale tipologia contrattuale è decisamente diffusa tra i neo-assunti più giovani, con una quota pari al 31,4% tra gli under 25 e al 19,2% tra chi ha da 25 a 34 anni; tra gli adulti la quota di contratti a tempo determinato si riduce sensibilmente: 9,7% tra chi ha da 35 a 54 anni, 9% tra coloro con più di 54 anni (fonte: ORML). Le assunzioni a tempo determinato, infine, sono meno frequenti nelle grandi imprese con oltre 250 addetti, dove incidono per il 75% delle assunzioni effettuate nel periodo 2009-11, contro l'87% nel caso delle imprese medie e l'85% delle piccole imprese (Provincia di Torino, Cciaa Torino 2012).

Tabella 4.4. **Principali figure professionali richieste a Torino nel triennio 2010-12**

Fonte: Osservatorio provinciale mercato del lavoro

	Migliaia di assunzioni	Migliaia di giorni di lavoro attivati	Indicatore composto ²¹	di cui % donne	di cui % giovani	di cui % stranieri	di cui % contratti < 6 mesi	di cui % contratti part-time
Alte qualifiche								
Analisti e progettisti software	4,9	5.045	301	20,6	11,4	3,6	76,9	4,5
Specialisti gestione e controllo pubblica amm.	0,9	2.329	158	58,7	2,4	0,4	95,2	2,8
Specialisti gestione e sviluppo del personale	4,6	1.932	89	37,1	7,4	4,1	59,7	0,5
Infermieri e ostetrici	2,0	2.564	80	71,0	29,4	13,3	60,0	28,6
Segretari amministrativi, archivisti, eccetera	15,0	4.183	75	63,7	8,1	5,1	27,0	61,8
Insegnanti formazione professionale	4,8	1.329	73	60,6	1,6	4,4	65,5	5,9
Tecnici informatici esperti in applicazioni	2,6	1.627	69	24,5	13,2	3,4	65,8	2,9
Tecnici bancari	0,5	919	66	42,3	3,5	1,3	86,8	5,3
Dirigenti aziende industriali	0,6	992	65	12,8	0,6	3,7	100,0	0,5
Contabili	2,6	1.932	63	82,8	14,4	3,8	73,2	29,8
Medie qualifiche								
Personale di segreteria	11,4	10.796	455	56,7	11,7	5,6	67,0	33,8
Assistenti e badanti	34,1	7.969	271	93,1	7,6	81,1	61,7	69,3
Addetti affari generali	6,4	4.633	167	67,5	10,4	4,1	66,1	24,6
Addetti servizi igiene e pulizia	13,3	4.201	121	72,7	12,7	34,0	46,4	84,3
Commessi negozi	28,5	7.806	114	68,3	34,6	18,5	29,8	64,3
Acconciatori	2,1	1.544	64	76,1	66,4	17,4	75,9	37,7
Magazzinieri	5,9	2.578	57	26,7	21,9	20,7	46,1	51,4
Addetti controllo e verifica	1,1	1.202	52	27,0	6,5	3,1	70,8	19,8
Cuochi	9,1	2.561	49	24,5	34,4	37,9	38,1	42,9
Baristi	8,1	2.282	48	57,8	47,6	26,5	39,6	44,5

²¹ L'indicatore tiene conto di qualità e specificità territoriale della domanda: per ciascun profilo professionale, il volume di lavoro attivato viene infatti moltiplicato per l'incidenza delle assunzioni in un bacino di Centro per l'impiego (in questo caso Torino città) sul totale provinciale, quindi per il peso di assunzioni pari ad almeno sei mesi (il che permette di dare il giusto peso all'occupazione non occasionale). Le cifre riportate nella relativa colonna della tabella, quindi, non corrispondono a specifiche unità di misura, ma fanno emergere una graduatoria basata sulla rilevanza dei diversi profili.

(segue tabella 4.4)

	Migliaia di assunzioni	Migliaia di giorni di lavoro attivati	Indicatore composto	di cui % donne	di cui % giovani	di cui % stranieri	di cui % contratti < 6 mesi	di cui % contratti part-time
Basse qualifiche								
Assemblatori macchinari	1,2	1.837	73	11,0	3,0	8,6	74,3	1,9
Manovali edili	9,2	3.262	60	2,8	16,5	75,7	37,1	23,2
Facchini, movimento merci	11,6	3.688	59	22,6	24,7	43,6	31,8	16,8
Non qualificati servizi pulizia	6,0	1.936	55	65,9	10,6	38,7	45,8	76,4
Colf	16,9	1.969	48	86,4	10,6	79,4	37,5	80,4
Autisti	4,8	1.866	31	1,9	12,7	27,4	49,8	29,9
Bidelli	4,4	1.936	26	79,8	0,5	0,4	36,4	3,7
Operai produzioni industriali in serie	0,7	533	17	36,8	20,7	32,1	66,1	32,4
Custodi	4,8	1.055	16	50,9	13,5	22,1	22,5	25,5
Addetti consegne	1,2	534	15	7,1	22,5	27,6	57,1	40,2

In termini complessivi, i contratti a tempo determinato riguardano oggi in Piemonte poco più di un lavoratore su dieci, valore piuttosto basso rispetto alla media nazionale, ma anche rispetto alle altre regioni del Centro-Nord, dove già tale tipologia contrattuale è meno diffusa che nel Mezzogiorno²² (figure 4.14 e 4.15).

²² Rispetto agli altri maggiori Paesi europei, in Italia i contratti a tempo determinato sono meno diffusi: con un valore, nel 2010, pari al 12,8% dei lavoratori dipendenti, il nostro Paese si colloca sotto la media dell'Unione Europea (14%) e a una certa distanza dalla Germania (14,7%), dalla Francia (15,1%) e soprattutto dalla Spagna (24,9%); soltanto nel Regno Unito si registra una diffusione di contratti a tempo determinato nettamente inferiore, pari al 6,1% (fonte: Eurostat). Anche i contratti part-time sono meno frequenti in Italia (dove riguardano il 14% degli occupati nel 2010) rispetto alla media dell'Unione Europea (17,4%). Nell'area torinese lavora a tempo parziale il 13% degli occupati, uno dei valori più bassi registrati dalle province metropolitane italiane (a Firenze i part-time incidono per il 15,9% del totale, a Milano per il 16,2%, a Cagliari per il 16,9%); nelle città inglesi il peso dei lavoratori part-time è mediamente tra il 20% e il 25%, in quelle tedesche e olandesi si registrano i massimi livelli continentali: a Colonia e ad Amburgo, ad esempio, il part-time interessa il 30% dei lavoratori, a Utrecht e Hannover circa il 33%, a Groningen il 39,6% (fonte: Eurostat Urban Audit). In provincia di Torino i livelli più alti di part-time si riscontrano tra le lavoratrici con mansioni esecutive (44,3%), tra quelle che lavorano nel terziario (39,8%) e, più in generale, tra le im-

Figura 4.14. Assunzioni in provincia di Torino, per tipologia contrattuale

Fonte: ORML

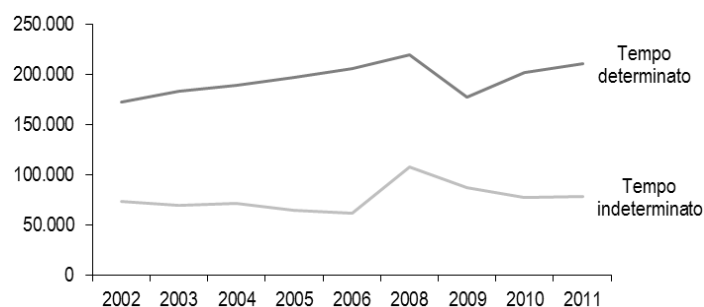
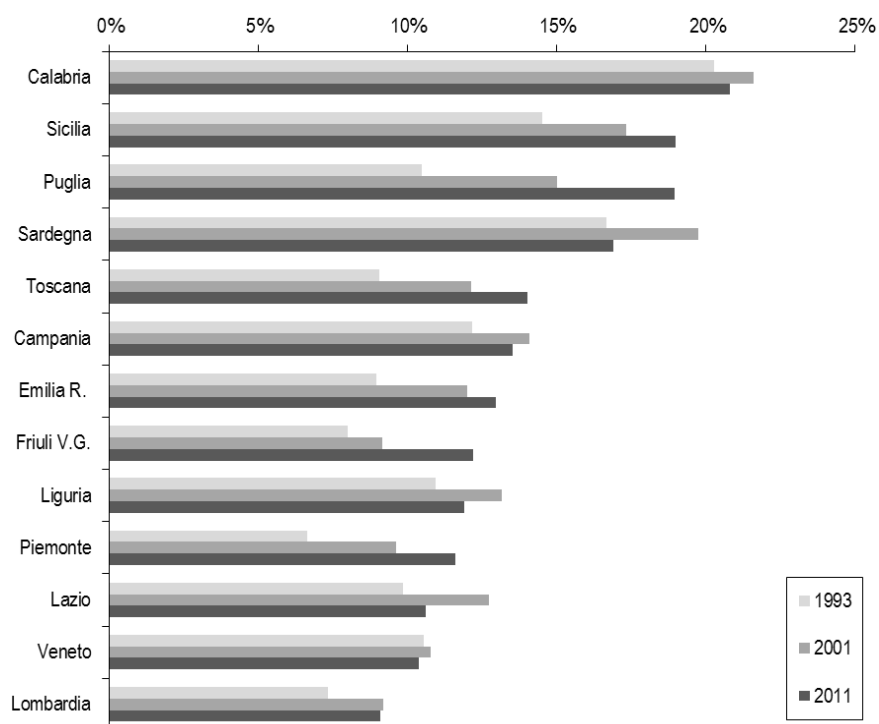


Figura 4.15. Dipendenti con contratti a tempo determinato, nelle regioni metropolitane

Percentuali sul totale dei dipendenti; fonte: Istat



piegate in uffici (31%); tra gli uomini le quote di part-time sono decisamente inferiori: 12,3% tra gli addetti del terziario, 6,5% nell'edilizia e appena 2,1% tra i dipendenti dell'industria (dati 2011; fonte: ORML).

Al tempo stesso, mentre nella maggior parte delle regioni – dopo la crescita degli anni Novanta – la quota di contratti a tempo determinato s'è ridimensionata nel successivo decennio, in Piemonte ha continuato a crescere, registrando, assieme alla Puglia, il maggior incremento tra il 2001 e il 2011.

Una recente indagine dell'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro (2012a) ha permesso di raccogliere elementi di maggior dettaglio anche sul mondo dei contratti a tempo indeterminato. Da tale studio emerge che – tanto più in periodo di crisi – l'idea del tempo indeterminato come contratto «a vita» è, nei fatti, relativamente superata: nel 2011, a due anni dall'assunzione con un contratto di questo tipo, infatti, solo nel 60% dei casi il rapporto di lavoro risulta ancora attivo²³ (figura 4.16).

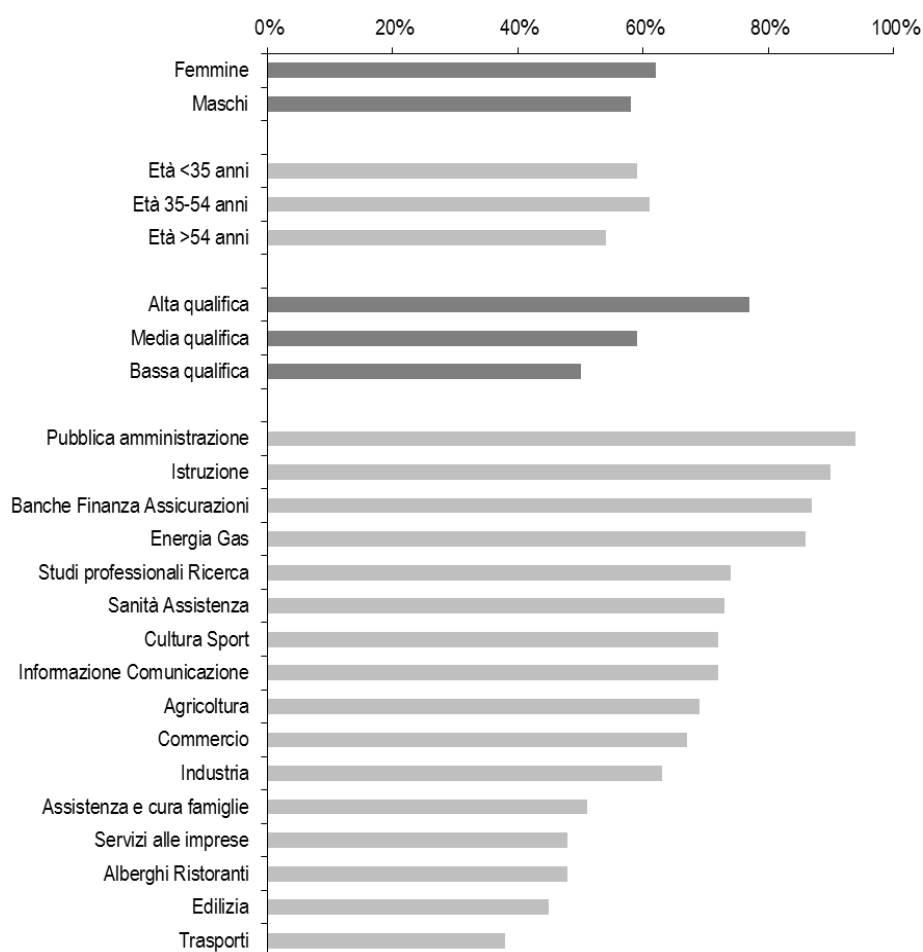
Emergono notevoli differenze nella durata media del contratto soprattutto tra lavoratori con diversi livelli di competenza (i rapporti meno duraturi riguardano i meno qualificati) e tra settori produttivi: un alto livello di sopravvivenza contrattuale si registra nella pubblica amministrazione, nella scuola, nel settore finanziario e in quello della produzione energetica; all'opposto, nei trasporti, nell'edilizia e nei servizi turistici la gran parte dei contratti dura meno di due anni.

Un'analisi complementare alla precedente – che prende in considerazione tutti i rapporti di lavoro conclusi nel 2011 – conferma come il «posto fisso» di lunga durata rimanga fondamentalmente una peculiarità dei dipendenti pubblici: la durata media di un rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione risulta infatti pari a 24 anni e mezzo, valore nettamente superiore a quello riscontrabile nel settore dell'energia (14 anni e mezzo), nella formazione (quasi 13 anni), nel settore finanziario (11 anni), nell'industria (10 anni), nella sanità e assistenza (7 anni e mezzo), nel mondo dell'informazione (6 anni e mezzo), del commercio (6 anni), dell'agricoltura (5 anni e mezzo), degli studi professionali e di ricerca (5 anni), dei trasporti (4 anni e mezzo), della cultura (4 anni), dell'edilizia (3 anni e mezzo), dei servizi alle imprese (3 anni), di alberghi e ristoranti (2 anni e mezzo), dei servizi di cura (1 anno e mezzo).

²³ Tra i motivi d'interruzione del rapporto, il più rilevante (52%) è quello delle dimissioni del dipendente; ciò, almeno, stando ai dati amministrativi ufficiali, che tuttavia potrebbero celare una quota (di difficile quantificazione) di dimissioni in bianco firmate all'atto dell'assunzione. Nel 20% dei casi il rapporto di lavoro è stato interrotto da un licenziamento individuale, nel 5% dei casi da un licenziamento collettivo.

Figura 4.16. Contratti a tempo indeterminato sopravvivenuti a 24 mesi dall'assunzione, in provincia di Torino – Media nel periodo 2008-12

Percentuale sul totale dei contratti stipulati; fonte: OPML



4.3. LE POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

Parallelamente alla crisi occupazionale di questi anni, si registra, pur con le limitazioni imposte dalle ristrettezze di bilancio, un rilevante impegno pubblico sul fronte delle cosiddette politiche attive

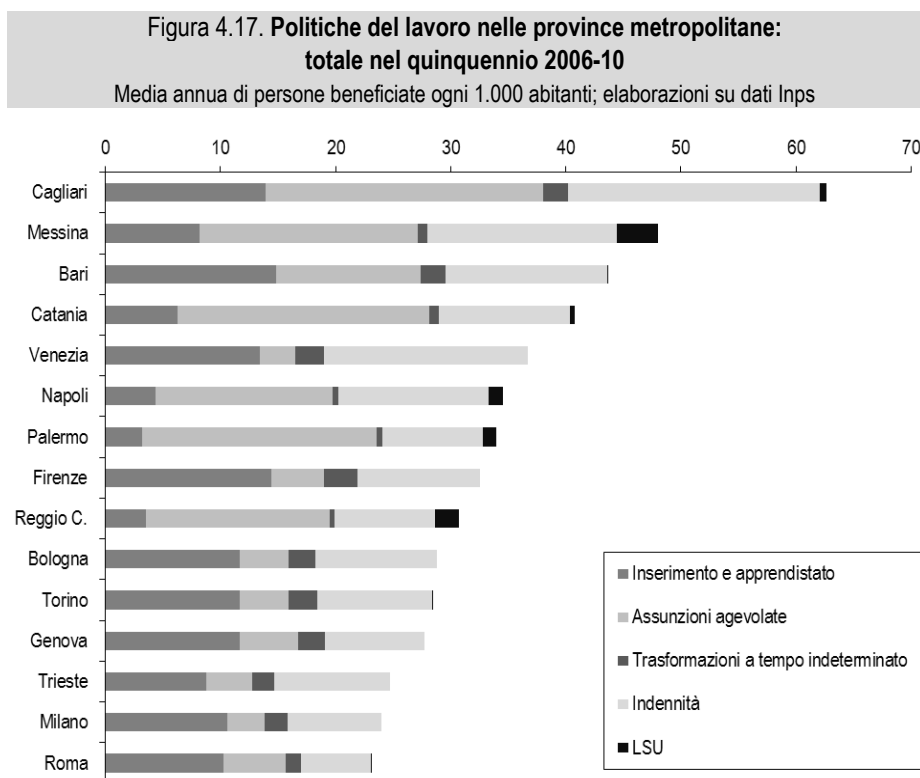
del lavoro²⁴: intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, tutela di categorie deboli, formazione professionale, eccetera.

Dai dati raccolti dall'osservatorio dell'Inps (figura 4.17) emerge che il maggior numero di beneficiari di politiche pubbliche²⁵ si registra nel Mezzogiorno, con un massimo a Cagliari (dove nel quinquennio tra il 2006 e il 2010 si sono contati, in media, 62,6 beneficiari ogni 1.000 abitanti). Nel capoluogo sardo s'è fatto ampio ricorso soprattutto ad assunzioni agevolate di lavoratori in mobilità o in cassa integrazione (provvedimenti con un notevole rilievo anche a Palermo e a Catania), oltre che all'erogazione di indennità di disoccupazione e di mobilità²⁶ (analogamente a Messina e a Venezia). Diverse province hanno inoltre puntato in modo rilevante sulle politiche per l'apprendistato, in particolare Bari, Firenze e, di nuovo, Cagliari.

²⁴ Spesso si registra nel dibattito pubblico una certa approssimazione nel distinguere tra diversi tipi di politiche del lavoro. Vi sono politiche il cui obiettivo è contenere gli effetti sociali critici, determinati ad esempio dalla condizione di disoccupazione o sotto-occupazione; le cosiddette politiche attive, invece, dovrebbero puntare ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di manodopera, così come a rafforzare i profili e le competenze di chi sta cercando lavoro. I principali soggetti pubblici che gestiscono operativamente le politiche del lavoro sono i Centri per l'impiego (che hanno sostituito gli Uffici di collocamento pubblici, aboliti dal D.Lgs. 496/1997). Ulteriori cambiamenti sono stati introdotti dal D.Lgs. 181/2000 e dal D.Lgs. 297/2002, in particolare l'abolizione delle liste pubbliche di collocamento e il riconoscimento dello status di disoccupato solo a chi dichiara un'immediata disponibilità a lavorare. La legge 92/2012 ha quindi sostituito il sistema delle varie indennità di disoccupazione con l'Aspi, Assicurazione sociale per l'impiego, in vigore dal 2013 per tutti i lavoratori del settore privato, delle cooperative, per gli apprendisti e i dipendenti pubblici con contratti a tempo determinato; dal 2017 dovrebbe confluire nell'Aspi anche l'indennità di mobilità. Il nuovo ammortizzatore sociale, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe essere più oggettivo e non discrezionale nel definire le categorie di imprese e di lavoratori da tutelare.

²⁵ Nel complesso, le misure cui in Italia s'è fatto più ricorso nel quinquennio 2006-10 sono l'apprendistato (coinvolgendo il 30,2% di tutti i beneficiari delle politiche attive) e l'erogazione di indennità di disoccupazione (30,1%); un certo rilievo hanno anche le assunzioni agevolate di lavoratori in cassa integrazione (17,3%), mentre altri provvedimenti risultano decisamente meno rilevanti: indennità di mobilità (5,6%), assunzioni agevolate di lavoratori in mobilità (5,4%), trasformazione a tempo indeterminato di contratti di apprendistato (4,3%), contratti di inserimento (2,1%), trasformazione a tempo indeterminato di assunzioni dalle liste di mobilità (1,6%), lavori socialmente utili (1,2%), inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali (1%), assunzioni agevolate per sostituzioni di maternità (0,9%), assunzioni agevolate di disabili (0,1%), lavoro dei detenuti ai sensi della legge 193/2000 (0,03%).

²⁶ Tali strumenti sono poi stati sostituiti nel 2013 dall'Assicurazione sociale per l'impiego; l'indennità di mobilità verrà assorbita dall'Aspi nel 2017. Si veda, in proposito, la nota 24.



In questo quadro, Torino si colloca in una situazione intermedia tra le province del Centro-Nord e con un orientamento delle politiche simile a Bologna e a Genova, concentrando gli sforzi, in particolare, sull'apprendistato e sui contratti di inserimento.

Nel caso della cassa integrazione²⁷, invece, il capoluogo piemontese costituisce un'evidente anomalia nel quadro nazionale. Infatti, già prima della crisi (nel quadriennio 2005-08), nella provincia torinese le erogazioni per la cassa integrazione ammontavano a 94,8 milioni di ore di lavoro, precedendo di gran lunga Milano e Napoli (rispettivamente con 45,6 e 27,4 milioni di ore). Tra 2009 e 2011

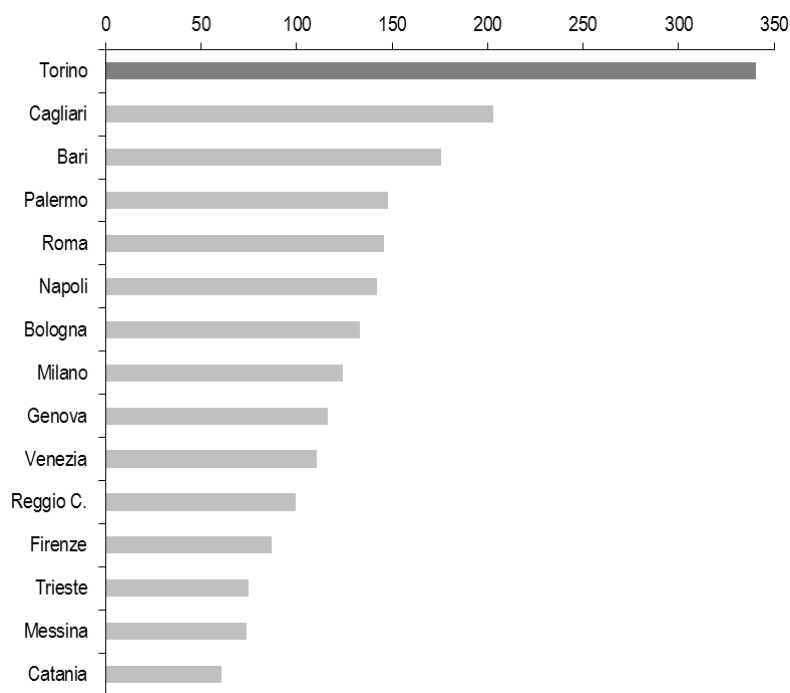
²⁷ La cassa integrazione guadagni è un istituto di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti originariamente introdotto in Italia dal D.Lgs. 869 del 1947, poi ripetutamente modificato nei decenni (fino alla legge 92/2012, che ha abolito la cassa integrazione straordinaria per cessata attività); prevede erogazioni economiche da parte dell'Inps (con risorse in parte proprie, in parte del Ministero del Welfare) dirette a lavoratori di imprese in crisi, prevalentemente industriali ed edili, con più di 15 dipendenti.

le ore di cassa integrazione in provincia di Torino sono poi più che triplicate, salendo a 310,3 milioni.

Se si pesa il totale delle ore di cassa integrazione rispetto al numero di addetti che operano nell'industria e nelle costruzioni – i due settori interessati da questo ammortizzatore sociale – si ricava un indicatore della sua «intensità»; questo evidenzia ancor più la particolare criticità della situazione torinese, con un valore (pari a 340 ore medie annue per lavoratore) ampiamente superiore rispetto a quello – 203 ore – registrato nella seconda provincia (Cagliari) e, soprattutto, rispetto ai valori di tutte le altre province centro-settentrionali (figura 4.18).

Figura 4.18. Intensità di cassa integrazione nelle province metropolitane – 2009-11

Media delle ore annue di cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga)
per addetto nel triennio considerato; fonte: Unioncamere, su dati Inps

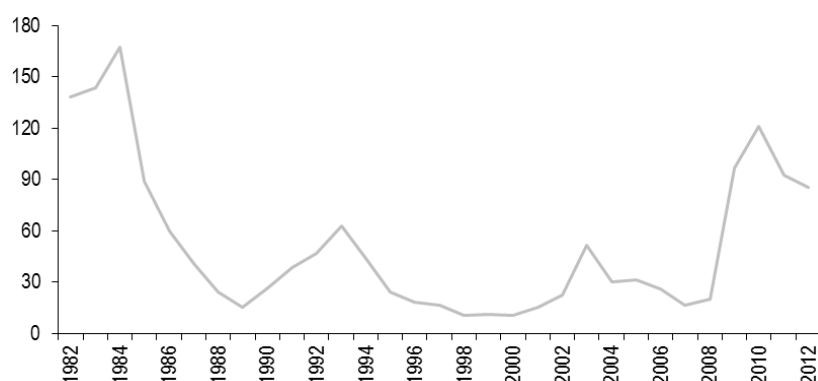


Per Torino si tratta del picco di cassa integrazione in assoluto più elevato dopo quello del 1984, in piena crisi di ristrutturazione della Fiat (figura 4.19). Considerando però il numero di occupati

Figura 4.19. Ore di cassa integrazione in provincia di Torino

Milioni di ore di cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga);

fonte: ORML



nel settore industriale della provincia torinese – all’epoca molto più elevato –, l’intensità della cassa integrazione registrata nel 2010 è stata pari a 401 ore per addetto, superiore dunque a quella che si è avuta nell’altro anno di picco, il 1984 (343 ore per addetto). Occorre anche sottolineare come la riduzione registrata a Torino tra il 2011 e il 2012 non dipenda tanto da un miglioramento nelle condizioni strutturali delle imprese quanto piuttosto dal raggiungimento dei tetti temporali massimi ammessi dalla legge per l’erogazione della cassa²⁸ e/o dall’esaurimento di parte dei fondi disponibili.

Tra i settori che hanno fatto maggiore ricorso alla cassa integrazione nel biennio 2011-12 si segnalano in provincia di Torino il metalmeccanico (con 87,9 milioni di ore complessive), seguito dall’industria chimica (13), da quella tessile (10,9) e dalle costruzioni (10). Se però si considerano i diversi livelli di intensità, questi sono stati particolarmente elevati nel settore tessile (con 335 ore per addetto), quindi nell’industria chimica (318), metalmeccanica (316),

²⁸ Esistono tre tipologie di cassa integrazione: ordinaria (per aziende in crisi temporanea, erogabile per un massimo di 52 settimane in due anni), straordinaria (per aziende in ristrutturazione, riconversione, procedura concorsuale o che abbiano esaurito la cassa integrazione ordinaria; può durare fino a 24 mesi), in deroga (per imprese senza i requisiti per accedere o che hanno utilizzato il massimo previsto delle altre forme di CIG). Tra il 2009 e il 2011 è notevolmente cresciuto il rilievo della cassa integrazione straordinaria e in deroga – dal 26,5% al 72,7% del totale, quindi all’85,3% – in buona parte proprio per finanziare le imprese che avevano raggiunto il limite temporale di legge per l’erogazione della cassa integrazione ordinaria (fonte: ORML).

tra le imprese che lavorano minerali non ferrosi (producendo vetri, ceramiche, cemento, eccetera; 237 ore), nel settore carta e stampa (230), in quello della lavorazione del legno (178) e tra le imprese edili (138).

Un altro indicatore del pesante stato di sofferenza del tessuto produttivo locale è dato dalla pressoché costante crescita dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità²⁹. In Piemonte la crisi sembra infatti aver ulteriormente aggravato un fenomeno già in evidente crescita nello scorso decennio: il numero di lavoratori in mobilità è aumentato costantemente dal 2000 al 2008 e s'è quindi impennato a partire dal 2009.

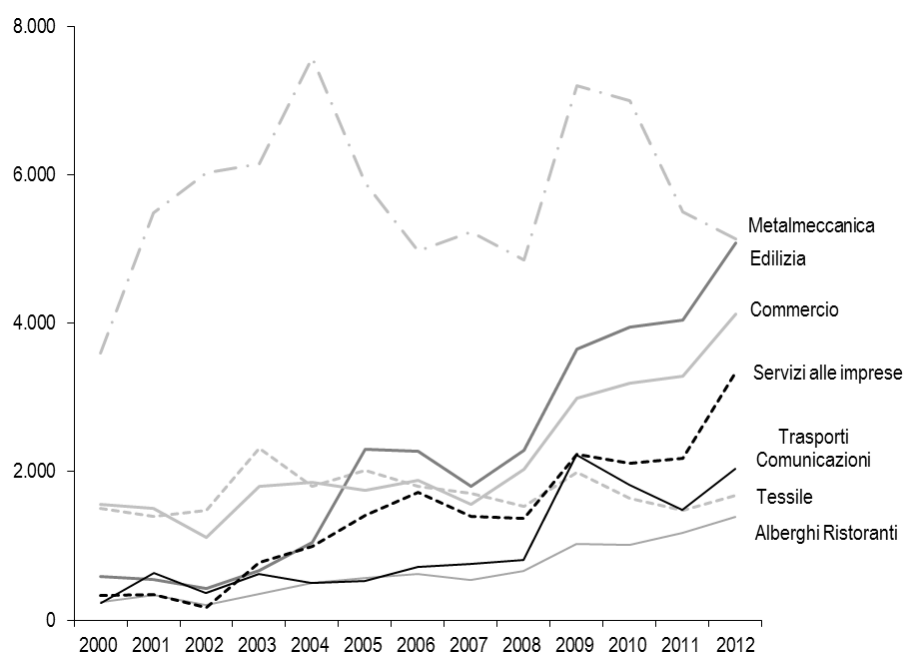
Sebbene, in termini assoluti, sia di nuovo il settore metalmeccanico a caratterizzarsi per il maggior numero di lavoratori in mobilità, gli aumenti più rilevanti degli ultimi anni hanno interessato soprattutto le costruzioni e il terziario, in particolare il commercio e i servizi alle imprese (figura 4.20).

Mentre negli anni precedenti i procedimenti di mobilità riguardavano in particolare i lavoratori più maturi, nell'ultimo biennio il fenomeno sta interessando in misura crescente anche la fascia dei giovani adulti: in particolare in Piemonte, tra il 2010 e il 2012, l'incidenza dei trentenni fra i lavoratori in mobilità è passata dal 14,8% al 29,8%, quella dei quarantenni dal 22,5% al 30,3%, mentre la quota di lavoratori con più di cinquant'anni s'è ridotta dal 46,8% al 25,1% (fonte: ORML).

Al termine del periodo di mobilità, poco più della metà dei lavoratori riesce a trovare una nuova occupazione. Nel complesso, quindi, l'iscrizione alle liste di mobilità coincide quasi sempre con l'avvio di un percorso di disoccupazione e, quindi, di progressivo impoverimento. Tra l'altro, anche tra coloro che riescono a trovare una nuova occupazione, la quota di chi guadagna oltre 1.300 euro mensili scende dal 18,2% (pre-mobilità) al 15,9%; all'opposto, la categoria di chi non arriva a 1.000 euro al mese cresce dal 39,7% al 50,9% (Buizza e Montemurro 2011).

²⁹ Le liste di mobilità – istituite dalla legge 223/1991 – comprendono i lavoratori licenziati con procedure collettive (che ricevono, di norma, un'indennità proporzionale al precedente salario, per un massimo di un anno nel caso di lavoratori under 40, di due anni se tra i 40 e i 50, di tre anni se dai 50 anni in su) e i licenziati in forma individuale (legge 236/1993) che hanno diritto alla sola indennità di disoccupazione per un massimo di otto mesi (dodici nel caso degli ultracinquantenni). Gli iscritti alla mobilità permettono alle imprese che li assumono di godere di sgravi fiscali, il che spesso li rende appetibili sul mercato del lavoro.

Figura 4.20. Lavoratori iscritti alla mobilità in Piemonte, per i principali settori produttivi
 Numero assoluto di lavoratori; fonte: ORML



Per quanto riguarda le politiche pubbliche messe in atto a Torino e in Piemonte, il quadro risulta articolato ed eterogeneo: sia per formati progettuali sia per soggetti promotori. In genere, comunque, si tratta di iniziative promosse e coordinate dalla Regione e da questa gestite in proprio o tramite gli enti locali e/o altri soggetti.

Un primo asse riguarda l'informazione e l'orientamento, comprendendo quindi attività consulenziali, iniziative seminariali, diffusione di pubblicistica informativa (relativa, ad esempio, a come scegliere un percorso lavorativo o formativo, alla compilazione di un curriculum, alle strategie da adottare sul mercato, eccetera). Un altro filone punta a far incontrare domanda e offerta di lavoro, sia, ad esempio, gestendo banche dati coi profili dei lavoratori e i fabbisogni delle imprese, sia organizzando iniziative pubbliche³⁰.

³⁰ Una manifestazione di questo tipo è *Io lavoro*, promossa a partire dal 2006 dalla Regione, con gli enti locali torinesi e le regioni Val d'Aosta e Rhône Alpes. Due volte all'anno, una sessantina di aziende del settore turistico incontrano coloro che aspirano a un'assunzione: 8.000 persone nell'edizione dell'autunno 2012, 13.000 in quella della primavera 2013.

I Centri per l'impiego gestiti dalle Province – che, come sottolineato, rappresentano oggi il principale ente di coordinamento dei diversi progetti – dovrebbero costituire un riferimento fondamentale per disoccupati e lavoratori in difficoltà. A differenza di molti altri Paesi europei, in Italia soltanto una quota minoritaria della mediazione tra domanda e offerta di lavoro passa attraverso canali ufficiali, mentre la maggior parte segue vie informali. Dunque, anche i Centri per l'impiego raramente rivelano un ruolo decisivo nel trovare lavoro (tabella 4.5); la maggior parte dei neoassunti cita piuttosto come fondamentali le segnalazioni di parenti o amici, quindi l'invio di curriculum e domanda di assunzione a potenziali datori di lavoro³¹.

Una delle più interessanti strategie messe in atto di recente – nell'ottica di razionalizzare e dirigere più efficacemente gli investimenti – riguarda il monitoraggio del mercato del lavoro. La Provincia di Torino, ad esempio, ha costruito un «misuratore dell'occupabilità», ossia un modello statistico in grado di stimare con una certa precisione il peso di diverse caratteristiche individuali (sesso, età, tipo di formazione, percorso lavorativo, eccetera) rispetto alla probabilità di trovare o ritrovare un lavoro – in particolare stabile – entro breve tempo.

Gli esiti di tali simulazioni, oltre che essere diffusi via Internet a scopo informativo e orientativo³² per gli aspiranti lavoratori, sono

³¹ Un'altra indagine sui lavoratori in mobilità dell'area torinese (Buizza e Montemurro 2011) conferma che lo strumento principale per ritrovare un'occupazione è l'interessamento di amici e parenti (33,3%), quindi l'invio di curriculum e domanda d'assunzione (16,4%); in questo caso riveste una certa importanza anche l'intermediazione di agenzie private (15,2%), mentre si conferma molto marginale il peso dei Centri per l'impiego pubblici: 5,3%.

³² Sul sito http://www.provincia.torino.gov.it/sportello-lavoro/Osservatorio_mercato_lavoro/misurare_occupabilita chiunque può inserire, in una semplice maschera, i dati relativi alle proprie caratteristiche socio-demografiche, oltre che al percorso formativo e lavorativo pregresso, ricavandone una stima della probabilità di trovare lavoro; il modello permette anche di calcolare il differenziale che produrrebbe, ad esempio, il fatto di conseguire un certo titolo di studio oppure l'indirizzare le proprie ricerche verso diversi ruoli professionali o in altri territori della provincia torinese. Nel complesso, le misurazioni sistematiche – effettuate dal Laboratorio Ida Rossi, nato su iniziativa delle Province di Torino e di Cuneo con le Fondazioni CRT e CRC – hanno evidenziato che, più che il genere, sono l'istruzione e l'età a giocare un ruolo spesso determinante: ad esempio, il fatto di essere diplomati aumenta del 17% la probabilità di trovare lavoro (rispetto a un non diplomato), mentre l'aver superato i 46 anni d'età risulta un importante fattore penalizzante.

**Tabella 4.5. Canale di ricerca decisivo
tra quelli utilizzati per trovare lavoro – 2010**

Elaborazioni su dati Italia Lavoro e Istat; totali di riga pari a 100 per i diversi canali utilizzati

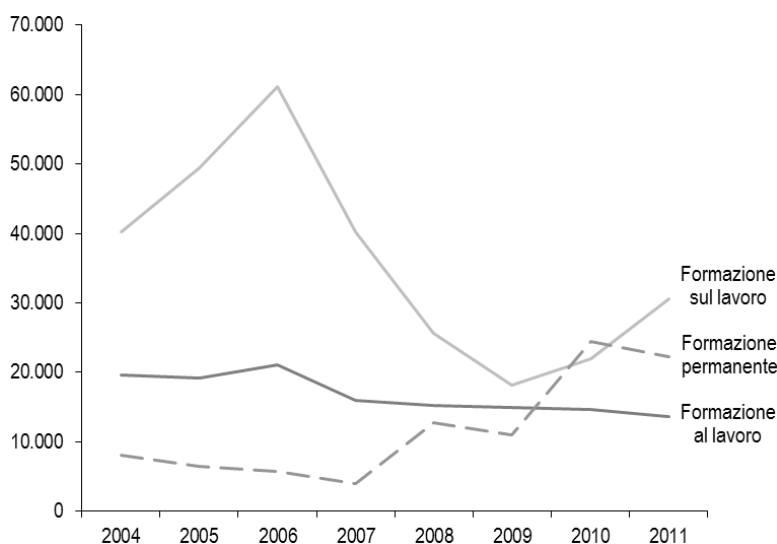
	Tramite parenti e/o amici	Invio domanda e CV	Avvio attività autonoma	Annunci sul giornale	Precedenti contatti con impresa in cui oggi lavora	Agenzia interinale o di intermediazione	Centro per l'impiego	Segnalato da scuola o centro formazione	Altri canali
Torino	37,3	21,9	12,6	7,7	3,6	3,3	1,9	2,6	9,0
Milano	43,3	14,1	13,3	7,9	6,4	3,6	1,3	2,9	7,2
Genova	40,8	11,5	17,2	7,8	6,0	1,2	1,3	3,9	10,3
Venezia	31,0	23,9	13,1	11,7	4,3	1,4	2,2	0,7	11,7
Trieste	30,0	18,8	11,4	17,9	10,1	2,0	1,1	4,6	4,0
Bologna	34,8	15,8	17,8	6,0	6,4	2,5	1,3	2,2	13,1
Firenze	38,2	15,5	18,3	11,1	4,5	1,5	1,7	2,4	6,9
Roma	41,1	10,9	12,0	14,5	6,7	1,4	1,6	2,7	9,2
Napoli	39,2	13,3	19,4	9,0	6,4	0,6	2,2	1,0	8,9
Bari	41,3	15,2	16,8	14,7	4,6	1,1	1,8	1,4	3,3
Reggio C.	28,6	15,7	18,0	17,8	5,0	0,0	6,6	1,3	7,0
Messina	21,2	30,2	16,2	14,5	5,9	0,5	5,1	0,5	6,0
Palermo	43,5	8,6	15,5	14,4	3,0	0,7	3,6	0,5	10,1
Catania	35,2	17,0	18,0	12,2	5,5	0,6	5,0	0,9	5,7
Cagliari	45,0	13,5	15,5	9,7	5,8	0,8	1,8	1,4	6,6

stati di recente utilizzati in via sperimentale per indirizzare le politiche. Dalle misurazioni effettuate, ad esempio, è emersa la scarsa incisività delle politiche di incentivazione alle imprese per stabilizzare i lavoratori precari; mentre i servizi formativi e consulenziali attivati dal progetto *Spazio impreario* si sono rivelati efficaci solo quando rivolti a persone non diplomate e di età superiore ai trent'anni. Risultati del genere hanno permesso sia di ridefinire i target prioritari sia di reindirizzare taluni interventi progettuali (Battiloro 2012).

Sul versante della formazione professionale, l'offerta complessiva è cresciuta nel triennio 2009-11 – sia in provincia di Torino sia nel resto del Piemonte – dopo diversi anni di consistente ridimensionamento (figura 4.21); nel complesso, però, rimane modesto il numero di corsi per giovani in cerca di un primo lavoro, proprio la tipologia formativa più efficace stando ai risultati di recenti verifiche empiriche.

La Regione ha da poco condotto analisi sugli esiti occupazionali di vari programmi formativi, scoprendo per l'appunto che la spendibilità in termini occupazionali è massima nel caso dei corsi di qualificazione di base diretti a un primo impiego, mentre risulta decisamente più scarsa nel caso di corsi di livello superiore, di specializzazione o di aggiornamento. Inoltre, è stato empiricamente rilevato che seguire un corso di formazione produce un vantaggio competitivo non tanto rispetto al fatto in sé di trovare lavoro quanto nel reperimento di un'occupazione stabile, di qualità, che dia possibilità di carriera (Regione Piemonte 2011a).

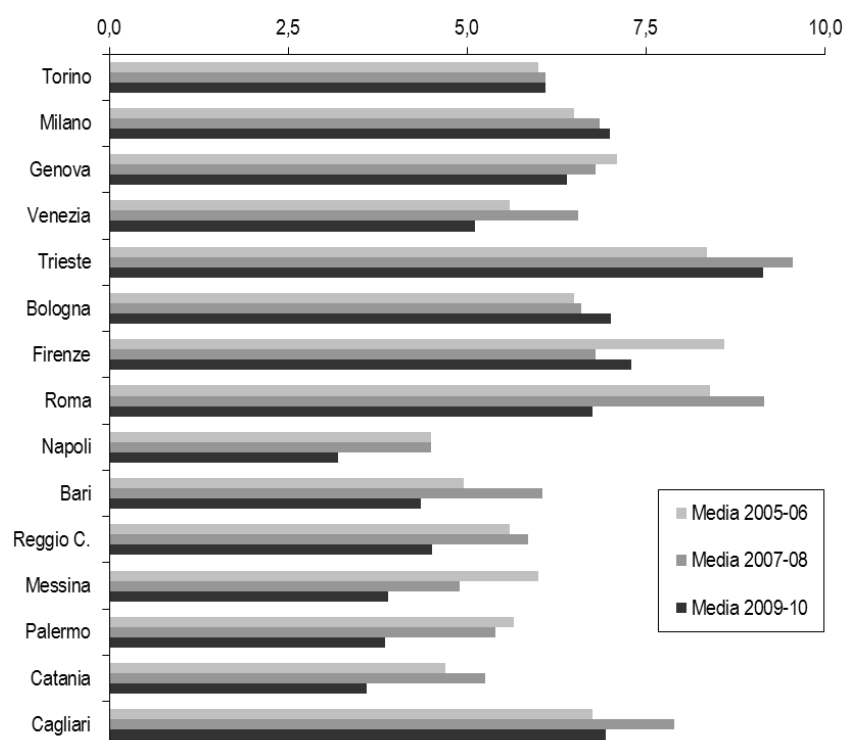
Figura 4.21. Iscritti alla formazione professionale in provincia di Torino, per tipo di corsi
Numero di iscritti a corsi finanziati dalla Regione; fonte: Osservatorio formazione Ires Piemonte



Sebbene il settore della formazione professionale risulti recentemente in crescita, nell'area torinese i livelli di partecipazione degli adulti a percorsi educativi e formativi rimangono tuttora tra i più

Figura 4.22. Adulti inseriti in percorsi formativi nelle province metropolitane

Persone tra 25 e 64 anni che hanno ricevuto istruzione o formazione nelle ultime quattro settimane; valori medi percentuali in ciascun triennio, sul totale della popolazione della stessa età; fonte: Istat



bassi registrati nelle province centro-settentrionali (figura 4.22); soltanto a Venezia si rileva una quota minore di adulti in formazione³³.

³³ Quanto all'intero Piemonte, nel 2011 risulta al sesto posto tra dodici regioni metropolitane per quota di adulti occupati che hanno partecipato ad attività formative (5,7%, contro una media nazionale del 5,4%) e al decimo posto quanto ad adulti disoccupati in formazione (5,4%, contro il 6,1% medio), precedendo unicamente la Sicilia e la Lombardia (fonte: Istat). In Europa, l'Italia si colloca in una posizione medio-bassa: nel 2010 era al diciottesimo posto (sui 27 Paesi membri dell'Unione; fonte: Eurostat) per quota di adulti partecipanti a percorsi formativi (6,4%), a notevole distanza da Paesi come Germania (7,7%), Spagna (11,3%), Regno Unito (23,3%), Svezia (28,5%).

