

CHI OFFRE E CHI CREA LAVORO IN PIEMONTE

Indagine sulla condizione lavorativa
dei giovani piemontesi

- gennaio 2018 -



Presentazione dell'indagine

Il 18 aprile 2017 Sergio Chiamparino, Presidente della Regione Piemonte e Mons. Cesare Nosiglia, Presidente della Conferenza Episcopale Piemontese stipulavano un accordo per la realizzazione di un'indagine denominata "Chi offre e chi crea lavoro in Piemonte" volta a rilevare, sul territorio regionale, le opportunità di lavoro rivolte ai giovani.

Questo rapporto presenta i risultati dell'indagine e le proposte che ne sono scaturite.

L'indagine, coordinata da Mauro Zangola in qualità di esperto indicato dalla Conferenza Episcopale Piemontese è stata realizzata da un gruppo di lavoro formato da Daniele Ciravegna, Roberto Di Monaco, Maria Maddalena Favro Paris, Piercarlo Frigero, Adriana Luciano e Silvia Pilutti, con il prezioso e l'insostituibile supporto di Mauro Durando dell'Osservatorio regionale sul mercato del Lavoro.

Un ringraziamento va agli esperti che sono stati consultati e che hanno contribuito con la loro competenza e i loro consigli allo svolgimento dell'indagine. Un particolare ringraziamento va alla Camera di Commercio di Torino che ha messo a disposizione i dati sull'imprenditoria giovanile in Piemonte e a Elena Sgubbi per la revisione e l'editing dell'indagine.

La responsabilità dell'analisi contenuta nell'indagine rimane comunque in capo agli autori dei singoli contributi.

Indice

1. Finalità e contenuti dell'indagine
2. Sintesi dei risultati
3. Il contesto in cui vivono i giovani piemontesi: l'eredità delle trasformazioni degli ultimi vent'anni
 - 3.1 L'invecchiamento della popolazione
 - 3.2 L'andamento dell'economia negli ultimi 15 anni
 - 3.3 Un'economia sempre più terziaria
4. L'andamento della congiuntura e le prospettive
5. La crescita della disoccupazione giovanile
 - 5.1 Il pianeta giovani in provincia di Torino
 - 5.2 I livelli di occupazione e disoccupazione fra i giovani piemontesi
 - 5.3 I laureati dell'Università di Torino nel mercato del lavoro
 - 5.4 Un approfondimento sulla disoccupazione e l'inoccupazione giovanile
6. Dove trovano lavoro i giovani piemontesi
 - 6.1 Luoghi e professioni dei giovani in Piemonte
 - 6.2 Investire oltre le barriere nel lavoro

INSERTO: Dove trovano lavoro i giovani in Piemonte
7. Chi crea lavoro in Piemonte
 - 7.1 Le Imprese giovanili in Piemonte
 - 7.2 Le start up innovative
8. Un Focus sulle imprese
 - 8.1 Le imprese che assumono di più
 - 8.2 Le cooperative sociali
9. Un nuovo Centro per l'Orientamento dei giovani al lavoro

1. Finalità e contenuti dell'indagine

Di fronte alle difficoltà dei giovani piemontesi a entrare nel mondo del lavoro e alle situazioni di crescente incertezza e precarietà in cui vivono le nuove generazioni, Regione Piemonte e Conferenza Episcopale Piemontese hanno stipulato un Accordo per la realizzazione di un'indagine sul tema: "Chi offre e chi crea lavoro in Piemonte" con la quale favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Contribuire a capire meglio come si sta evolvendo il sistema socio economico torinese e piemontese, facendo emergere i settori più promettenti per la capacità di creare posti di lavoro.

2. Migliorare la conoscenza del mercato del lavoro giovanile per offrire informazioni utili a cogliere le opportunità di lavoro e tali da consentire ai giovani e alle loro famiglie di orientarsi meglio nella scelta degli sbocchi professionali e lavorativi. Attraverso la ricerca dei dati provenienti da fonti più disparate l'indagine intende offrire ai giovani nel modo più semplice possibile informazioni di facile comprensione, a cominciare da quelle che riguardano:
 - a. Le imprese che domandano lavoro, la specificità delle loro richieste (profili professionali, esperienze, titolo di studio) e le forme contrattuali offerte.
 - b. Le nuove iniziative imprenditoriali promosse da giovani per valutarne la reale consistenza e la capacità di stare sul mercato diventando esse stesse creatrici di posti di lavoro per altri giovani.

- a. Le imprese che domandano lavoro, la specificità delle loro richieste (profili professionali, esperienze, titolo di studio) e le forme contrattuali offerte.
- b. Le nuove iniziative imprenditoriali promosse da giovani per valutarne la reale consistenza e la capacità di stare sul mercato diventando esse stesse creatrici di posti di lavoro per altri giovani.

3. Contribuire all'inclusione sociale dei giovani che incontrano maggiori difficoltà offrendo loro la possibilità di crearsi un percorso verso la vita adulta, lavorando in modo continuativo, con autonomia di reddito guadagnato e non sussidiato. In un contesto di cambiamento nel quale l'economia non cresce o cresce poco e vengono meno gli adattamenti necessari, si aggravano le contraddizioni tra mutamento delle tecnologie e mantenimento dell'occupazione; tra libertà di scelta dei percorsi scolastici e incertezze sulle possibilità di impiego, flessibilità nell'uso del lavoro e opportunità di acquisire la formazione richiesta. Si aggravano anche i divari fra le opportunità offerte da settori ad alta qualificazione e la vasta area degli impieghi che non richiedono particolari abilità. L'inevitabile selezione dei giovani al termine del percorso di studio acuisce le differenze tra aspirazioni e possibilità, scoraggiando quelli che non sono in grado di mettere a frutto le loro doti. Il fenomeno dei NEET è il segnale dell'esistenza di una fascia ad alto rischio di esclusione sociale.

4. Mettere a disposizione degli operatori pubblici e privati uno strumento di conoscenza che serva a migliorare l'efficacia delle politiche attive del lavoro in vigore in Piemonte.

5. Mobilitare tutti i soggetti che operano nel mondo del lavoro per il raggiungimento di un obiettivo che li accomuna e da cui dipende il futuro delle nuove generazioni.

2. Sintesi dei risultati

Il lavoro svolto ha il compito di fornire ai giovani piemontesi nati dopo il 1980 informazioni originali e dettagliate sulle opportunità di lavoro offerte dal sistema economico per meglio orientare le loro scelte formative e professionali.

La raccolta delle informazioni è stata preceduta da un'analisi del contesto socio economico in cui vivono i giovani piemontesi perché da esso dipende, in prima battuta, la possibilità di trovare lavoro.

L'analisi ha messo in evidenza le trasformazioni intervenute nel tessuto socio economico piemontese negli ultimi 20 anni, le eredità che ci hanno lasciato e il prezzo che stiamo ancora pagando con l'aumento delle povertà, delle diseguaglianze e, soprattutto, con l'esplosione della disoccupazione giovanile, su livelli molto più alti di quelli riscontrabili nelle regioni e nelle aree metropolitane del Centro Nord, con l'eccezione della Liguria.

All'aumento della disoccupazione giovanile hanno contribuito, da noi come in altre aree, molti fattori tra cui il blocco del turnover generazionale. Tra il 2008 e il 2016 in Piemonte si sono persi 50.000 posti di lavoro frutto di una consistente crescita degli occupati con più di 45 anni (+222.000) alla quale si è contrapposto un crollo dell'occupazione al di sotto di tale soglia (-272.000 unità di cui 90.000 giovani fino a 29 anni).

Un'analisi approfondita dei 15-29enni residenti in Provincia di Torino ha messo in evidenza che tra essi vi sono ancora circa 85.000 coetanei per i quali il lavoro resta un miraggio. Una quota crescente di questi giovani vive in condizione di povertà. Secondo l'ISTAT il 17,5% dei giovani piemontesi tra i 15 e i 24 anni si trova in questa condizione.

Il quadro economico piemontese sta migliorando ma non a sufficienza per produrre nuovi posti di lavoro. Nel secondo trimestre l'occupazione è addirittura scesa di 8.000 unità.

Oggi il 65% dell'occupazione e del reddito prodotto proviene dal terziario. Ciò alimenta una progressiva diversificazione del tessuto economico tanto auspicata ma che al momento non rappresenta ancora una valida alternativa all'industria. L'analisi condotta sulle 300 imprese che hanno assunto di più nel 2015-2016 ha evidenziato l'urgenza di investire sui settori che si confrontano con la competizione internazionale, che sono "indispensabili" nelle filiere in cui operano stante la capacità delle imprese che ne fanno parte, non necessariamente grandi, di creare posti di lavoro più qualificati, più stabili e meglio retribuiti. Nel periodo considerato, tra quelle 300, le imprese manifatturiere non alimentari e il commercio hanno creato all'incirca la stessa quantità di posti di lavoro equivalenti a tempo pieno. Le prime mostrano tuttavia un "tasso di precarietà" (che misura la precarietà dell'occupazione creata) pari a un terzo di quello calcolato per le imprese commerciali.

Ulteriori approfondimenti svolti sulla condizione lavorativa dei giovani piemontesi hanno messo in evidenza alcuni fenomeni che meritano di essere richiamati:

1. L'impatto della crisi tende a spostarsi lungo la scala dell'età investendo, in misura crescente, la fascia dei giovani tra i 30-35 anni il cui tasso di disoccupazione, tra il 2008 e il 2016, è raddoppiato.

2. Le relazioni esistenti tra origini sociali, curricula universitari e sbocchi professionali indicano che negli stessi campi di studio transitano studenti più attrezzati culturalmente e socialmente per mettere a frutto la formazione acquisita all'Università assieme ad altri, talvolta primi laureati in famiglia, con curricula meno brillanti che difficilmente vedranno realizzate le speranze di mobilità sociale che avevano riposto nell'Università. Di fronte a questa situazione l'Università deve interrogarsi su quali sono i meccanismi attraverso i quali le diseguaglianze di classe continuano a dispiegare i loro effetti anche nel momento in cui la fatica degli studi dovrebbe essere compensata a prescindere dall'origine sociale.

Analisi complesse ma ricche di spunti hanno consentito di dare risposte, in larga parte originali, alle domande che costituiscono il fulcro dell'indagine: dove trovano lavoro i giovani piemontesi, che tipi di lavori fanno.

La strada scelta è stata quella di lavorare sulle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro devono inoltrare all'INPS per ogni assunzione, in cui specificano l'attività dell'azienda e il tipo di professione per la quale la persona viene assunta, assieme ad altre informazioni sulle caratteristiche dell'azienda e sul rapporto di lavoro. È stato così possibile ricostruire la mappa dei 658.000 avviamenti al lavoro realizzati in Piemonte nel biennio 2015-2016, che ha guardato 350.000 giovani che almeno una volta hanno iniziato rapporti di lavoro alle dipendenze, con durate, è bene precisarlo, diversissime, talvolta molto brevi, talvolta più durature se non stabili. Il passo successivo è stato quello di selezionare i "mestieri" svolti dai giovani e i "luoghi di lavoro". Sono state analizzate 130 differenti attività svolte in 17 luoghi di lavoro che sono stati presentati utilizzando sei verbi che colgono le dimensioni più importanti del lavoro: fabbricare, vendere, gestire, muovere, dialogare e prendersi cura. I principali risultati dell'analisi sono riassunti nella tabella; le informazioni più dettagliate dell'analisi, svolta da Silvia Pilutti e Roberto Di Monaco, sono riportati nell'inserito al paragrafo 6.

Giovani	Andati a	Lavorando in	N. avviamenti		N. giovani	
			N.	%	N.	%
97.306	Fabbricare	Azienda agricola	46.614	7,1	23.949	6,8
		Fabbrica	101.526	15,4	44.734	12,8
		Bottega, esercizio artigiano	15.703	2,4	12.509	3,6
		Cantiere	22.306	3,4	11.114	4,6
95.063	Vendere	Albergo, ristorante, bar	91.431	13,9	47.768	13,6
		Negozi, supermercato	75.319	11,4	34.747	9,9
		Call-center	27.629	4,2	12.548	3,6
57.205	Gestire	Ufficio, studio amministrativo o professionale	76.453	11,6	55.932	16,0
		Laboratorio	1.502	0,2	1.273	0,4
31.426	Muovere	Mezzi per movimentare merci e persone	53.397	8,1	31.426	9,0
27.242	Dialogare	Set, spettacolo, sport	26.149	4,0	9.616	2,7
		Scuola, agenzie formative	55.816	8,5	17.626	5,0
42.058	Prendersi cura	Ospedale, ambulatorio	9.333	1,4	6.591	1,9
		Con persone per cura e assistenza	21.748	3,3	12.958	3,7
		In famiglia per cura e assistenza	7.772	1,2	6.725	1,9
		Locali e all'aperto per pulizia e cura	20.579	3,1	12.258	3,5
		Locali e all'aperto per vigilanza e sicurezza	4.765	0,7	3.526	1,0
Totale			658.042	100	350.300	100

Dai dati contenuti nell'Inserito è possibile trovare per ciascun mestiere informazioni importanti sul tipo di rapporto e di contratto di lavoro e sulle caratteristiche socio-anagrafiche dei giovani occupati (genere, età, cittadinanza, ecc.). Inoltre, si può vedere la presenza delle diverse occupazioni nelle varie aree geografiche della regione. In sostanza la mappa risponde anche alle esigenze di informazione di tutti gli operatori che lavorano con i giovani, dalle scuole, alla formazione professionale, ai servizi per il lavoro, alle associazioni e organizzazioni giovanili, agli enti locali.

Analisi altrettanto complesse e originali hanno consentito di dare risposta all'altro quesito al centro dell'indagine: che caratteristiche hanno le imprese "create" dai giovani o che vedono una presenza significativa di giovani. Attraverso l'analisi dei dati messi a disposizione dalla Camera di Commercio di Torino, elaborati e commentati da Maria Favro Paris, è stato possibile fornire uno spaccato delle imprese giovanili piemontesi sorte nel periodo 2014-2016, con un'attenzione particolare alle ditte individuali gestite da giovani con meno di 35 anni. L'analisi ha fornito luci e ombre.

Tra il 2014 e il 2016 il numero delle nuove ditte individuali gestite da giovani è cresciuto del 21,2% passando da 1630 a 1975. Alla fine del 2016 il tasso di sopravvivenza di quelle iscritte nel 2014 era pari al 63,8%, in 2 anni se ne sono perse poco meno di 600. Il tasso, come era prevedibile, sale al 75,6% per quelle iscritte nel 2015 e all'88,6% per quelle iscritte nel 2016.

Le imprese giovanili nate nel 2014 che mostrano alla fine del 2016 tassi di sopravvivenza superiori alla media operano prevalentemente nei comparti agricoli, nelle attività di servizio alla persona (lavanderie, parrucchieri, centri estetici), nella cura e manutenzione del paesaggio, nelle attività di pulizia e disinfestazione oppure che si occupano di installazione di impianti elettrici e idraulici. Si tratta di comparti in cui opera un numero ristretto di nuove imprese giovanili, mentre la presenza di tali imprese è maggiore nei settori dove invece l'indice di sopravvivenza è più basso. È il caso ad esempio del commercio al dettaglio, dei bar, della ristorazione e dei lavori non specializzati nelle costruzioni.

Questa situazione si registra anche nelle province piemontesi diverse da Torino dove tuttavia le imprese giovanili nate nel 2014 fanno registrare alla fine del 2016 un tasso di sopravvivenza decisamente superiore a quello torinese (81,6%).

A livello regionale l'indice di sopravvivenza medio calcolato per il totale delle ditte individuali giovanili risulta maggiore di quello rilevato a livello provinciale (70,69%). Vengono peraltro riconfermati i risultati positivi rilevati per le attività di installazione impianti idraulici ed elettrici, per alcune attività di servizio (parrucchieri, estetisti, sarti, giardinieri ma anche tatuatori, dog-sitter e addetti alla toelettatura degli animali domestici e di alcune attività più propriamente artigiane (falegnami, tipografi e carrozzieri).

Il settore agricolo si segnala per un indice di sopravvivenza particolarmente elevato (87,3%) per un numero notevole di nuove iniziative (9,3% del totale) e per uno sbalorditivo incremento delle nuove attività imprenditoriali giovanili nell'ultimo anno (+453%).

Un'attenzione particolare è stata dedicata a un fenomeno recente che coinvolge i giovani: quello delle start up e in particolare quello delle start up innovative. In Piemonte ad aprile di quest'anno erano 379 e occupavano 563 persone. Poco più di un quarto delle imprese segnala la presenza di giovani fra gli occupati. Le start up erano concentrate in 3 settori: 154 nei servizi di informazione e comunicazione che è anche il comparto con la maggior presenza di giovani (29%); 85 nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (23% giovani) e 83 nelle attività manifatturiere.

Le start up sono per loro natura iniziative di esplorazione delle tecnologie più progredite e degli ambiti di mercato ad esse collegate; sono destinate ad evolvere in caso di successo, ma non ci si può attendere che contribuiscano in modo stabile e sufficiente ad alleviare la disoccupazione. Per farlo devono sviluppare relazioni internazionali; diventare più grandi senza pretendere che possano ripetersi con frequenza i casi clamorosi di imprese che hanno diffuso nel mondo le nuove tecnologie; collegarsi ad altre imprese che esistono da maggior tempo.

Un'altra categoria di imprese sulle quali abbiamo puntato la nostra attenzione è quella delle Cooperative sociali di tipo B per il tipo di funzione che svolgono che riteniamo coerente con le finalità di questa indagine, in quanto finalizzata a ridurre il più possibile l'area dell'emarginazione sociale attraverso il lavoro.

In Piemonte a maggio di quest'anno se ne contavano 213, di cui 82 a Torino e 42 a Cuneo che è la provincia con il maggior numero di cooperative in rapporto alla popolazione. Gestiscono attività agricole, industriali, commerciali e di servizio. Nel periodo 2015-2016 hanno creato l'equivalente di 1.818 posti di lavoro a tempo pieno (FTE).

Dall'analisi è emersa per questo tipo di imprese una duplice esigenza:

1. Arricchire le competenze svolte dalle persone occupate in stato di disagio per non confinarle in quei compiti che altri rifiutano e che resterebbero comunque ai margini dell'inclusione sociale.
2. Mettere a punto strumenti finanziari per coinvolgere i risparmiatori disponibili a finanziare inserimenti lavorativi delle persone a rischio di emarginazione. Si tratta di individuare tra gli strumenti della cosiddetta finanza sociale (Social Bond) quelli che possono essere utilizzati per il sostegno di attività produttive capaci di creare in tempi rapidi posti di lavoro.

L'indagine aveva fra i suoi obiettivi anche quello di "mettere a disposizione degli operatori pubblici e privati uno strumento di conoscenza per migliorare l'efficacia delle politiche del lavoro in Piemonte". L'indagine ha assolto questo compito mettendo a disposizione un ricco e assolutamente inedito bagaglio di informazioni sugli sbocchi lavorativi dei giovani piemontesi che possono contribuire a orientare meglio le scelte formative e lavorative dei coetanei che non sono ancora entrati o risiedono ai margini del mondo del lavoro.

Questo patrimonio di informazioni su lavori e mestieri, soggetti peraltro a continue trasformazioni, ha bisogno di essere diffuso e valorizzato con strumenti nuovi e attività di accompagnamento che aiutino i giovani a costruirsi rappresentazioni adeguate del lavoro e a cogliere la qualità e i significati dei lavori potendo contare su una più fattiva "mobilitazione di tutti i soggetti che operano nel mondo del lavoro".

La Regione Piemonte dispone già di risorse che potrebbero essere arricchite e proposte in modo attivo e organizzato in un luogo fisico e on line, visibile e facilmente accessibile che è stato identificato in nuovo "**Centro per l'orientamento al lavoro dei giovani piemontesi**". Se condivisa la proposta di dar vita al nuovo "Centro" che prenda a modello esperienze di successo di altri Paesi Europei, potrebbe essere accompagnata da uno **studio di fattibilità** circoscritto all'area metropolitana torinese per valutarne le ricadute e le implicazioni finanziarie e logistiche.

3. Il contesto in cui vivono i giovani piemontesi: l'eredità delle trasformazioni degli ultimi vent'anni

Per i giovani piemontesi la possibilità di trovare un'occupazione, se possibile stabile ma comunque dignitosa, dipende da molti fattori. Uno di questi è il contesto socio economico in cui vivono e da cui dipende, in prima battuta, la probabilità di trovare occasioni di lavoro.

L'attuale contesto è il risultato di profonde trasformazioni intervenute negli ultimi 20 anni che hanno interessato tutte le economie sviluppate del Centro Nord. I loro effetti, tuttavia, sono stati più intensi a Torino rispetto ad altre aree. Per questo si ritiene opportuno concentrare l'analisi sul capoluogo piemontese, avendo cura di mettere a confronto le risultanze che emergono con quelle del Piemonte e del Nord Ovest.

3.1 L'invecchiamento della popolazione

Oggi i giovani torinesi vivono in una città dove la popolazione si riduce e invecchia molto rapidamente, come dimostra l'indice di vecchiaia dato dal rapporto, moltiplicato per 100, tra gli ultrasessantacinquenni e il numero dei giovani fino a 14 anni. Alla fine del 2016 è pari a 207,7; due anziani ogni giovane. Secondo le ultime rilevazioni, Torino ha 887.000 residenti; rispetto al 2010 ne ha persi quasi 21.000, il 2,3%. Altre città, come Milano, Bologna e Firenze, li hanno aumentati, sia pur di poco.

In ogni caso, dappertutto i giovani sono sempre meno. A Torino la popolazione fino a 24 anni di età è scesa al 20,6%, un punto al di sotto della media regionale e 3 punti al di sotto di quella nazionale.

L'invecchiamento e il 'degiovanimento' della popolazione nel 2016

	Torino	Piemonte	Nord Ovest	Italia
Indice di vecchiaia	207,7	189,6	169,8	157,7
Peso % dei giovani <24 anni sul totale della popolazione	20,6	21,6	23,5	23,6

Una lettura del trend demografico per generazioni mette in evidenza i cambiamenti intervenuti nei percorsi verso la vita adulta. Il più significativo è la prolungata permanenza dei giovani nelle famiglie di origine, un fenomeno che coinvolge la generazione dei "millennials", che comprende i nati negli anni ottanta e negli anni novanta. Secondo l'ISTAT, in Italia il 70% dei maschi di 25-29 anni e il 54,7% delle loro coetanee vive ancora nella propria famiglia con il ruolo di figli. Il fenomeno è dovuto a molteplici fattori, tra cui

l'aumento diffuso della scolarizzazione e l'allungamento dei tempi formativi; le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro e la condizione di precarietà, gli ostacoli a trovare un'abitazione. L'effetto di tali fattori è stato amplificato negli ultimi anni dalla congiuntura economica sfavorevole che ha spinto sempre più i giovani a ritardare ulteriormente, rispetto alle generazioni precedenti, le tappe verso la vita adulta tra cui quella della formazione di una famiglia. Tenuto conto di questi fattori, c'è da presumere che a Torino la situazione non si discosti molto da quella nazionale.

3.2 L'andamento dell'economia negli ultimi 15 anni

Oggi i giovani torinesi vivono in un contesto che ha subito negli ultimi 15 anni fasi alterne sotto il profilo economico con un bilancio finale fortemente negativo. In una prima fase che va dal 2001 al 2008 il valore aggiunto è cresciuto del 4% nonostante la leggera flessione registrata nel periodo 2002-2003. All'aumento ha contribuito in misura significativa l'evento olimpico che ha comportato un esborso complessivo di 21 milioni di euro concentrati per l'80% nel periodo 2000-2006 e riferiti per circa due terzi a interventi infrastrutturali. Il maggior prodotto accumulato è rapidamente svanito negli anni successivi al 2008 e fino al 2014 a causa della profonda crisi, solo in parte mitigata dal rimbalzo registrato nel periodo 2010-2011. Nell'intero periodo il valore aggiunto è diminuito dell'11,3%. A distanza di 15 anni l'economia torinese si è scoperta più povera.

Il trend dell'economia negli ultimi 15 anni
(Variazione valore aggiunto 2000-2015)

	2000-2008	2009-2015	Var. 2000-2015
Torino	+4%	-11,3%	-7,3%
Piemonte	+5,4%	-10,6%	-5,1%
Nord Ovest	+9,5%	-7,3%	+2,2%

Come risulta dalla Tabella sopra riportata, l'economia piemontese ha mostrato un trend e un impatto della crisi molto simili a quelli dell'area torinese. Tra il 2000 e il 2008 il valore aggiunto piemontese è cresciuto del 5,4%; tra il 2009 e il 2015 il calo è stato del 10,6%.

La tenuta dell'economia lombarda ha consentito invece al Nord-Ovest di limitare i danni, mettendo a segno tassi di crescita del valore aggiunto maggiori nella fase di ripresa (+9,5%) e perdite più contenute nelle fasi di crisi (-7,3%).

C'è un dato che racconta con estrema durezza la situazione a dieci anni dallo scoppio della crisi. È quello delle famiglie in povertà assoluta, che cioè mancano del minimo necessario per condurre una vita dignitosa. In Italia sono raddoppiate nell'arco di 10 anni ma soprattutto, come e più di quanto sia avvenuto all'estero, sono aumentate le diseguaglianze.

In Italia c'è stata una polarizzazione dei redditi molto forte. I redditi del quinto più ricco della popolazione sono aumentati, quelli del quinto più povero sono diminuiti. Non solo, la povertà prima era concentrata nelle fasce di età avanzate, adesso si concentra tra le persone in età da lavoro e tra i minori. I dati disponibili si riferiscono al contesto nazionale, ma alla luce delle tendenze rilevate c'è da presumere che, soprattutto a Torino, la situazione non sia molto diversa.

La performance di questi anni ha cambiato solo in piccola parte la geografia economica del Piemonte. La provincia di Torino fornisce più della metà della ricchezza prodotta, ma il suo contributo è leggermente sceso passando dal 55,3 al 54,2%. Un calo compensato dalle dinamiche positive del Cuneese e dell'Alessandrino il cui contributo è salito rispettivamente dal 12,7 al 14% e dall'8,6 al 9,3%. Perdono colpi aree tradizionalmente forti come il Novarese e il Biellese. Quest'ultimo in particolare ha ridotto il suo peso dal 4,2 al 3,6%.

3.3 Un'economia sempre più terziaria

Tra le eredità lasciate dalle alterne vicende degli ultimi 20 anni merita attenzione il consolidarsi dei processi di terziarizzazione dell'economia: un fenomeno in atto da alcuni decenni e comune alle maggiori aree sviluppate. In Piemonte il terziario dà lavoro al 66,3% dell'occupazione: punto di arrivo di una costante evoluzione, se si considera che nel 1951 il terziario assorbiva solo il 40% degli occupati mentre l'industria contribuiva per il 59%. Nel corso degli anni è cresciuto anche il peso dell'agricoltura che oggi dà lavoro al 3,4% dell'occupazione. Se si restringe il periodo di osservazione, si rileva che tra il 2000 e il 2016 nell'area torinese il maggior contributo all'aumento del peso del terziario è venuto dal comparto dei servizi alla persona (istruzione, welfare, cultura ecc.).

Un'economia sempre più terziaria

Come è cambiato il peso del terziario nell'economia piemontese nel periodo 1951-2017 (2^a tr.)

	1951	1961	1971	1981	1991	2001	2011	2017
Incidenza occupazione settore agricolo	0,7	0,5	0,3	1,0	0,3	1,3	1,3	3,4
Incidenza occupazione settore industriale	59,0	62,3	58,6	46,8	37,6	31,9	24,5	30,3
Incidenza occupazione settore terziario non commerciale	18,9	24,1	27,1	37,1	44,8	49,4	58,0	46,8
Incidenza occupazione settore commerciale	21,4	13,1	14,0	18,4	17,4	17,5	16,2	19,5

4. L'andamento della congiuntura e le prospettive

Dopo la crisi iniziata nel 2008 la situazione economica piemontese è migliorata a partire dal 2015; gli indicatori più recenti segnalano un'accelerazione dell'attività economica. Nel primo trimestre 2017 la produzione industriale è cresciuta dell'1% rispetto ai tre mesi precedenti. Rispetto al primo trimestre 2016 la crescita è stata più consistente (+4,5%); in forte ripresa anche l'export che è cresciuto, nel secondo trimestre, dell'11,5%. Si è ridotto il ricorso alla CIG anche per effetto delle modifiche normative introdotte nel 2016. Anche le attese delle imprese manifatturiere per i prossimi mesi sono improntate all'ottimismo. Positive sono anche nel complesso le attese del settore dei servizi, anche se i pochi dati disponibili non consentono di approfondire la situazione dei singoli comparti che compongono il settore terziario.

I dati a consuntivo e quelli che registrano il clima di opinioni sembrano quindi concordi nel delineare una fase di ripresa apprezzabile, ma nel complesso ancora debole, in quanto non interessa tutti i settori e dimensioni di impresa e, soprattutto, non sembra in grado di creare nuove occasioni di lavoro, come dimostra l'ultima rilevazione ISTAT sulle forze di lavoro. Nel secondo trimestre di quest'anno in Piemonte gli occupati sono diminuiti di 8.000 unità (-0,5%) per effetto di un aumento di 13.000 addetti nel settore terziario non sufficiente a compensare la perdita di occupati negli altri settori. Il calo degli addetti ha interessato soprattutto gli "indipendenti" scesi in un anno di 56.000 unità e, in misura minore, l'occupazione femminile che ha fatto registrare una perdita di 12.000 addetti (-1,4%). Nello stesso periodo si è registrata una riduzione delle persone in cerca di occupazione pari a 13.000 unità. È tuttavia significativo (e preoccupante) constatare che la riduzione ha riguardato esclusivamente gli "ex occupati" mentre è cresciuto il numero delle persone "senza esperienza lavorativa", cioè i giovani. Per effetto di questi andamenti il tasso di disoccupazione è sceso dal 9,4 all'8,8% ma rimane pressoché immutato il divario rispetto alle altre regioni del Centro Nord, con l'eccezione della Liguria, che mostrano una maggior capacità di creare posti di lavoro anche per i giovani. In Lombardia e in Veneto, ad esempio, il tasso di disoccupazione si assesta attorno al 6%, quasi tre punti al di sotto del dato piemontese. In questo contesto sembrano valere anche per il Piemonte i risultati delle analisi del Fondo Monetario, secondo il quale in Italia la ripresa c'è, ma è ancora troppo debole, la gente non se ne accorge, anche perché le retribuzioni non sono ancora tornate ai livelli pre-crisi, e prima che ci riescano potrebbero passare 10 anni.

Che cosa possiamo attenderci per i prossimi mesi? Le previsioni di crescita della nostra area sono in linea con quelle nazionali. Anche da noi il prossimo anno si preannuncia meno dinamico di quello che ci stiamo lasciando alle spalle: la ricchezza crescerà meno dell'1% a causa dell'aumento contenuto dei consumi e degli investimenti e del raffreddamento dell'export, pur in presenza di scenari internazionali complessivamente incoraggianti, soprattutto per una regione export-oriented come il Piemonte. Il tasso di disoccupazione

dovrebbe scendere di 3 decimi di punto e assestarsi attorno al 9,5%, 2 decimi sopra il livello del 2016 (9,3%).

Le previsioni per il Piemonte

Tassi di variazione percentuale

	2016	2017	2018
PIL	0,8	1,1	0,9
Consumi delle famiglie	1,6	1,3	1,1
Reddito disponibile	2,3	1,2	1,2
Investimenti fissi lordi	2,8	2,0	2,2
Esportazione	-2,1	7,9	2,0
Occupazione	0,7	0,3	0,5
Tasso di disoccupazione	9,3	9,8	9,5

Se il contesto in cui vivono i giovani torinesi è quello delineato c'è da chiedersi che cosa è in grado di offrire alle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro. Torino, ma in larga parte anche il Piemonte, sta cambiando pelle: da città della fabbrica a città dei servizi da dove già oggi proviene la maggior domanda di lavoro. Una diversificazione fortemente auspicata, ma che al momento non rappresenta ancora una valida alternativa all'industria. Per esserlo il terziario deve diventare più ricco per essere in grado di offrire una domanda di lavoro più qualificata e retribuzioni più elevate.

5. La crescita della disoccupazione giovanile

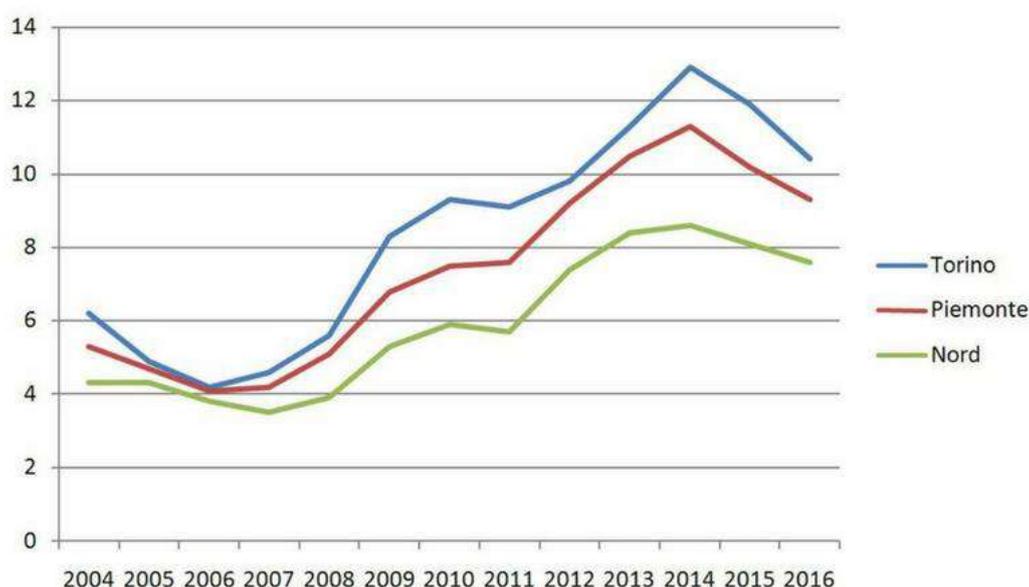
Le ricadute della crisi sono state particolarmente intense sul mercato del lavoro facendo schizzare verso l'alto i tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile, che erano scesi in tutte le aree a livelli molto bassi.

Come risulta dal grafico sotto riportato, nel 2007 in provincia di Torino il tasso di disoccupazione totale era sceso dal 10,0 al 4,6%; quello piemontese al 4,2%. Nel Nord Ovest il calo è stato più contenuto poiché all'inizio del periodo il tasso era di 3 punti inferiore a quello delle altre aree.

Visto con gli occhi di oggi, per Torino e il Piemonte si è trattato di un risultato eccezionale dovuto a numerosi fattori quali il favorevole andamento della congiuntura internazionale, e in parte anche interna, e una legislazione del mercato del lavoro più flessibile.

Come era prevedibile, l'avvento della crisi ha fatto slittare verso l'alto i tassi di disoccupazione: come risulta dal grafico, il "salto" più alto l'ha fatto registrare la Provincia di Torino (+10 punti circa); quello più contenuto il Nord Ovest (+5,5 punti).

Il trend della disoccupazione
Tassi di disoccupazione anni 2004-2016

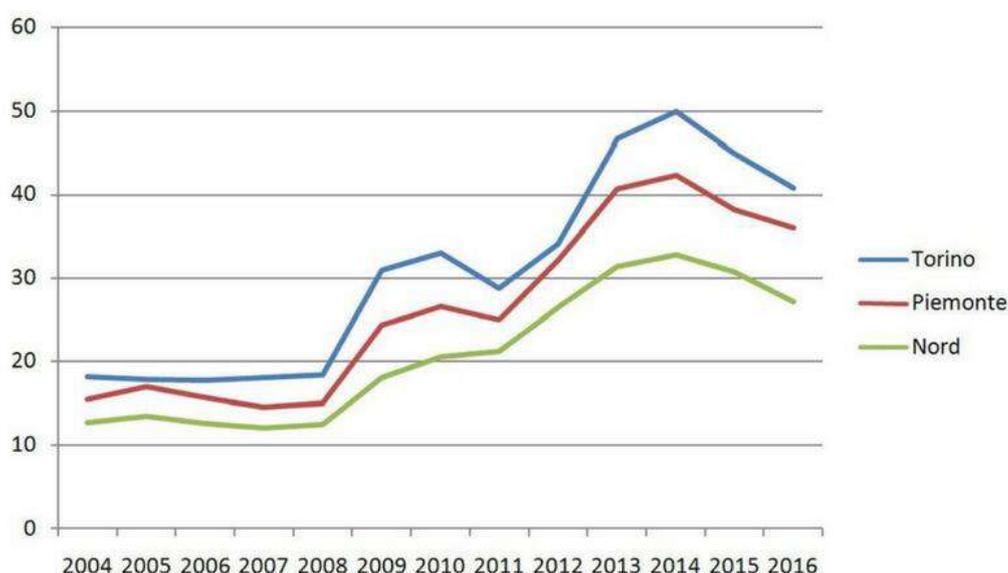


Il ritorno di fiamma della disoccupazione nell'area torinese è da imputare in larga parte al suo capoluogo dove il tasso è salito di 8 punti (dal 4,8 al 12,8%). Con l'avvento della crisi tutti i tassi sono slittati verso l'alto, ma a Torino l'impatto è stato molto più forte; i divari con Milano e Bologna si sono ampliati di circa 5 punti.

Tendenze analoghe, e frutto anch'esse di grande preoccupazione, hanno riguardato il tasso di disoccupazione dei giovani fino a 24 anni. Come risulta dal grafico sotto riportato, in Provincia di Torino è schizzato al 40,8%, con un balzo di 22,5 punti percentuali rispetto al 2007, punto di arrivo della ripresa. Dopo aver toccato il suo massimo nel 2014 (49,9%) il tasso è sceso, ma non abbastanza da mettersi in linea con quelli registrati a Milano e Bologna rispetto alle quali registrava nel 2016 un "surplus" rispettivamente di 7,5 e 27,6 punti percentuali.

Il trend della disoccupazione giovanile

Tassi di disoccupazione giovanile anni 2004-2016



Anche il Piemonte fa registrare tassi di disoccupazione giovanile maggiori rispetto alle regioni prese a riferimento nel 2016, quando il dato da noi si attestava al 36%. Il divario è più contenuto rispetto alla Lombardia (6 punti), ma si allarga in modo significativo rispetto a Emilia Romagna (+14 punti) e Veneto (+17 punti). Negli ultimi 10 anni il solco rispetto alle altre regioni è cresciuto, a conferma di una maggior difficoltà dell'economia piemontese e di quella torinese a creare nuove occasioni di lavoro per i giovani.

Il forte sviluppo del tasso di disoccupazione giovanile, da noi come in altre aree, è dovuto a molti fattori. Ne segnaliamo alcuni:

1. Il virtuale blocco del turn-over generazionale, o comunque un suo forte rallentamento, dovuto alle modifiche del sistema pensionistico, che hanno rinviato, spesso di anni, l'uscita dal lavoro delle coorti demografiche tra i 55 e i 64 anni. Tra il 2008 e il 2016 il tasso di occupazione di questa fascia decennale è cresciuto di ben 22 punti percentuali, passando dal 30,7% al 52,9%; in tale periodo si sono persi in Piemonte 50.000 posti di lavoro, frutto di una consistente crescita dei *seniores* (+222.000 addetti dai 45 anni in su) a cui si contrappone un crollo dell'occupazione al

di sotto di tale soglia di età (-272.000 unità, di cui -90.000 giovani fino a 29 anni), solo in parte legata al calo demografico che sta investendo la fascia degli ultratrentenni. Ne deriva un sensibile invecchiamento degli occupati, specie nel pubblico impiego, che è causa, fra l'altro, di una perdita di dinamicità, per il mancato inserimento di forze lavoro giovani, innovative e flessibili, e che fa di fatto da freno ai processi di cambiamento tecnologico in atto.

2. Il divario fra le competenze fornite dalla scuola e dal sistema formativo e le esigenze delle imprese, che in realtà è aggravato dalla scarsa propensione degli imprenditori a investire sul capitale umano e quindi sulla qualità di processo e di prodotto, spostando l'asse della competitività sul mercato verso il risparmio sul costo del lavoro con un'accentuazione degli elementi di flessibilità e di precarietà occupazionale. È una tematica affrontata a più riprese nel presente documento: il sistema formativo, che assume un aspetto cruciale in una fase di trasformazione tecnologica come quella attuale, fatica a soddisfare la richiesta di competenze espressa dalle aziende sia per la stretta finanziaria in cui si trova a operare, sia per la rigidità organizzativa e procedurale del suo assetto, che tende a riprodurre nel tempo interventi consolidati, ma tali limiti sono amplificati da una realtà imprenditoriale che, come si è detto, sembra delegare all'esterno azioni di rafforzamento delle competenze che andrebbero in gran parte svolte all'interno del complesso aziendale, e che non pare in grado di scommettere sui giovani e di delineare una strategia di medio termine sulle risorse umane, prediligendo soluzioni contingenti e di breve termine.

3. La crescente separatezza tra studio e lavoro, che si traduce negli ultimi anni in un visibile incremento del tasso di inattività dei giovani, in parte dovuto a difficoltà di inserimento nel lavoro che spingono i ragazzi a ripiegare sulla formazione come strumento per aumentare la propria occupabilità, dilazionando con ciò oltre misura la transizione verso il lavoro che diventa così sempre più difficoltosa, anche per la scarsa efficacia dei servizi per l'impiego. Il successo del sistema duale diffuso nei paesi di lingua tedesca, dove i livelli di disoccupazione giovanile sono ridotti al minimo, sta spingendo le politiche verso una riorganizzazione del sistema scolastico nella logica dell'alternanza, ma tale processo è lento e faticoso, comportando un cambiamento radicale nei modelli formativi e imprenditoriali.

5.1 Il pianeta giovani in provincia di Torino

Ma quanti sono i giovani torinesi per i quali l'occupazione resta un miraggio? Che caratteristiche hanno? Che tipo di rapporto hanno con il mondo dello studio e del lavoro? L'analisi che segue, i cui risultati sono sintetizzati nella tabella, mette a fuoco alcune peculiarità del "pianeta" giovani in provincia di Torino.

Il pianeta giovani in provincia di Torino

1. Giovani (15-29 anni)	308.000
2. Giovani occupati	98.700
3. Giovani in cerca di lavoro	34.900
4. Forza lavoro (2+3)	133.600
5. Non forza lavoro (1-4)	174.250
6. Studenti	127.000
7. Gli "invisibili"	49.250
8. Giovani per i quali l'occupazione è un miraggio	84.150

In provincia di Torino i giovani tra i 15 e i 29 anni sono 308.000 e rappresentano il 13,6% della popolazione: poco più della metà sono uomini. La fascia più numerosa è quella dei 25-29 anni (36%); i giovanissimi (15-18 anni) sono il 31%.

Secondo l'ISTAT, i giovani in età compresa tra i 15 e i 29 anni che nel 2016 risultavano occupati erano 98.700, di questi il 58% erano uomini. Posto uguale a 100 il totale degli occupati, i 15-29enni sono l'11%; il 68% dei giovani occupati si concentra tra i 25-29 anni; i ragazzi tra 15 e 19 anni che lavorano sono 1.500 (l'1,5%).

Per l'insieme dei giovani il tasso di occupazione si aggira attorno al 32%. Tra il 2000 e il 2016 è sceso di 18 punti percentuali (dal 50 al 32%); di oltre 20 punti per gli uomini e di 15 punti per le donne. Tra i 30-44enni il tasso è sceso solo di 5 punti; per i 45-59enni è aumentato passando dal 60,2 al 76,7%; tra i 60-74enni è addirittura più che raddoppiato passando dal 7,2 al 17,5%.

Sempre secondo l'ISTAT, i 15-29enni che cercano lavoro sono 34.900, poco più di un terzo del totale dei disoccupati, equamente ripartiti per genere: il 60% ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni. Il tasso di disoccupazione fino a 29 anni è pari al 26,1%. Sale al 37,4% tra i 20-24enni e al 71% per i 15-19enni. Tra il 2004 e il 2016 il tasso medio è raddoppiato (era il 13,3%) con una punta superiore al 280% per i 20-24 anni.

I giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni che frequentano la scuola secondaria di secondo grado e l'Università sono 127.000.

Sommando il numero degli occupati a quelli che cercano lavoro si ottiene la "forza lavoro" che è pari a 133.600 unità. Sottraendo tale entità dal totale dei giovani si ottiene la "non forza lavoro" che è pari a 174.400 unità. Al netto dei ragazzi che studiano si ottiene un gruppo di circa 50.000 giovani: gli "invisibili". È la componente più critica dei cosiddetti NEET, cioè quei giovani che non studiano e non cercano lavoro. Un contenitore di situazioni molto diverse. Diverse sono anche le cause che hanno indotto i giovani a diventare NEET. Un ruolo molto importante hanno la situazione personale, la condizione familiare, i comportamenti, le scelte e le aspettative, la sfiducia e la rassegnazione.

Il peso che hanno i NEET tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni è fornito da una analisi condotta dal centro studi dell'Assolombarda che ha messo a confronto le situazioni del Piemonte e della Lombardia con quelle di due Länder tedeschi: il Baden-Württemberg e il Bayern. Dall'analisi risulta che il peso che hanno in Piemonte (17%) è simile a quello della Lombardia, ma molto maggiore di quello delle due regioni tedesche (3-4%). Secondo l'ultimo rapporto ISTAT, in Italia nel 2008 i NEET erano più diffusi tra i giovani con licenza media (21,5%): negli anni successivi sono cresciuti anche tra chi ha in tasca un titolo di studio più alto. Nel 2016 l'incidenza è diventata maggiore tra i diplomati (26,1%) mentre è rimasta stabile la quota dei laureati (22,9%).

Se agli "invisibili" si aggiungono i giovani che non hanno smesso di cercare lavoro si ottiene un esercito di giovani accomunati dalla difficoltà di realizzare un "normale" progetto di vita. Tra essi figura sicuramente una quota di giovani piemontesi tra i 18-24 anni che vivono in condizioni di povertà. Da una indagine condotta dall'ISTAT sulle condizioni di vita delle famiglie emerge che in Piemonte il 25,5% dei minori e il 17,5% dei giovani tra i 18 e i 24 anni vive in condizioni di povertà. La crescente vulnerabilità dei minori è legata alle difficoltà dei genitori a sostenere il peso economico della prima fase del ciclo di vita familiare a causa della scarsa e precaria offerta di lavoro, che diventa la principale causa delle deprivazioni di cui soffrono i "maggioresi". Il loro stato di povertà, e soprattutto quello dei minori, ha subito una forte accelerazione negli ultimi 5 anni, e, in particolare negli ultimi 2, a conferma di una condizione ben lungi dall'essere riassorbita.

Tra i giovani torinesi per i quali il lavoro resta un miraggio non figurano i coetanei che sono andati all'estero in cerca di lavoro. Nel 2016 sono partiti per cercar fortuna oltre confine 4.206 persone, 600 in più dell'anno precedente: più della metà sono uomini, soprattutto giovani tra i 18 e i 24 anni.

5.2 I livelli di occupazione e disoccupazione fra i giovani piemontesi

Per approfondire ulteriormente la condizione dei giovani di fronte al lavoro è parso utile esaminare il trend dell'occupazione e della disoccupazione nelle diverse fasce di età dei giovani piemontesi.

Uno studio su giovani e lavoro richiede preliminarmente la definizione dell'ambito anagrafico di riferimento. Per l'Unione Europea e la sua istituzione statistica, Eurostat, lo standard è 15-24 anni; in ambito nazionale, tenuto conto dei tempi relativamente lunghi di assestamento della condizione lavorativa, di completamento dell'iter scolastico e di acquisizione di autonomia dalla famiglia di origine, si fa più spesso riferimento alla fascia 15-29 anni, che è il target individuato per il programma "Garanzia Giovani", lo specifico intervento a contrasto della disoccupazione giovanile messo in campo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con fondi comunitari, ma si è anche scelto in alcuni casi (come nell'approfondimento su luoghi e professioni dell'occupazione giovanile che si trova al fondo

del capitolo 6) di estendere il limite superiore fino a 35 anni per tener conto del prolungarsi dei tempi di assestamento della condizione lavorativa e familiare.

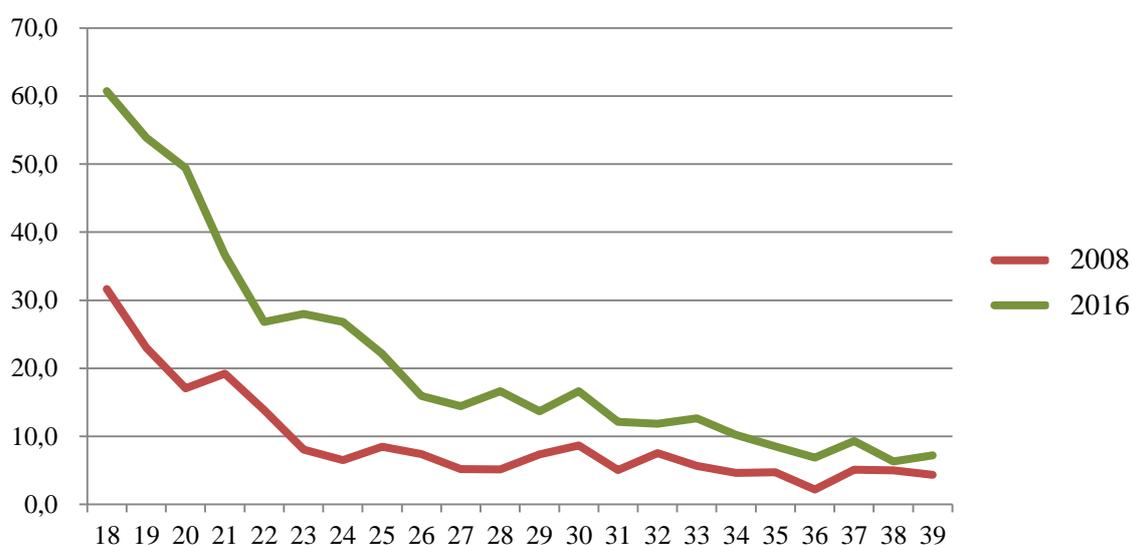
Ci pare però utile, ai fini di un inquadramento più specifico del problema, sviluppare un'analisi più ravvicinata sul decorso lungo la scala delle età del fenomeno dell'inserimento al lavoro e della disoccupazione giovanile in Piemonte, basandoci sulle stime dell'indagine continua ISTAT delle forze di lavoro relative a tre annualità con cui si può scaglionare equamente il periodo di interesse, 2008-2016: l'anno iniziale e quello finale e, come tappa intermedia, il 2012.

Un primo quadro dell'andamento dei due indicatori in esame nelle annualità di inizio e di fine periodo è sintetizzato nei grafici seguenti. L'analisi dei dati per singolo anno di età consiglia di incorporare l'ambito anagrafico da 15 a 17 anni in cui la presenza di giovani sul mercato è praticamente irrilevante: i quindicenni sono per *default* tutti inattivi, rientrando nell'obbligo scolastico; a 16 e 17 anni soltanto nel 2008 si registra una quota di soggetti attivi di un qualche rilievo, sia pur minimo, attestata a 3,3% e 7,7% rispettivamente, ma nella fase di crisi, anche per effetto della minore dispersione scolastica, tale percentuale scende drasticamente, collocandosi nel 2016 allo 0,7% per i sedicenni e al 3,1% per i diciassettenni. Su una media di 74.500 giovani tra 16 e 17 anni, ne troviamo in condizione attiva 4.000 nel 2008 e solo 1.400 nel 2016.

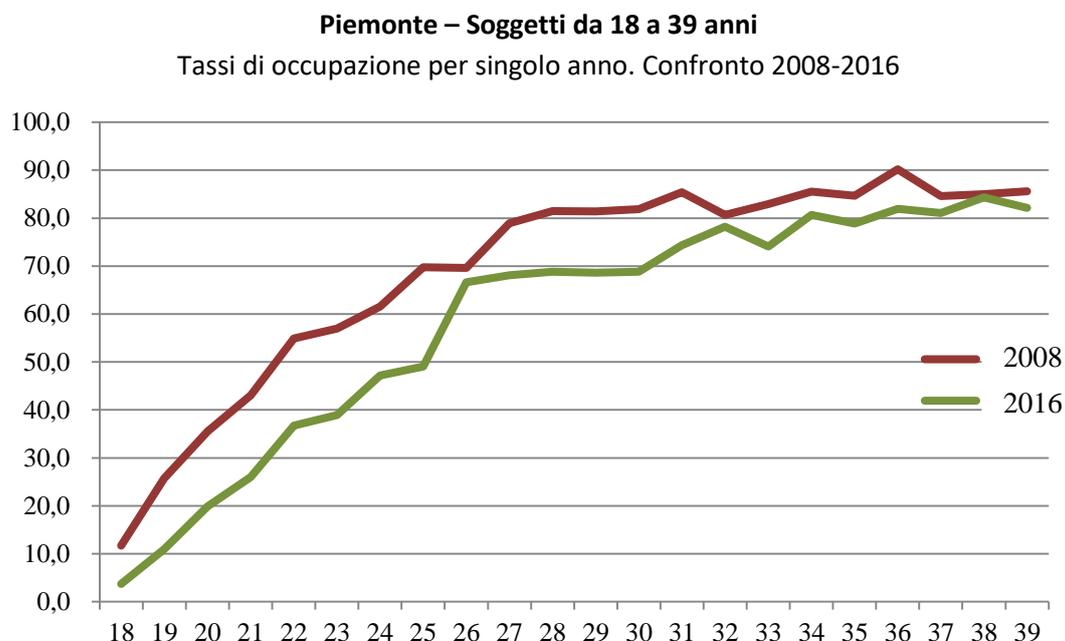
I diciottenni mostrano un innalzamento significativo di tali valori, e l'incidenza degli attivi passa al 17% nel 2008 e si riduce nel 2016 al 9,5%, restando comunque su livelli apprezzabili e coinvolgendo nell'anno finale 3.700 persone su 38.000. La presente analisi punta peraltro a individuare dei gradini nel decorso degli indicatori sulla scala delle età, per ricomporre i dati in fasce sufficientemente omogenee, che riflettano il progressivo inserimento dei giovani nel mercato facilitando la lettura dei dati.

Piemonte – Soggetti da 18 a 39 anni

Tassi di disoccupazione per singolo anno. Confronto 2008-2016



Guardando alle dinamiche registrate dalle stime ISTAT nelle tre medie annue considerate, appare idonea una suddivisione in quattro classi di età, di per sé non convenzionali: 18-21 anni; 22-25 anni; 26-29 anni e 30-35 anni. Oltre i 35 anni le due linee, come si vede nei grafici riportati, tendono ad allinearsi, evidenziando come la crisi abbia impattato con maggior forza sulla popolazione giovanile, causando un drastico peggioramento della sua posizione sul mercato del lavoro.



Le due figure evidenziano un sensibile divario tra i livelli rilevati nel 2008 e quelli presenti otto anni dopo, quando ci troviamo in una fase di recupero, anche se lento e faticoso, dopo la seconda ondata recessiva avvenuta nel 2012-13 a seguito della cosiddetta crisi del debito sovrano. Il tasso di disoccupazione, l'indicatore più sensibile per le sue modalità di calcolo, registra in specie un forte divario fra le due annualità fino ai 25 anni, che si attenua successivamente, restando comunque ben visibile; i livelli di occupazione mostrano uno scarto meno netto, ma che procede linearmente, pur fra varie oscillazioni, riducendosi solo dopo i trent'anni. In entrambe le figure è comunque evidente che le criticità in età giovanile tendono a risolversi, ma i tempi di miglioramento si dilatano notevolmente: nel 2008 il tasso di disoccupazione scende sotto il 10% a 23 anni, mentre nel 2016 tale punto di discesa si sposta addirittura a 35 anni; il tasso di occupazione supera la soglia dell'80% a 28 anni nel 2008 e a 34 anni nel 2016.

Piemonte – Indicatori della popolazione giovanile

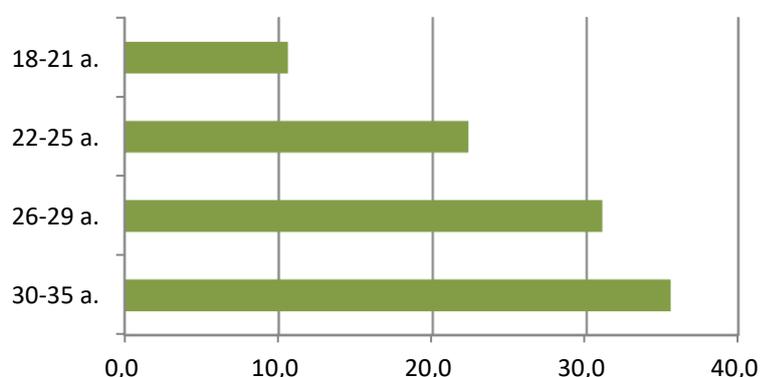
Evoluzione tra il 2008 e il 2016 per classi di età

Tasso di disoccupazione				Tasso di occupazione			
Età	2008	2012	2016	Età	2008	2012	2016
18-21	21,0	46,2	46,6	18-21	28,6	18,1	15,2
22-25	9,0	20,1	26,4	22-25	60,6	53,4	41,5
26-29	7,5	12,0	15,2	26-29	78,0	73,5	68,0
30-35	6,0	10,6	11,8	30-35	83,5	79,9	76,0

Elaborazione Regione Piemonte – Settore Politiche del Lavoro su dati ISTAT

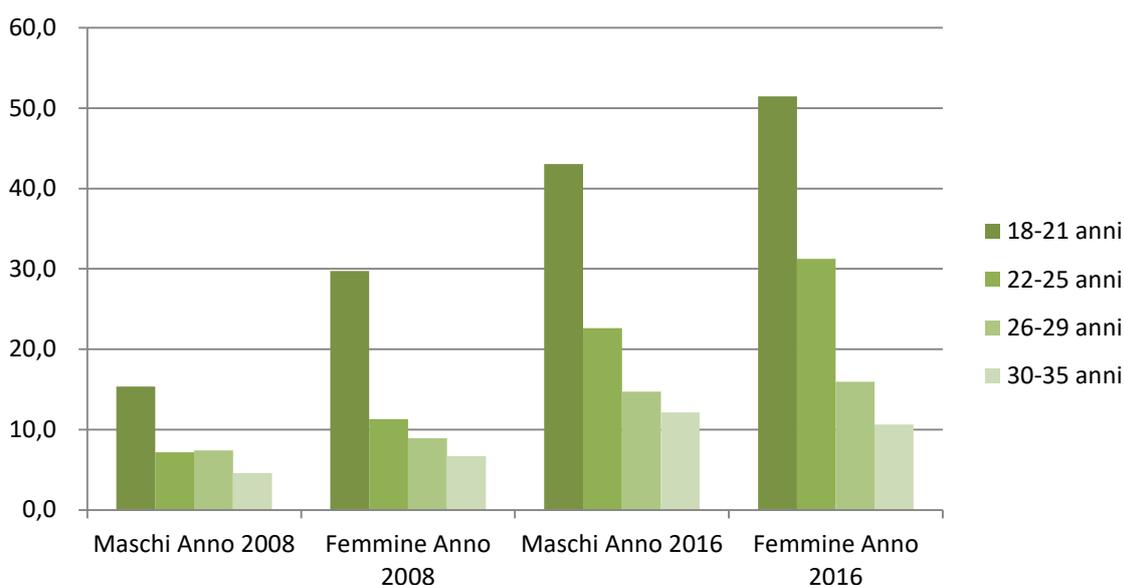
L'andamento degli indicatori per le quattro fasce d'età citate nei tre anni in esame, riportato nella tabella qui sopra, fornisce ulteriori elementi di interesse: i livelli di disoccupazione tra i più giovani registrano un secco peggioramento nel primo quinquennio, ma restano poi inalterati nel periodo successivo, quando la crescita dei valori prosegue invece nelle due classi di età successive, e un fenomeno analogo, ma nella direzione opposta, si riconosce, coerentemente, sul versante dell'occupazione. La situazione nella classe 18-21 anni sembra aver raggiunto un limite massimo (o minimo, a seconda dei casi) di ordine fisiologico, e l'impatto della crisi tende a spostarsi lungo la scala delle età investendo con più forza la fascia delle persone tra 22 e 25 anni che appare la più penalizzata nell'ultimo periodo. Occorre inoltre ricordare che i dati qui analizzati documentano l'impatto della crisi sui giovani in termini meramente grezzi, senza tener conto delle modifiche di natura più qualitativa: per citare alcuni elementi a tal proposito, la quota di occupati dipendenti a tempo determinato passa tra il 2008 e il 2016, sempre nella classe 22-25 anni, dal 41 al 51%, mentre i rapporti a tempo parziale, spesso di tipo involontario, salgono dal 19 al 25%.

Piemonte - Incidenza del lavoro a termine
Percentuale di incremento tra il 2008 e il 2016



Il tasso di incremento per entrambe le modalità di impiego tende a crescere man mano che ci si sposta nelle classi di età superiori, come evidenziato per i rapporti a termine dal grafico precedente, a indicare che i fattori di debolezza, che fino al 2008 venivano riassorbiti in tempi brevi nella fase di transizione verso l'età matura, permangono più a lungo (fermo restando che i livelli di precarietà si riducono al crescere dell'età), e si vanno dilatando i tempi di assestamento occupazionale verso la forma del lavoro a tempo pieno e indeterminato, che continua a essere largamente prevalente fra gli adulti.

Piemonte - Tassi di disoccupazione



In termini di genere, lo svantaggio femminile appare evidente sul lato dell'occupazione, per la maggiore presenza di donne inattive, sia per il maggiore investimento in formazione, sia per vincoli familiari di vario genere. In relazione alla disoccupazione, invece (si veda il grafico soprariportato), il gap fra i due sessi, che nel 2008 risultava marcato, tende a ridursi nel tempo, mantenendo uno scarto apprezzabile fino ai 25 anni, ma annullandosi di fatto nelle fasce di età successive, quando i due valori sono praticamente allineati.

La crisi ha colpito con più forza la componente maschile, un fenomeno in gran parte legato alla composizione settoriale dell'occupazione, che vede gli uomini concentrati nel ramo industriale, più esposto alla competizione internazionale e dove maggiore, quindi, è stato l'impatto recessivo, mentre le donne sono state relativamente protette dalla loro collocazione prevalente nei servizi. Il dato è evidente anche sul piano dell'occupazione, in specie se si considera l'incidenza dei contratti a tempo determinato e del part-time, che nella fase di crisi aumenta, come si è visto, ma con una variazione positiva proporzionalmente molto più elevata tra i giovani maschi.

Una lettura alternativa, e per certi aspetti integrativa, delle dinamiche in atto, si ricava analizzando le modifiche nella composizione della popolazione giovanile per condizione professionale tra il 2008 e il 2016, che vengono sintetizzate nella tabella seguente, sempre in relazione alle fasce di età prima definite.

Piemonte - Composizione della popolazione giovanile per classe di età e condizione

18-21 anni						22-25 anni					
Anno	Occupati	Disocc.	Inattivi	TOT	N.	Anno	Occupati	Disocc.	Inattivi	TOT	N.
2008	28,6	7,6	63,8	100,0	143.400	2008	60,6	6,0	33,4	100,0	159.100
2012	18,1	15,5	66,3	100,0	153.100	2012	53,4	13,4	33,1	100,0	160.800
2016	15,2	13,3	71,5	100,0	152.900	2016	41,5	14,9	43,6	100,0	163.600
26-29 anni						30-35 anni					
Anno	Occupati	Disocc.	Inattivi	TOT	N.	Anno	Occupati	Disocc.	Inattivi	TOT	N.
2008	78,0	6,3	15,7	100,0	197.300	2008	83,5	5,3	11,1	100,0	377.800
2012	73,5	10,0	16,5	100,0	175.500	2012	79,9	9,5	10,6	100,0	320.400
2016	68,0	12,2	19,8	100,0	163.800	2016	76,0	10,2	13,8	100,0	284.300

Elaborazione Regione Piemonte - Settore Politiche del Lavoro su dati ISTAT

Si noti che nel periodo considerato la popolazione tra 18 e 25 anni tende a crescere, sia pure in misura contenuta (+4,6% in media), mentre nelle due classi successive si rileva nel periodo in esame un sensibile calo demografico (-22%), causato dal transito dei contingenti costituitisi nella fase di forte calo della natalità nel corso degli anni '80: nel 2016 ci sono, rispetto al 2008, ben 127.000 persone in meno tra 26 e 35 anni.

Per tutte e quattro le classi di età si osserva nel primo quinquennio un forte calo degli occupati che si traduce in una crescita delle persone in cerca di lavoro, senza sostanziali variazioni nel peso relativo della componente inattiva, che solo tra i più giovani mostra un certo incremento. Tra il 2012 e il 2016 la flessione occupazionale prosegue, determinando però una crescita dell'area di inattività, con un'incidenza limitata sulla quota di disoccupati. Questo è molto evidente nelle prime due classi di età, specie tra i giovani da 22 a 25 anni, dove, a popolazione in lieve aumento, abbiamo un travaso di 18.000 persone dall'occupazione all'inattività e una crescita contenuta dei disoccupati (+3.000 unità); sopra i 25 anni si osserva un fenomeno analogo, ma con delle variazioni meno accentuate. Queste tendenze interessano in misura simile sia gli uomini che le donne.

Negli ultimi anni si accentua quindi il distacco fra giovani e mondo del lavoro: tra i soggetti da 18 a 35 anni il tasso di inattività sale dal 27 al 33%, con una punta di incremento di oltre 10 punti percentuali per i 22-25enni e un saldo sempre apprezzabile, ma ridotto a 3 punti in più, oltre tale soglia di età.

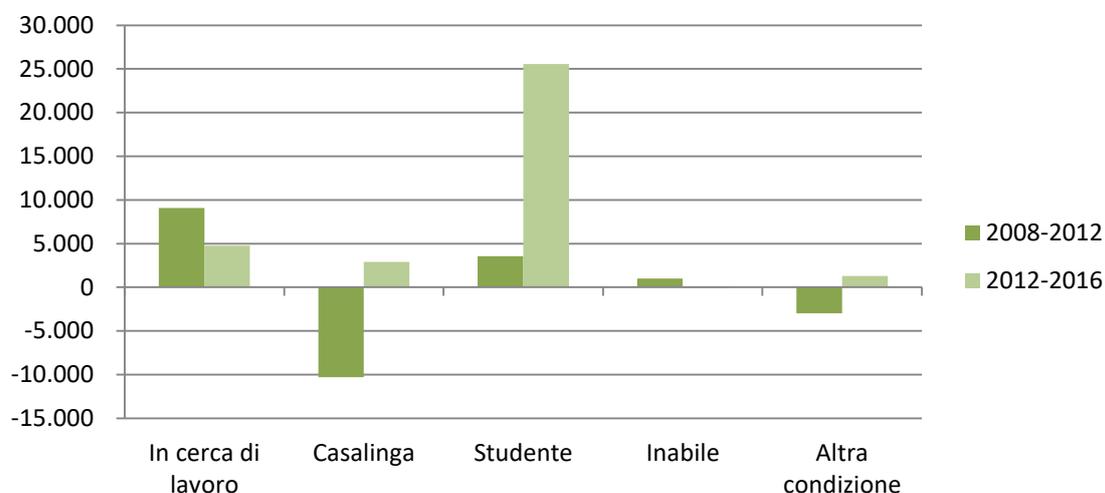
L'area dell'inattività si articola però in varie condizioni, e l'impatto della crisi, associato a tendenze più generali, come la crescita dell'investimento in formazione, il freno alla

dispersione scolastica e la voglia di partecipazione al lavoro delle donne, genera delle modifiche interne a questo aggregato che è utile approfondire. L'indagine ISTAT offre almeno due chiavi diverse di lettura di questi cambiamenti, la prima in relazione alla condizione dichiarata dall'intervistato, la cosiddetta condizione autopercepita rilevata nell'ultima Sezione del Questionario in uso, la seconda con riferimento alla condizione professionale ricostruita sulla base della disponibilità e dell'interesse del soggetto a trovare un'occupazione, rilevati da specifici quesiti. Nel primo caso, l'individuazione soggettiva della condizione, che può differire dalla classificazione ufficiale ISTAT derivante dall'incrocio di varie risposte alle domande del questionario, distinguiamo fra persone in cerca di lavoro (che si riconoscono come tali, ma non rientrano nell'ambito della disoccupazione ufficiale mancando del requisito della ricerca attiva o della disponibilità), studenti, casalinghi/ghè, inabili e casi residui.

Come si è detto, tra il 2008 e il 2012 il numero di inattivi è praticamente invariato, pari a poco meno di 218.000 unità fra i 18 e i 35 anni. Questa stabilità è però frutto di spostamenti interni fra le condizioni citate che si compensano. Nel periodo successivo, dal 2012 al 2016, c'è un'evidente crescita di tutte le variabili, salvo gli inabili (+34.500 unità in complesso), con una netta prevalenza degli studenti.

Piemonte - Inattivi per condizione dichiarata

Variazioni assolute nel periodo indicato



Nella prima fase quinquennale c'è innanzitutto una compensazione di genere: all'aumento degli uomini classificati come inattivi, che riguarda soprattutto persone che vorrebbero lavorare ma non emergono sul mercato per mancanza di occasioni o per fattori di scoraggiamento, si contrappone una flessione analoga delle donne (-8.000 unità) che manifestano una forte spinta al lavoro, in uscita dalla condizione di casalinga, e si presentano sul mercato alimentando principalmente l'area di disoccupazione standard.

In relazione alle fasce di età, si osserva tra il 2008 e il 2012 una crescita diffusa di chi aspira a un lavoro, mentre l'espansione degli studenti si concentra fra i più giovani, l'unica

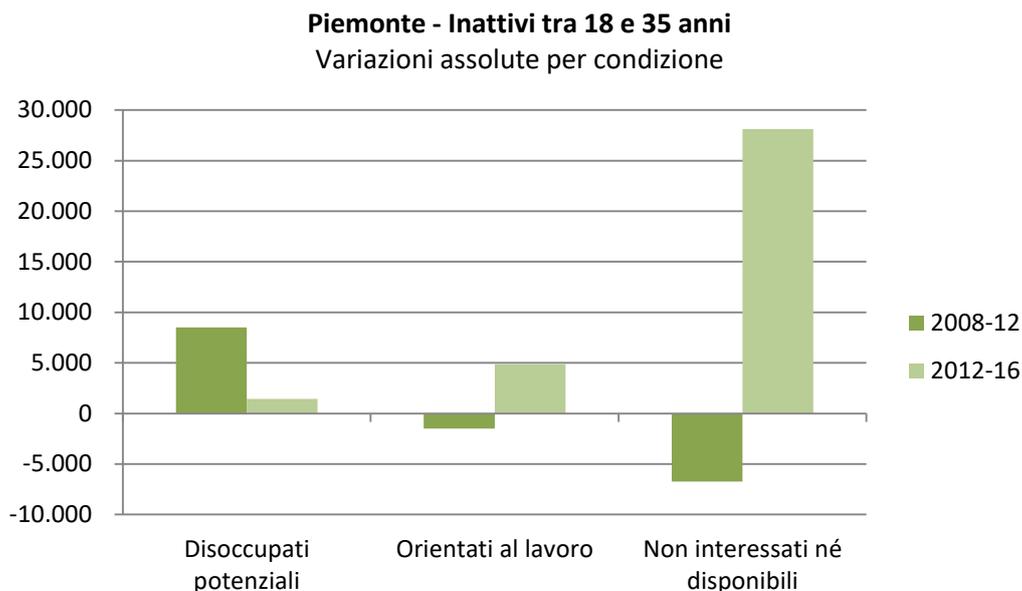
classe di età con un saldo positivo per gli inattivi, fra i quali essa assume un rilievo preminente in termini quantitativi (+8.000 studenti, a fronte di +3.000 disoccupati dichiarati) e riflette la riduzione del numero di drop-out dalla scuola media superiore e la maggiore propensione all'accesso agli studi universitari o comunque ad attività formative post-diploma; la flessione delle casalinghe interessa le fasce di età superiori, in particolare quella dei giovani adulti ultratrentenni, dove il numero di inattivi si riduce di conseguenza.

Nel quinquennio seguente le variazioni in aumento si ripartiscono fra i due sessi, senza sostanziali differenze. L'aumento degli studenti tocca un massimo nella classe 22-25 anni, rispecchiando i tempi relativamente lunghi di completamento dell'iter universitario per un numero crescente di iscritti; si interrompe la flessione delle casalinghe, probabilmente in dipendenza di un mercato del lavoro non sufficientemente ricettivo, mentre le persone che si riconoscono come in cerca di lavoro mostrano una crescita tra i soggetti con più di 21 anni, riducendosi nella fascia di età inferiore.

L'altra chiave di lettura si basa sulla ricostruzione ISTAT della condizione professionale, in rapporto all'atteggiamento del soggetto nei confronti del lavoro. Fra gli inattivi, come si è visto, ci sono persone orientate al lavoro ma che non rientrano fra i disoccupati perché non stanno svolgendo una ricerca attiva o perché non sono immediatamente disponibili a lavorare, oppure che dichiarano una generica volontà di collocarsi, ma sono impediti da vincoli di vario genere, familiari, di salute, ecc. Sul versante opposto, troviamo soggetti non interessati, né disponibili a lavorare.

La prima componente viene etichettata dall'ISTAT come forze di lavoro potenziali e rappresenta un sottogruppo che si colloca immediatamente alle spalle dei disoccupati propriamente detti e che tende a risalire nel mercato quando le condizioni sono favorevoli, così come ad allargare le proprie fila nelle fasi congiunturali negative; è composta prevalentemente da donne, ma la presenza femminile nell'ambito anagrafico in esame tende a ridursi nel tempo, dal 61% del 2008 al 53% del 2016, e da soggetti che si riconoscono come disoccupati, che sono il 54% nel 2008, ma che aumentano sensibilmente a seguito della crisi e della mancanza di opportunità di lavoro che ne deriva, salendo ai 2/3 del totale già nel 2012. La componente di inattività piena, per così dire, è invece composta in larga prevalenza da studenti, come prevedibile, con una quota non trascurabile di casalinghe; si tratta comunque del sottoinsieme di gran lunga più numeroso, perché assorbe l'85% degli inattivi nel 2008, scendendo all'81,5% nel 2012, a seguito dell'aumento delle forze di lavoro potenziali nella fase recessiva, quota confermata anche nel 2016.

Questo aggregato, a fini di analisi delle variazioni nella sua composizione interna tra il 2008 e il 2016, viene scomposto in tre sottogruppi: i disoccupati potenziali propriamente detti, persone a cui manca uno dei due requisiti richiesti per rientrare fra i disoccupati ufficiali, cioè o la ricerca attiva negli ultimi 30 giorni o l'immediata disponibilità al lavoro: i soggetti orientati al lavoro, senza ricerca attiva e con una disponibilità non immediata all'impiego, a causa di motivi ostativi contingenti, e i soggetti del tutto inattivi, non interessati né disponibili a lavorare.



Il quadro, raffigurato nel grafico soprastante, ripropone, da una diversa prospettiva, lo scenario già costruito con i dati sulle condizioni professionali: nel primo quinquennio l'impatto della crisi è forte e causa, anche in questo contesto, un aumento delle persone che si dicono alla ricerca di un lavoro, ma non hanno tutti i requisiti per rientrare nella disoccupazione ufficialmente riconosciuta; tra il 2012 e il 2016, invece, in un clima che va progressivamente migliorando, resta ferma la quota di disoccupati potenziali e cresce la componente più lontana dal lavoro, dove sono preponderanti gli studenti, come si è visto. Restano confermate anche le specifiche di genere e per classe di età prima rilevate.

Le tendenze evidenziate nell'ultimo periodo, con una crescita della componente più propriamente inattiva e una relativa stabilità del numero di disoccupati potenziali, si prestano a interpretazioni diverse che presumibilmente concorrono a spiegare la situazione. Si può ritenere, da un lato, che il dato testimoni un aumento dell'investimento in formazione da parte della popolazione giovanile, sia per una flessione del fenomeno dei drop-out dalle scuole medie superiori per l'interesse e la volontà dei ragazzi respinti e delle loro famiglie a proseguire gli studi per arrivare almeno al diploma, malgrado le difficoltà di percorso, sia per la maggiore propensione, come si è detto, a completare l'iter scolastico dopo la maturità nell'università, o comunque a frequentare dei corsi di specializzazione post-diploma. D'altra parte, la partecipazione ad attività di studio tende a occultare in certi casi la disoccupazione, se riferita a soggetti che ripiegano sulla formazione in mancanza di opportunità di lavoro, nella speranza di rafforzare con ciò la propria occupabilità: si consideri a tal proposito che nel 2016 l'ISTAT stima in 9.000 unità gli studenti dichiarati rientranti fra i disoccupati potenziali o le persone genericamente orientate al lavoro. Non appare inoltre di per sé positiva la crescita dell'inattività fra i giovani, che segnala un distacco crescente con il mondo del lavoro, che tende ad ampliare lo stock di persone che dilazionano il loro ingresso

nel mercato, con poca o nessuna esperienza concreta e tutte le ricadute negative del caso, difficoltà di orientamento, problemi di adattamento nella prima fase lavorativa, tempi oltremodo lunghi di assestamento e stabilizzazione. Non per niente le politiche si vanno orientando verso un sistema di tipo duale, che favorisce esperienze occupazionali precoci in alternanza per dare maggiore fluidità ai processi di transizione verso il lavoro.

5.3 I laureati dell'Università di Torino nel mercato del lavoro

Per avere una buona rappresentazione della qualità dell'inserimento nel mercato del lavoro dei laureati dell'Università di Torino conviene far riferimento a coloro che hanno concluso l'intero percorso universitario (laureati magistrali e a ciclo unico) e osservarli a cinque anni dalla laurea¹. Degli 8.000 laureati che hanno terminato gli studi tra il 2007 e il 2009, a cinque anni di distanza (2012-2014), la percentuale di occupati supera l'83%, un valore in linea con le medie nazionali stimate da Alma Laurea. I disoccupati rappresentano in media l'8% del totale.

Queste percentuali variano considerevolmente tra i diversi campi di studio e, talvolta, in modo inaspettato. È il caso, ad esempio, dell'area scientifica in cui la percentuale dei disoccupati è quattro volte quella dei laureati dell'area economica, oltre tre volte quella dei laureati dell'area umanistica e quasi tre volte quella dei laureati dell'area politica e sociale. Siamo qui di fronte a quel particolare circolo vizioso che affligge il nostro mercato del lavoro per il quale la domanda di lavoro altamente qualificato scarseggia proprio in quei settori che investono in tecnologia e R&S e in cui, pertanto, dovrebbe invece abbondare. Tutto ciò finisce per non incentivare i giovani a intraprendere studi scientifici.

Tra i laureati magistrali che lavorano, quasi il 50% ha un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e circa il 21% è un lavoratore autonomo. Di quel 29% di laureati che hanno un rapporto di lavoro precario, più della metà ha un contratto di lavoro a tempo determinato (e tra questi ultimi circa il 7% ha un contratto non standard, ovvero interinali, intermittente o ripartito).

C'è poi un problema di possibile disallineamento tra conoscenze e competenze acquisite all'università e quelle effettivamente richieste dal mercato del lavoro. La questione è diventata oggetto di discussione da quando il livello di istruzione delle coorti più giovani è aumentato (in paesi come la Francia, il Regno Unito, la Spagna più del 40% dei giovani dai 24 ai 34 anni nel 2014 era laureato), e l'eventuale sottoutilizzo delle loro competenze è diventato un inaccettabile spreco di risorse a livello individuale e collettivo.

¹Queste le ragioni della scelta: 1) mentre le lauree magistrali e quelle a ciclo unico rappresentano la fase conclusiva del percorso di studi universitari, le lauree triennali sono sempre meno un traguardo finale e spesso il mancato proseguimento alla laurea magistrale è interpretabile come interruzione del percorso; 2) cinque anni dopo la conclusione degli studi dovrebbe essersi esaurita la fase di esplorazione del mercato del lavoro e di realizzazione delle prime esperienze di lavoro.

In Italia, dove il numero dei laureati è decisamente inferiore alla media europea (meno del 23% tra i 24 e i 35 anni nel 2014), si intrecciano due questioni: i laureati sono pochi per un'economia che dovrebbe fare della conoscenza una delle leve più importanti e rischiano anche di essere sotto-utilizzati. Non a caso, tra gli obiettivi dichiarati della riforma universitaria del 2010 (l.n. 240) c'è quello di rendere più stringente il legame tra mondo della formazione universitaria e il lavoro, attraverso una precisa indicazione degli sbocchi occupazionali di ogni corso di laurea fin dalla fase di progettazione dei corsi che, dal 2013, deve prevedere anche l'individuazione delle professioni in uscita.

Grazie a queste prescrizioni ministeriali che sollecitano gli Atenei a prestare una sempre più grande attenzione agli sbocchi professionali dei loro laureati è possibile stimare il grado di coerenza (e di eventuale *mismatch*) tra titolo conseguito e tipo di occupazione utilizzando le informazioni raccolte da Alma Laurea sulla professione svolta dai laureati magistrali o a ciclo unico a cinque anni dal conseguimento della laurea, mettendo in relazione l'occupazione svolta dai laureati magistrali con le professioni di sbocco indicate dai corsi di laurea². In questo modo è possibile proporre una misura oggettiva di match che tiene conto sia del livello di istruzione che del campo di studi.

I 6.164 laureati dal 2007 al 2009 (il 66% donne³), occupati a cinque anni di distanza dalla laurea e di cui conosciamo l'occupazione svolta sono distribuiti in sei campi di studio secondo le seguenti percentuali: scientifico 14%, sanitario 14%, economico 21%, politico-sociale 19%, umanistico 20%, giuridico 22%.

La maggior parte dei laureati proviene da famiglie il cui livello di istruzione è più alto di quello della media della popolazione piemontese. L'elevato livello di istruzione dei genitori dei laureati va di pari passo con la loro posizione sociale. I figli di famiglie borghesi superano i figli di operai (26% del totale contro il 21%). Esistono tuttavia differenze significative tra i diversi campi di studio: i figli dei laureati si concentrano nell'area giuridica, sanitaria ed economica così come i figli di famiglie borghesi.

La percentuale dei laureati coerenti, ovvero di quelli che svolgono una delle professioni di sbocco indicate dai rispettivi corsi di laurea, rappresenta il 60% dei laureati magistrali e a ciclo unico⁴.

I campi di studio in cui l'incoerenza è massima sono quello economico e quello politico-sociale mentre il massimo di coerenza si registra in campo sanitario. Degna di nota è la ridotta percentuale di coerenti tra coloro che si sono laureati in area scientifica. Questo

²L'analisi è stata condotta su un data base che contiene l'elenco delle professioni in uscita dai vari corsi di laurea e le informazioni raccolte da Alma laurea sulla professione svolta dai laureati magistrali e a ciclo unico a 5 anni dalla laurea. I corsi di laurea sono stati raggruppati in sei aree di studio e la classificazione delle professioni ISTAT è stata usata al terzo digit.

³Solo nell'area scientifica gli uomini superano ancora il 50%; mentre, nelle altre aree la percentuale di donne laureate va dal 57% dell'area economica, al 71% dell'area sanitaria, fino all'87% dell'area umanistica.

⁴Sono stati classificati come coerenti anche coloro che svolgono la professione di insegnante delle scuole secondarie, anche in quei casi in cui i corsi di laurea non indicassero la professione di insegnante tra quelle in uscita.

risultato, insieme a quello sulla percentuale di disoccupati, mostra che il tessuto produttivo non è in grado di valorizzare appieno i saperi e le competenze scientifiche.

Avere un'occupazione più o meno coerente con il titolo di studio conseguito ha effetti significativi sul tipo di rapporto di lavoro: gli occupati coerenti sono più spesso lavoratori autonomi o titolari di contratti non standard (per esempio, subordinato a tempo determinato); al contrario gli incoerenti sono più spesso occupati con contratti subordinati a tempo indeterminato (60%). Questo trade-off tra coerenza e stabilità del posto di lavoro si spiega in parte con le caratteristiche del mercato del lavoro delle diverse aree disciplinari. Nel caso delle professioni sanitarie e di quelle giuridiche, ad esempio, il lavoro autonomo è più diffuso che in altre aree. Nell'area economica molti laureati si trovano in situazione di sovraistruzione perché svolgono compiti amministrativi che in passato venivano svolti da diplomati ma hanno più spesso contratti a tempo indeterminato. In altri casi si può ipotizzare che i laureati accettino lavori meno qualificati pur di avere un contratto di lavoro regolare.

La classificazione ISTAT utilizzata nell'indicare le professioni in uscita dai vari corsi di laurea tiene conto di due dimensioni: una che riguarda il campo di studi e una che riguarda il livello gerarchico. Il disallineamento tra sbocchi previsti e professioni effettivamente svolte può essere dunque definito come incoerenza rispetto al campo di studi o come incoerenza sia rispetto al campo di studi sia rispetto al livello della professione. Nel secondo caso un disallineamento professionale si somma anche a una situazione di sovra-istruzione: il laureato svolge una professione per la quale non viene normalmente richiesta una istruzione terziaria.

Si possono perciò distinguere gli incoerenti per campo di studi dagli incoerenti sovra-istruiti. Questo secondo sotto-gruppo è composto da tutti i laureati che svolgono un'occupazione che non è compresa tra quelle indicate dai corsi di laurea frequentati o tra quelle che richiedono un titolo di studio terziario.

La percentuale di incoerenti varia molto tra i campi di studio: solo l'11% in area sanitaria, ben oltre il 50% in area economica e politico-sociale.

Tra le occupazioni svolte dagli occupati incoerenti, la professione più diffusa è quella di addetto alla segreteria e affari generali, che si configura come la categoria modale di tutte le aree, ad eccezione di quella sanitaria. Sono impiegati amministrativi rispettivamente il 28% dei laureati in area politico-sociale, il 23% di quelli di area umanistica e circa il 36% di quelli di area giuridica⁵. I laureati di area scientifica in situazione di sovra-istruzione e in mismatch rispetto al campo di studi sono il 32% e più della metà svolge professioni per cui non è richiesta la laurea.

⁵La presenza elevata di impiegati amministrativi oltre che essere un possibile sintomo di sottoutilizzazione della competenze acquisite in un percorso di laurea magistrale può anche essere il sintomo di una difficoltà ad attribuire un nome preciso a professioni che non trovano collocazione adeguata nella classificazione ISTAT perché si tratta di lavori nuovi. In questi casi un possibile disallineamento potrebbe esserci tra competenze fornite dall'università e nuove competenze che ancora non sono state codificate in maniera chiara né sul versante dell'offerta, né su quello della domanda.

Occorre distinguere, tuttavia, tra i corsi di laurea che aprono a professioni regolate da albi professionali e corsi che non danno sbocco a professioni regolamentate. I primi hanno una percentuale di occupati coerenti nettamente superiore agli altri. E questo non avviene soltanto per le lauree sanitarie ma anche per i laureati di area giuridica e, in area umanistica, per i laureati in Scienze della Formazione⁶, un corso di laurea che abilita all'insegnamento nella scuola primaria. Anche in area scientifica e in area politico sociale la percentuale di coerenti sale se si isolano al loro interno le classi di laurea che danno accesso a professioni regolamentate.

Un'analisi più approfondita delle caratteristiche dei laureati mostra che le differenze di genere nell'incidenza del mismatch cambiano direzione tra le aree. Mentre nell'area scientifica ed economica le donne sono maggiormente interessate dal fenomeno del mismatch, nell'area umanistica si verifica l'opposto: dove si rileva una elevata segregazione femminile, come è appunto l'area umanistica, le donne hanno migliori esiti occupazionali che gli uomini.

Inoltre, la probabilità di ottenere un'occupazione coerente e meglio retribuita aumenta per coloro che concludono il percorso di studi in tempi brevi e per coloro che provengono dalle classi sociali più elevate. In una popolazione di laureati che per il 30% hanno genitori laureati e per il 60% proviene dalla borghesia e dalla classe media, avere genitori con un basso livello di istruzione e un basso livello sociale continua a costituire un handicap anche dopo l'ingresso nel mercato del lavoro.

Le relazioni esistenti tra origini sociali, curricula universitari e sbocchi professionali indicano dunque che dagli stessi campi di studio transitano studenti più attrezzati culturalmente e socialmente per far diventare la formazione acquisita all'università un punto di forza nel mercato del lavoro e altri che, primi laureati in famiglia, con curricula meno brillanti, non vedranno realizzate le speranze di mobilità sociale che nell'università avevano riposto.

Si tratta di un rilievo importante. Un'università che voglia proporsi davvero come motore di sviluppo e di democrazia di un paese e aprire le porte al maggior numero di giovani deve interrogarsi su quali sono i propri meccanismi di funzionamento attraverso i quali le disuguaglianze di genere e di classe continuano a dispiegare i loro effetti anche nel momento in cui la fatica degli studi dovrebbe essere ricompensata a prescindere dal genere e dall'origine sociale.

⁶I laureati in Scienze della formazione primaria sono 440 sugli 830 laureati totali dell'area umanistica.

5.4 Un approfondimento sulla disoccupazione e l'inoccupazione giovanile

A completamento delle precedenti analisi sulle caratteristiche e sull'evoluzione della disoccupazione giovanile, questo contributo ci aiuta a comprendere meglio l'insieme delle situazioni che contribuiscono a definire la condizione più ampia di "inoccupato".

La disoccupazione dei giovani, nella dimensione che ha assunto negli ultimi tempi nel nostro Paese, è questione di primaria rilevanza nel dibattito politico. Tutti ne parlano e soffrono: sociologi, economisti, psicologi, religiosi, politici, anche se questi ultimi non prendono spunto dal grido di dolore che promana dalla società per adottare provvedimenti e azioni che servano ad attenuare questo stato di profondo disagio sociale. Mi riferisco ad azioni in grado di creare posti di lavoro dignitoso (per mansioni, ambiente, durata) e non già interventi di mera solidarietà passiva (indennità e trasferimenti pubblici a favore dei giovani disoccupati), che possono servire per attenuare temporaneamente stati di difficoltà esistenziale, ma non a far uscire i giovani disoccupati dallo stato di sofferenza in cui vivono.

A questo proposito, normalmente si pensa che si abbia una situazione patologica nel mercato del lavoro quando ci sono "disoccupati", cioè persone senza occupazione di mercato, già occupate, in cerca attiva di un'occupazione (alle dipendenze o autonoma) e disponibili ad accettare immediatamente, o quasi, un lavoro qualora venga loro offerto o ad avviare un'attività di lavoro autonomo – cui vengono associate le "persone in cerca di prima occupazione", che presentano le stesse caratteristiche di stato e di attività, eccetto che non hanno mai svolto in precedenza attività lavorativa alle dipendenze. Ma questo è approssimativo: lo stato patologico si ha in presenza di ogni situazione di presenza di offerta di lavoro inutilizzata, anche se atta a essere impiegata (alle dipendenze o in forma autonoma) nell'attività produttiva di mercato; cioè di sottoutilizzazione del lavoro atto a essere occupato in attività lavorativa retribuita, alle condizioni correnti o anche solo a particolari condizioni realisticamente accertabili.

Quest'accezione comprende quindi, non solamente i casi in cui esistono persone senza un'occupazione (alle dipendenze o autonoma), che sono alla ricerca di un lavoro e sarebbero disponibili ad accettarlo solo che ne avessero la possibilità, ma anche i casi di persone parzialmente occupate rispetto al normale grado d'impiego, a meno che quest'utilizzazione parziale non sia ricercata dal lavoratore stesso, nel senso che questi è disposto a svolgere solo un lavoro part-time. In tal modo, il concetto di disoccupazione viene espresso, non in termini di numero di persone (con una cesura netta fra chi lavora, anche soltanto poche ore, e chi non lavora e cerca attivamente), ma in numero di ore-persone, venendo a comprendere, totalmente o pro quota, anche le situazioni di coloro che sono temporaneamente sospesi dal lavoro, pur mantenendo il loro posto di lavoro (in Italia, i cassaintegrati), o che comunque lavorano un numero di ore inferiore a quello contemplato nel contratto di lavoro collettivo nazionale o territoriale o di settore o aziendale.

Così intesa, la disoccupazione in senso lato diventa sinonimo di vuoto occupazionale, e dovrebbe comprendere anche coloro che, pur non essendo alla ricerca attiva di un posto di lavoro, costituiscono offerenti potenziali (fra i quali ci sono i cosiddetti “lavoratori scoraggiati”, cioè persone senza occupazione, che non ne cercano attivamente una poiché scoraggiati da precedenti insuccessi in quest’azione di ricerca). Tutti questi, insieme ai disoccupati in senso stretto, vengono a costituire l’universo dei lavoratori che non svolgono attività lavorativa piena, pur essendo disponibili a effettuarla, e per gli uni e gli altri, si potrebbe usare il termine di “inoccupati”.

Vi è una possibile sottoutilizzazione del lavoro anche dal punto di vista dei risultati produttivi realizzati. In questo caso vi è un vuoto produttivo dovuto al fatto che il lavoratore occupato risulta, non per cause imputabili alla sua negligenza ma alla disaffezione conseguente alla cattiva organizzazione e alla precarietà del lavoro, meno produttivo di quanto permetterebbero di esserlo le sue abilità e capacità professionali. In tal caso il lavoratore finisce per essere impiegato in occupazioni in cui non può applicare la sua capacità, istruzione o addestramento professionale. Ciò si verifica anche nel caso in cui il lavoratore è impiegato a tempo pieno in occupazioni adeguate alla sua qualificazione. Il concetto di “inoccupazione” dovrebbe comprendere anche questi ultimi casi e le azioni di politiche attive del lavoro dovrebbero riguardare tutti le variegate situazioni d’inoccupazione presenti.

È all’intera categoria degli inoccupati – e non solo ai disoccupati – che va applicata la considerazione riguardo alla sofferenza di chi si trova in questa situazione per lungo tempo; sofferenza data, oltre che dalla perdita, totale o parziale, di reddito, dalla perdita della capacità di realizzare l’autonomia personale e della stima di sé e della propria dignità nonché, in molti casi, anche da un senso di autoesclusione sociale.

Gli inoccupati giovani coincidono solo in parte con i tanto (ora) discussi NEET– *Not (engaged) in Education, Employment and Training* – poiché quest’ultimo concetto non comprende i sottoccupati (lavoratori con occupazione *part-time* involontario, i cassa integrati con nessuna prospettiva di reinserimento sul posto di lavoro) e i male occupati sopraddetti; inoltre, l’ambito dei NEET non s’interessa del fatto che i giovani siano, o no, alla ricerca attiva di un posto di lavoro o siano impegnati nella predisposizione di un’attività lavorativa autonoma. In effetti, la punta di maggiore preoccupazione per i giovani nel mercato del lavoro non sta nei confronti dei NEET, ma nei confronti dei NEETS – *Not (engaged) in Education, Employment, Training and Searching* – sottoinsieme dei NEET, in quanto non sono neanche alla ricerca di un’occupazione, perché “scoraggiati” o per completo disinteresse della problematica lavorativa.

Recenti ricerche (alcune delle quali tuttora in corso⁷) hanno cercato (e cercano) di mettere in evidenza il fenomeno dei giovani NEET, nel senso delle caratteristiche che questi giovani presentano, secondo loro stessi e secondo osservatori privilegiati.

⁷ Sarebbe indispensabile instaurare rapporti con i gruppi di ricerca che operano su questo tema.

Fra i diversi emergono i seguenti punti caratteristici:

- fallimento dei processi scolastici e formativi e abbandono degli stessi creano stati di sfiducia nei confronti delle proprie capacità di realizzazione;
- discontinuità nei processi scolastici, che porta i giovani a sentirsi inadeguati sul piano della formazione scolastica e professionale posseduta;
- stati personali che generano disinteresse o ostilità nei confronti del lavoro:
 - rigidità mentale che porta ad abulia nei confronti di qualsiasi attività che richieda impegno personale;
 - incapacità di collocare se stessi in un divenire: mancano di presente, passato e futuro per la loro vita;
 - profondi conflitti familiari che portano i giovani a rinchiudersi in sé, a estraniarsi dalla famiglia e quindi anche dalla società;
 - indisponibilità al sacrificio personale;
 - scoraggiamento a causa degli insuccessi nell'attività di ricerca svolta in passato: ovviamente questo stato d'animo è poco diffuso nelle classi di età più basse e diventerebbe più diffuso se considerassimo "giovani" anche coloro che hanno più di 29 anni.

Gli osservatori privilegiati – oltre a confermare sostanzialmente quanto appena scritto – richiamano l'attenzione anche sull'inadeguatezza dei processi scolastici e formativi, confermando che alla base di ogni situazione di crisi di un sistema economico e sociale c'è sempre un'inadeguatezza del sistema scolastico in senso lato.

Quanto scritto sopra può essere accettato senza grosse difficoltà. Allo stesso modo è da prendere atto che, per i giovani, l'evoluzione, in termini relativi, dei tassi di disoccupazione⁸ nel corso dell'ultimo decennio è stata in linea con la stessa evoluzione dei tassi di disoccupazione dell'intera collettività: 2-2½ volte (con uno sfioramento superiore nel 2014 e nel 2015) nel 2016 rispetto ai livelli di dieci anni prima.

È ormai pressoché universalmente condiviso – anche da molti analisti di stampo neoclassico, che per molto tempo hanno puntato il dito sulle carenze dal lato dell'offerta, che avrebbero richiamato profonde riforme sugli aspetti istituzionali e di mercato – che l'aumento così elevato dei tassi di disoccupazione giovanili e globali derivi dal comportamento restrittivo della domanda di lavoro, a sua volta causato dalla politica di austerità imposta dall'Unione Europea e aggravata dalla perdita di capacità competitiva verso l'estero della nostra economia, provocata dall'incapacità del nostro sistema produttivo (pur con qualche eccezione) di puntare sulla competitività in termini di qualità, per accontentarsi della difesa della competitività in termini di prezzo, di fatto non sostenibile in presenza della globalizzazione della competizione internazionale, che coinvolge anche i cosiddetti paesi emergenti. Ora, la competitività in termini di prezzo è influenzata più dall'evoluzione (contenuta) dei costi che dall'evoluzione (in crescita) dei ricavi. Un'impresa che si comporti in tal senso imposterà la sua azione cercando di contenere il costo del

⁸ Non esistono dati ufficiali sulla dimensione quantitativa degli inoccupati.

lavoro: basse retribuzioni (se la produttività del lavoro è bassa, com'è nel nostro paese) e contenute spese di qualificazione dei lavoratori, fatto che concorre a tener bassa la produttività del lavoro e la qualità dei prodotti – sulla quale non si pone del resto grande attenzione. Fra l'altro, con questo stato dell'arte, risulta inevitabile che l'impresa imputi all'inadeguatezza del sistema formativo esterno la scarsa qualificazione e produttività del lavoro occupato, per coprire l'inadeguatezza del proprio investimento in capitale umano.

Se l'impresa avesse, invece, intenzione d'investire in capitale umano, dovrebbe avere un occhio di attenzione nei confronti dei giovani, che presentano una maggiore naturale capacità di acquisire nozioni nuove, ma se non interessa investire in capitale umano nella propria azienda... Ma dovrebbe puntare sui giovani anche se intende competere in termini di prezzo: i giovani hanno retribuzioni più basse e sono anche più disponibili ad accettare occupazioni precarie (la famosa flessibilità del lavoro!); perché allora non sono più graditi dei meno giovani?

Inoltre, il fenomeno cosiddetto "Industria 4.0" (meglio sarebbe dire "Economia 4.0", ché è un evento che rivoluzionerà l'intero sistema economico, e non solo l'industria) è la rivoluzione digitale del sistema produttivo, e in questo campo i giovani sono strutturalmente meglio coinvolgibili dei meno giovani; se però l'Economia 4.0 fosse ancora del tutto di là da venire nel nostro paese...

Si può avanzare anche l'ipotesi che, in un periodo di forte crisi produttiva e occupazionale, sia possibile che il capitale sociale all'interno dell'impresa (capitale di relazionalità fra i lavoratori) si dissolva: i meno giovani temono di perdere il lavoro (quando questo non sia effettivamente assicurato a tempo indeterminato: potenza della flessibilità introdotta nel mercato del lavoro dal momento che i giovani sono chiaramente più qualificati nello svolgere le nuove mansioni che la rivoluzione digitale va introducendo.

Ne deriva che, nelle selezioni per l'assunzione di nuovi addetti, i responsabili delle selezioni possono risentire delle predette preoccupazioni che investono i già presenti responsabili di area, di officina, di reparto e preferire pertanto lavoratori esterni più anziani, che non presentano il rischio di essere in grado, una volta assunti, di scalzare i responsabili presenti, piuttosto che i giovani che hanno la potenzialità di apprendere presto (e con bassi costi d'inserimento) e di dare migliori prestazioni lavorative. Questo porta al risultato che i giovani migliori trovano, nel nostro paese, la porta chiusa e, appunto perché di ottima qualità, sono obbligati a emigrare là ove la loro qualità è apprezzata perché là si punta sulla competitività in termini di qualità piuttosto che in termini di prezzo.

6. Dove trovano lavoro i giovani piemontesi

6.1 Luoghi e professioni dei giovani in Piemonte

Per rispondere alla domanda che costituisce il fulcro dell'indagine (dove trovano lavoro i giovani piemontesi) sono stati censiti 658mila avviamenti al lavoro che si sono realizzati nel biennio 2015-2016 in Piemonte e che hanno riguardato 350 mila giovani, che almeno una volta hanno iniziato un rapporto di lavoro dipendente.

Il lavoro è stato realizzato utilizzando le comunicazioni obbligatorie che i datori devono inoltrare per ogni assunzione, in cui specificano l'attività dell'azienda e la professione in cui viene assunta la persona, oltre ad altre caratteristiche dell'azienda, del rapporto di lavoro e della persona assunta. Sono stati utilizzati anche i dati ISTAT sulla rilevazione delle forze di lavoro che includono anche il lavoro autonomo e la Pubblica Amministrazione.

Il passo successivo è stato quello di selezionare i "mestieri" svolti dai giovani e i "luoghi di lavoro" utilizzando sei verbi che colgono la dimensione più importante del lavoro svolto: fabbricare, vendere, gestire, muovere, dialogare e prendersi cura.

Nel biennio, 97.300 giovani (27,8% del totale) sono stati impegnati a fabbricare, produrre qualcosa, in una fabbrica (44.700, 12,8%), in una bottega artigiana (12.500, 3,6%), in un'azienda agricola (23.900, 6,8%) o in un cantiere edile (16.100, 4,6%).

Di poco inferiore il numero di giovani che nel biennio hanno iniziato a vendere beni e servizi: sono stati 95.000, di cui 47.700 (13,6%) in alberghi, bar e ristoranti, 34.700 (9,9%) in negozi e supermercati e 12.500 (3,6%) in help-desk in presenza o a distanza.

Sono stati 57.200 i giovani che hanno iniziato a gestire problemi, informazioni e procedure in un ufficio, a una scrivania. La maggior parte in attività di carattere amministrativo o professionale (55.900, 16%), mentre alcuni all'interno di laboratori (1.200, 0,4%).

Altri 34.700 (9,9%) giovani si sono dedicati a movimentare persone e merci, soprattutto alla guida di automezzi.

Sono stati 27.200 quelli che hanno iniziato a lavorare sul dialogo, la comunicazione, l'insegnamento. Di essi 9.600 (2,7%) nelle attività dello spettacolo e della comunicazione, mentre 17.600 nella scuola nei suoi diversi livelli e nelle agenzie formative.

Infine 42.000 hanno iniziato a prendersi cura di qualcuno e di qualcosa, dal lavoro in ospedali e ambulatori (6.600, 1,9%), all'attività di assistenza nelle strutture (12.900, 3,7%), nelle famiglie (6.700, 1,9%), fino alla pulizia dei locali e dell'ambiente urbano (12.200, 3,5%), come alle attività di vigilanza e sicurezza (3.500, 1%).

Giovani	Andati a	Lavorando in	N. avviamenti		N. giovani	
			N.	%	N.	%
97.306	Fabbricare	Azienda agricola	46.614	7,1	23.949	6,8
		Fabbrica	101.526	15,4	44.734	12,8
		Bottega, esercizio artigiano	15.703	2,4	12.509	3,6
		Cantiere	22.306	3,4	11.114	4,6
95.063	Vendere	Albergo, ristorante, bar	91.431	13,9	47.768	13,6
		Negozi, supermercato	75.319	11,4	34.747	9,9
		Call-center	27.629	4,2	12.548	3,6
57.205	Gestire	Ufficio, studio amministrativo o professionale	76.453	11,6	55.932	16,0
		Laboratorio	1.502	0,2	1.273	0,4
31.426	Muovere	Mezzi per movimentare merci e persone	53.397	8,1	31.426	9,0
27.242	Dialogare	Set, spettacolo, sport	26.149	4,0	9.616	2,7
		Scuola, agenzie formative	55.816	8,5	17.626	5,0
42.058	Prendersi cura	Ospedale, ambulatorio	9.333	1,4	6.591	1,9
		Con persone per cura e assistenza	21.748	3,3	12.958	3,7
		In famiglia per cura e assistenza	7.772	1,2	6.725	1,9
		Locali e all'aperto per pulizia e cura	20.579	3,1	12.258	3,5
		Locali e all'aperto per vigilanza e sicurezza	4.765	0,7	3.526	1,0
Totale			658.042	100	350.300	100

Quali lavori hanno svolto? Sono 110 i lavori più diffusi, che grossomodo raccolgono la quasi totalità delle occasioni di lavoro. I numeri che seguono si riferiscono alle occasioni di lavoro che si sono tradotte nell'arco di un anno in nuovi contratti di lavoro dipendente, più o meno lunghi.

I lavori iniziati in fabbrica, sono quelli dell'operaia/o per la conduzione di macchinari, dell'operaia/o specializzata/o, dell'operaia/o a bassa qualificazione e delle tecniche/i dell'industria. La maggior parte di loro ha iniziato a lavorare nelle imprese meccaniche.

13.764	Operaie/i senza qualifica
12.120	Operaie/i conduzione di macchinari
8.278	Operaie/i specializzate/i nel metalmeccanico ed elettronico
3.730	Tecniche/i industriali
3.360	Operaie/i conduzione di macchinari nell'alimentare
3.302	Operaie/i conduzione di macchinari nel metalmeccanico
3.293	Operaie/i conduzione macchinari nel chimico, gomma-plastica
1.040	Operaie/i conduzione di macchinari nel tessile, abbigliamento, pelli
895	Operaie/i specializzate/i in altri settori
598	Operaie/i specializzate/i nel tessile, abbigliamento, pelli
265	Operaie/i specializzate/i nel legno

Nella bottega artigiana hanno avuto un'occasione di lavoro soprattutto parrucchiere/i, estetiste/i e massaggiatrici/tori, meccaniche/i e riparatrici/tori, sarte/i e confezionatrici/tori, pittrici/tori, scultrici/tori, restauratrici/tori e fotografe/i, falegname/i e tappezziere/i e nel settore food pasticcere/i, macellaie/i e pescivendole/i e panettiere/i.

1.841	Parrucchiere/i
1.208	Estetiste/i, massaggiatrici/tori
1.179	Meccaniche/i, riparatrici/tori e installatrici/tori Tv, pc, ecc.
842	Pasticcere/i
582	Sarte/i, confezionatrici/tori, stiliste/i
562	Pittrici/tori, scultrici/tori, restauratrici/tori, fotografe/i
494	Macellaie/i e pescivendole/i
444	Falegname/i, tappezziere/i, cestaie/i
404	Panettiere/i
247	Artigiane/i di lavanderie e tintorie

Nell'azienda agricola sono stati assunti braccianti e operatrici/tori senza qualifica, agricoltrici/tori e allevatrici/tori e conduttrici/tori di trattori e macchine agricole, agronome/i e forestali.

19.017	Le/i braccianti e operatrici/tori senza qualifica
3.808	Agricoltrici/tori e allevatrici/tori
379	Conduttrici/tori di trattori e macchine agricole
78	Agronome/i e forestali

Nel cantiere sono entrati manovali, installatrici/tori di impianti, serramentiste/i, pavimentatrici/tori, carpentiere/i, ponteggiatrici/tori, montatrici/tori, muratrici/tori, idrauliche/i, decoratrici/tori, pulitrici/tori facciate, tecniche/i delle costruzioni, geometre/i,

gestrici/tori cantiere, conduttrici/tori di macchine, ingegnere/ingegneri e architetture/architetti.

3.641	Le/i manovali
1.704	Installatrici/tori impianti
1.369	Serramentiste/i, pavimentatrici/tori
1.224	Carpentiere/i, ponteggiatrici/tori, montatrici/tori
1.105	Muratrici/tori
998	Idrauliche/i
327	Decoratrici/tori, pulitrici/tori facciate
298	Tecniche/i delle costruzioni, geometre/i, gestrici/tori cantiere
166	Operaie/i specializzate/i edili
136	Conduttrici/tori di macchine
124	Ingegnere/ingegneri e architetture/architetti

Hanno avuto occasioni in alberghi, bar e ristoranti cameriere/i, cuoche/i e aiuto cuoche/i, operatrici/tori commerciali, bariste/i, addette/i senza qualifica, hostess, steward, addette/i accoglienza, operatrici/tori di mensa e tavola calda e animatrici/tori e guide turistiche.

15.408	Cameriere/i
6.737	Cuoche/i e aiuto cuoche/i
5.810	Bariste/i
3.757	Addette/i senza qualifica
3.573	Hostess, steward, addette/i accoglienza
3.064	Operatrici/tori di mensa e tavola calda
693	Animatrici/tori e guide turistiche

Nei negozi e supermercati hanno iniziato a lavorare commesse/i, addette/i alla vendita, vetriniste/i, cassiere/i, farmacistesse/i e dimostratrici/tori e agenti di commercio.

33.635	Commesse/i, addette/i alla vendita
6.274	Operatrici/tori commerciali
1.578	Vetriniste/i
1.144	Cassiere/i
551	Farmaciste/i
470	Dimostratrici/tori, le/gli agenti di commercio

Hanno iniziato lavori in help-desk addette/i promozione e vendita, addette/i informazioni e assistenza telefonica, addette/i informazioni e assistenza in esercizi commerciali e centraliniste/i al telefono.

5.589	Addette/i promozione e vendita
4.512	Addette/i informazioni e assistenza telefonica
2.316	Addette/i informazioni e assistenza in esercizi commerciali
1.399	Centraliniste/i al telefono

Le occasioni di lavoro in uffici e studi professionali sono relative a un'ampia gamma di attività che riguardano compiti amministrativi, finanziari e gestionali tipici dell'azienda e attività professionali più specialistiche legate alla comunicazione, all'informatica, al marketing, alla promozione e alla vendita o ad attività spiccatamente libero-professionali o culturali.

14.618	Addette/i segreteria, amministrazione, contabilità
3.998	Informatiche/i e programmatrici/tori
3.342	Specialiste/i marketing e comunicazione
1.807	Addette/i informazioni e vendite
1.517	Specialiste/i risorse umane e organizzazione
1.471	Disegnatrici/tori
1.455	Addette/i archivi, schedari, consegne
1.370	Venditrici/tori
1.318	Specialiste/i pubblicità
1.166	Le/i contabili e amministrativi
955	Specialiste/i sicurezza
764	Ingegnere/i
762	Specialiste/i gestione aziendale e finanziaria
620	Specialiste/i scienze economiche e statistiche
504	Addette/i sportello cassa, banca, finanza
472	Bancarie/i e assicuratrici/tori
459	Addette/i personale, organizzazione, paghe
385	Scrittrici/tori e giornalisti/i
202	Tecniche/i della produzione nei servizi
186	Organizzatrici/tori eventi, viaggi
131	Specialiste/i acquisti e magazzino
126	Traduttrici/tori e le/i corrispondenti in lingue estere
106	Matematiche/i, statistiche/i e fisiche/i

Nei laboratori hanno iniziato a lavorare giovani con specializzazioni in campo chimico, fisico, biologico e farmacologico.

505	Chimiche/i e fisiche/i
133	Ottiche/i, optometriste/i e odontotecnice/i
114	Biologhe/i e farmacologhe/i

Le occasioni di lavoro nelle attività di movimentazione di persone e merci hanno riguardato soprattutto conducenti di piccoli mezzi per le consegne, autisti di auto e mezzi pesanti, magazzinieri e operatori con carrelli e tecnici della logistica e del controllo della movimentazione.

17.456	Fattorine/i, Addette/i movimentazione e consegna merci
4.703	Magazziniere/i e spedizioniere/i
2.167	Autiste/i di mezzi pesanti (pullman, camion, ecc.)
1.840	Autiste/i
372	Specialiste/i logistica movimentazione magazzini
116	Tecniche/i controllo movimentazione

I contratti per i luoghi di spettacolo, sport e comunicazione hanno riguardato le figure artistiche e professionali del set, istruttori ed allenatori.

3.505	Registe/i e gestrici/tori della produzione
2.824	Le/gli orchestrali e musiciste/i
2.636	Operatrici/tori macchine e audio
1.195	Ballerine/i e coreografe/i
1.057	Le/gli insegnanti e istruttrici/tori
561	Addette/i senza qualifica
467	Annunciatrici/tori e intrattenitrici/tori
385	Grafiche/i e disegnatrici/tori
314	Allenatrici/tori e atlete/i

Nella scuola e nelle agenzie formative i contratti hanno riguardato personale docente e di supporto.

11.528	Le/i docenti scuola media ed elementare
4.259	Le/i docenti di scuola secondaria superiore
4.122	Bidelle/i
3.416	Le/gli insegnanti nidi e asili d'infanzia
2.148	Le/gli insegnanti dedicati a categorie speciali
1.411	Le/i docenti e ricercatrici/tori universitari
568	Orientatrici/tori e formatrici/tori
452	Le/gli insegnanti di discipline artistiche e letterarie

Nell'ambito della cura, i contratti in ospedali e ambulatori hanno riguardato soprattutto personale infermieristico, medico e specialista di fisioterapia e tecniche sanitarie.

2.543	Infermiere/i e ostetriche/i
1.453	Fisioterapiste/i
391	Mediche/i e dentiste/i
247	Tecniche/i sanitarie/i (diagnostica, ortopedia, ecc.)

Le occasioni per lavorare con le persone nei luoghi dove è necessaria assistenza hanno riguardato addette/i all'assistenza personale, educatrici/tori e assistenti sociali, babysitter, educatrici/tori d'infanzia a accompagnatrici/ori.

3.892	Educatrici/tori e assistenti sociali
1.204	Addette/i all'assistenza personale
760	Le/i babysitter, educatrici/tori d'infanzia
264	Addette/i al trasporto e accompagnamento persone in cura

Parte di queste occasioni ha riguardato contratti per lavorare in famiglia.

4.552	Addette/i all'assistenza personale
3.876	Collaboratrici/tori domestici

La cura dei luoghi, la pulizia dei locali e dell'ambiente urbano, ha creato occasioni per addette/i ai servizi di pulizia, operatrici/tori ecologici e del verde e specialiste/i di controllo e bonifica

9.296	Addette/i ai servizi di pulizia
450	Operatrici/tori ecologici e riciclaggio
438	Operatrici/tori del verde
76	Specialiste/i di controllo e bonifica

Infine, la cura di locali e ambienti per attività di vigilanze e sicurezza, ha comportato contratti per custodia e vigilanza in varie forme.

1.215	Addette/i custodia e portineria
489	Guardie private
481	Bagnine/i
123	Le/i vigili, agenti e operatrici/tori di controllo territoriale
45	Specialiste/i di organizzazione della sicurezza

6.2 Investire oltre le barriere nel lavoro

Per facilitare la lettura della mappa, seguendo il filo del lavoro che cambia, abbiamo voluto guardare il più possibile al di là di alcune barriere che tradizionalmente ingabbiano le rappresentazioni del lavoro e i percorsi concreti dei giovani.

La prima barriera è quella di genere. Tutte le professioni in questa mappa sono volutamente espresse al femminile e al maschile. Si tratta di un invito esplicito a vederne la potenziale declinazione femminile e maschile, in contrasto con il fatto che le donne sono ancora poche tra quelle che entrano in alcuni ambienti di lavoro, come il cantiere edile (4,4%) o la fabbrica (27,5%), mentre sono quasi tutte quelle che hanno occasioni di lavoro nella cura delle persone (83,6%), in famiglia per assistenza (77,4%), nell'ospedale (78,2%) o nella scuola (78,1%). In molti luoghi di lavoro e professioni la presenza di donne e uomini si è ampiamente riequilibrata, ma restano stereotipi che riducono i concreti spazi di scelta e di iniziativa, soprattutto tra i giovani, che devono costruirsi un itinerario nel lavoro il più possibile aderente alle proprie reali attitudini e aspirazioni, a partire dalla scelta degli indirizzi scolastici.

La seconda barriera è quella che separa molti giovani dal lavoro manuale. Nella società industriale del secolo scorso la separazione tra il lavoro manuale, sporco, faticoso, poco pagato e scarsamente qualificato, e il lavoro negli uffici, di classe superiore, era molto chiara. Oggi questa differenza è profondamente cambiata, in molti ambiti il lavoro faticoso è svolto dalle macchine, mentre la dimensione tecnica e operativa è diventata sinonimo di qualificazione, competenze specialistiche, possesso di conoscenze e necessità di aggiornamento continuo. Contadine/i e operaie/i, che si muovono nei loro ambienti di lavoro con il tablet in mano, non sono più un'immagine eccezionale. Anche molto lavoro intellettuale è stato assorbito dalle macchine, che fanno conti, scrivono testi e lettere, spediscono buste, smistano telefonate e accolgono persone. Operaie/i specializzate/i e impiegate/i tecniche/i, in tutti i luoghi di lavoro, hanno a che fare con attrezzature informatiche e si assomigliano sempre più. Dunque, l'immagine del lavoro manuale, che accompagna ancora molti mestieri, rischierebbe di essere ancora associata alle sue caratteristiche negative, che si sono, almeno in parte, dissolte.

Un'ulteriore barriera riguarda il livello di qualificazione del lavoro, anche in relazione al titolo di studio. L'utilità del titolo di studio, in particolare del diploma e della laurea, non solo per la formazione umana e personale ma anche per il posizionamento sul mercato del lavoro, è sempre confermata dalle ricerche: chi ha studiato di più trova più facilmente lavoro e accede a occupazioni mediamente meglio retribuite. Inoltre, molti ipotizzano, anche sulla base di studi empirici, che questo vantaggio possa nel tempo aumentare, per la maggiore facilità con cui chi ha studiato si può aggiornare e può crescere professionalmente. Da questo effetto reale, tuttavia, non dovrebbe essere dedotta l'idea che il lavoro delle persone che hanno bassi livelli di scolarità debba sempre essere dequalificato. Molte delle occupazioni che compaiono nella nostra mappa, in cui si sono esercitati migliaia di giovani, richiedono livelli di competenza, impegno e risultati professionali molto variabili e altamente

dipendenti dalla qualità dell'organizzazione in cui si esprimono. La stessa attività, può diventare qualificata e soddisfacente se svolta in un'impresa attenta al cliente, interessata a dare un servizio o un prodotto di qualità, impegnata a promuovere la collaborazione tra le persone che lavorano, disposta a creare ambienti di lavoro dove ci si forma e si impara. Servire clienti in un albergo o in un ristorante, contribuire a prodotti artigianali, lavorare con animali e prodotti agricoli, assistere persone con problemi, possono essere, ad esempio, lavori che hanno una bassa qualifica dal punto di vista formale, ma dove in realtà la qualità del servizio e il successo dell'attività dipende proprio dal contributo delle persone. Inoltre, sono moltissime le attività interessanti di questo genere in cui si possono trovare stimoli, soddisfazione, apprendimento, oltre che opportunità di creatività imprenditoriale. Peraltro, molti lavori di cura delle persone, particolarmente delicati dal punto di vista professionale, e che richiedono anche elevati titoli di studio, sono tradizionalmente associati a bassi riconoscimenti economici e di prestigio sociale. Dunque, occorrerebbe, senza preoccuparsi troppo delle numerose contraddizioni e incoerenze che caratterizzano il rapporto tra l'importanza intrinseca di un lavoro e il suo riconoscimento sociale, contemporaneamente promuovere e riconoscere la qualità dei molti lavori a bassa qualificazione, e moltiplicare l'impegno per aumentare il numero di giovani che riescono a completare percorsi di istruzione.

Un caso particolare è rappresentato dai filoni tecnico scientifici dell'istruzione superiore e universitaria, rispetto ai quali le ricerche e le comparazioni internazionali mostrano come sarebbe opportuna una crescita nel numero di laureati (matematica, fisica, informatica, ecc.) e di diplomati ITS. Bisogna dire che l'analisi dei risultati delle indagini PISA, sulle performance scolastiche in matematica, dei ragazzi e ragazze italiani nelle scuole medie e superiori fa pensare che il vero problema non sia di orientarli verso questi corsi di studi, ma fornire loro basi tecniche adeguate a poter ragionevolmente fare questa scelta.

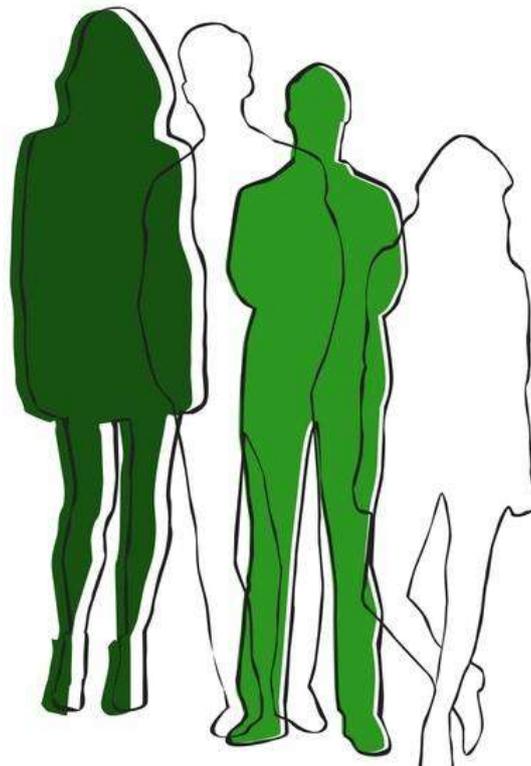
In merito al titolo di studio, un argomento molto utilizzato in Italia spiega il basso numero di laureati con la scarsa domanda da parte delle imprese. Secondo una recente analisi della Banca d'Italia, in realtà, il problema parrebbe essere «nel dualismo generazionale del mercato del lavoro più che nella scarsa domanda di competenze più elevate o nel disallineamento tra la domanda e l'offerta delle singole competenze specifiche. In ogni caso, sarebbe prematuro concludere che le imprese italiane non domandano laureati. Concentrandosi sui 30-39enni, gli anni dal 1995 al 2008, subito prima della crisi, hanno visto quasi un raddoppio dell'incidenza dei laureati (dal 9,4 al 17,8 per cento della popolazione di età corrispondente), assorbito prevalentemente dal settore privato che, nello stesso periodo, è passato dall'impiegarne 300 mila all'impiegarne 885 mila (come quota dei propri addetti di quella fascia d'età, dal 6,8 al 15,6 per cento)» (Banca d'Italia, 2012). In questa prospettiva, quindi, sarebbe la relativa lentezza del processo di ricambio tra anziani e giovani, a frenare l'ingresso dei giovani istruiti nel lavoro, dovuta alla struttura per età dell'occupazione e all'allungamento della vita lavorativa. Questo processo potrebbe avere una accelerazione nel futuro prossimo.

INSERTO

DOVE TROVANO LAVORO I GIOVANI IN PIEMONTE

Silvia Pilutti e Roberto Di Monaco

- settembre 2017 -



Questo inserto presenta i dati relativi all'occupazione giovanile in Piemonte, nel biennio 2015-16. È stato realizzato nell'ambito di una ricerca svolta su incarico della Regione Piemonte e della Conferenza Episcopale Piemontese, e finalizzata ad approfondire i problemi del lavoro per i giovani.

Il fascicolo propone una lettura inedita del lavoro giovanile in Piemonte, per luoghi e per professioni, sperimentata la prima volta dai medesimi autori nel 2009 nell'ambito degli approfondimenti ideati per conto dell'Osservatorio sul lavoro e la formazione della Città di Torino.

Il lavoro è stato svolto sui dati relativi ai flussi di ingresso nel lavoro (Comunicazioni obbligatorie) messi a disposizione dall'Osservatorio della Regione Piemonte sul Mercato del lavoro. Inoltre, sono stati utilizzati i dati ISTAT sulle Forze di Lavoro.

Il lavoro di ricerca, analisi, elaborazione e presentazione grafica è stato svolto da Silvia Pilutti, responsabile della Società Prospettive ricerca sas.

Il presente inserto è stato realizzato con la collaborazione di Roberto Di Monaco, del Dipartimento Culture, Politica e Società dell'Università di Torino.

DOVE VANNO A LAVORARE I GIOVANI?

Vediamo i mestieri più diffusi tra i giovani in Piemonte, attraverso le assunzioni effettuate nel biennio 2015-16. Li presentiamo nelle 17 schede seguenti, che si riferiscono a luoghi di lavoro specifici. Ciascuna scheda mostra le principali caratteristiche dei rapporti di lavoro che i giovani hanno avviato e degli occupati.

N. avviamenti al lavoro di giovani (15-35 anni) per luogo di lavoro nel biennio 2015-2016

Giovani	Andati a...	Lavorando in...		N. occasioni	%	N. giovani	%
97.306	FABBRICARE	AZIENDA AGRICOLA		46.614	7,1	23.949	6,8
		FABBRICA		101.526	15,4	44.734	12,8
		BOTTEGA, ESERCIZIO ARTIGIANO		15.703	2,4	12.509	3,6
		CANTIERE EDILE		22.306	3,4	16.114	4,6
95.063	VENDERE	ALBERGO, RISTORANTE, BAR		78.883	12,0	46.977	13,4
		NEGOZIO, SUPERMERCATO		87.867	13,4	35.112	10,0
		HELP DESK		27.629	4,2	12.548	3,6
57.205	GESTIRE	UFFICIO, STUDIO AMMINISTRATIVO O PROFESSIONALE		76.453	11,6	55.932	16,0
		LABORATORIO		1.502	,2	1.273	,4
31.426	MUOVERE	MEZZI PER MOVIMENTARE MERCI E PERSONE		53.397	8,1	31.126	9,0
27.242	DIALOGARE	SET, SPETTACOLO, SPORT		26.149	4,0	9.616	2,7
		SCUOLA, AGENZIA FORMATIVA		55.816	8,5	17.626	5,0
42.058	PRENDERSI CURA	OSPEDALE, AMBULATORIO		9.333	1,4	6.591	1,9
		CON LE PERSONE PER CURA E ASSISTENZA		12.488	1,9	7.768	2,2
		IN FAMIGLIA PER CURA E ASSISTENZA		17.032	2,6	11.606	3,3
		LOCALI E ALL'APERTO PER PULIZIA E CURA		20.579	3,1	12.258	3,5
		LOCALI E ALL'APERTO PER VIGILANZA E SICUREZZA		4.765	,7	3.526	1,0
TOTALE				658.042	100	350.300	100

	N. avviamenti al lavoro di giovani (15-35 anni) per luogo di lavoro nel biennio 2015-2016										
	Opportunità di lavoro	% donne	% uomini	% italiani	% stranieri EU	% stranieri extra EU	% 15-25 anni	% 26-35 anni	% Tempo Deter.	% Tempo indet.	% Part-time
Azienda agricola	46.614	24,1	75,9	30,0	27,3	42,7	44,8	55,2	98,1	1,9	5,3
Fabbrica	101.526	27,5	72,5	76,9	11,0	12,0	47,7	52,3	80,8	19,2	9,9
Bottega, esercizio artigiano	15.703	52,5	47,5	76,0	7,3	16,6	51,9	48,1	43,0	57,0	38,8
Cantiere edile	22.306	4,4	95,6	59,1	20,3	20,6	34,1	65,9	56,1	43,9	9,2
Albergo, ristorante, bar	78.883	53,9	46,1	78,0	6,7	15,3	54,8	45,2	69,2	30,8	54,6
Negozi, supermercato	87.867	59,3	40,7	91,5	3,0	5,4	52,6	47,4	82,6	17,4	73,1
Help desk	27.629	67,1	32,9	95,7	2,5	1,9	51,7	48,3	88,4	11,6	38,0
Ufficio, studio amministrativo o professionale	76.453	58,4	41,6	93,4	3,0	3,7	36,2	63,8	54,8	45,2	24,9
Laboratorio	1.502	41,0	59,0	94,5	2,1	3,4	36,6	63,4	56,3	43,7	11,4
Mezzi per movimentare merci e persone	53.397	22,3	77,7	74,9	10,7	14,4	44,6	55,4	75,5	24,5	30,9
Set, spettacolo, sport	26.149	41,6	58,4	90,5	5,2	4,3	30,7	69,3	94,5	5,5	9,6
Scuola, agenzia formativa	55.816	78,1	21,9	99,0	,7	,3	13,2	86,8	93,2	6,8	23,2
Ospedale, ambulatorio	9.333	78,2	21,8	94,9	2,2	2,9	41,6	58,4	59,4	40,6	39,8
Con le persone per cura e assistenza	12.488	75,7	24,3	81,4	5,9	12,7	34,6	65,4	75,3	24,7	49,4
In famiglia per cura e assistenza	17.032	86,6	13,4	22,7	28,4	48,9	24,0	76,0	37,8	62,2	83,4
Locali e all'aperto per pulizia e cura	20.579	62,0	38,0	68,9	13,8	17,3	37,8	62,2	76,7	23,3	71,7
Locali e all'aperto per vigilanza e sicurezza	4.765	29,5	70,5	87,0	5,1	7,9	49,5	50,5	75,8	24,2	32,6



L'Azienda Agricola

Siamo nell'ambito della produzione di prodotti agricoli e zootecnici e della consulenza tecnica

L'80% delle occasioni riguardano lavori per la manutenzione delle colture e degli allevamenti, la raccolta e la mobilitazione di prodotti agricoli e animali.

Due terzi degli avviamenti è di giovani stranieri, in posizioni a bassa qualificazione, con contratti temporanei a carattere stagionale.

Questi numeri sono riferiti alle occasioni di lavoro dipendente e non rappresentano la realtà dei giovani imprenditori in agricoltura. In questi ultimi anni, infatti, è in crescita il numero di giovani che avvia un'azienda agricola individuale a gestione prevalentemente familiare.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 23.819 ed hanno riguardato 17.148 giovani

3.862	AGRICOLTRICI/TORI E ALLEVATRICI/TORI	393	CONDUTTRICI/TORI DI TRATTORI E MACCHINE AGRICOLE
66	AGRONOME/I E FORESTALI	20	OPERAIE/I DI PRODUZIONE
19.477	LE/I BRACCIANTI E OPERATRICI/TORI A BASSA QUALIFICA	1	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELL'AZIENDA AGRICOLA?



In questi ambienti di lavoro c'è una netta prevalenza di maschi. Un quarto delle occasioni di lavoro interessa cittadini stranieri provenienti da paesi dell'Unione Europea. Su 10 avviamenti al lavoro 3 interessano italiane/i.

Area di cittadinanza (n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	6.886	30,2	7.087	29,8
Unione Europea	6.569	28,8	6.179	25,9
Europa non UE	3.678	16,1	3.616	15,2
Ex URSS	159	,7	146	,6
Asia	1.659	7,3	1.685	7,1
Africa	3.752	16,5	4.976	20,9
America centro sud	91	,4	127	,5
America nord, Oceania, Apolide	1	,0	3	,0
Totale	22.795	100	23.819	100

Classe d'età all'avviamento (n. avviamenti)

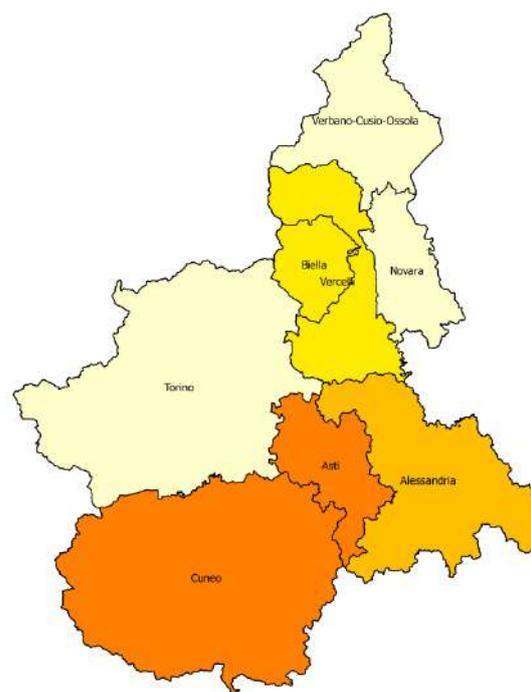
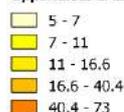
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	226	1,0	247	1,0
18-20	3.053	13,4	3.494	14,7
21-25	6.818	29,9	7.054	29,6
26-30	6.691	29,4	6.889	28,9
31-35	6.007	26,4	6.135	25,8
Totale	22.795	100	23.819	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Sul territorio del Cuneese si concentra quasi il 60% della domanda di lavoro in ambito agricolo. Si tratta di occasioni di lavoro di breve durata, stagionali (23mila avviamenti corrispondono, dunque, a circa 7.500 contratti della durata di un intero anno).

Nelle province di Cuneo e Asti la domanda di impiego giovanile nelle aziende agricole soddisfa il 4-7% della popolazione giovanile residente sul territorio, mentre nell'area Metropolitana di Torino e nelle province di Novara e Verbania la domanda di giovani in agricoltura riguarda solo uno 0,5-0,7% della popolazione giovanile.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	2.137	9,4	2.169	9,1	1.000	13,4	996	13,2
Vercelli	611	2,7	604	2,5	210	2,8	227	3,0
Novara	515	2,3	478	2,0	253	3,4	225	3,0
Cuneo	12.986	57,0	13.895	58,3	3.992	53,6	4.070	53,8
Asti	3.115	13,7	3.235	13,6	939	12,6	996	13,2
Alessandria	2.872	12,6	2.903	12,2	792	10,6	790	10,4
Biella	303	1,3	321	1,3	166	2,2	166	2,2
Verbania	256	1,1	214	,9	103	1,4	94	1,2
Totale	22.795	100	23.819	100	7.454	100	7.563	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
AGRICOLTRICI/TORI E ALLEVATRICI/TORI	3.754	16,5	3.862	16,2	3.201	19,1	3.280	19,1
AGRONOME/I E FORESTALI	89	,4	66	,3	80	,5	59	,3
LE/I BRACCIANTI E OPERATRICI/TORI A BASSA QUALIFICA	18.557	81,4	19.477	81,8	13.109	78,3	13.447	78,4
CONDUTTRICI/TORI DI TRATTORI E MACCHINE AGRICOLE	365	1,6	393	1,6	320	1,9	343	2,0
OPERAIE/I DI PRODUZIONE	28	,1	20	,1	27	,2	18	,1
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	2	,0	1	,0	2	,0	1	,0
TOTALE	22.795	100	23.819	100	16.739	100	17.148	100

I contratti a tempo indeterminato sono rari (meno del 2%). Oltre il 50% delle occasioni di lavoro ha una durata massima di 3 mesi. Interessante la crescita di contratti di *lavoro congiunto in agricoltura*: assunzioni introdotte col Decreto Legge n.76/2013 che consentono alle imprese agricole di assumere congiuntamente degli specialisti, ripartendosi gli oneri.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	22.311	97,9	23.402	98,2
Tempo Indeterminato	484	2,1	417	1,8
Totale	22.795	100	23.819	100
Passaggi da TD a TI	61	0,3	40	0,2
Fino a 7 giorni	542	2,4	543	2,3
Da 8 giorni a 3 mesi	11.827	53,0	12.555	53,6
Da 3 a 6 mesi	4.421	19,8	4.614	19,7
Da 6 mesi a un anno	4.968	22,3	5.065	21,6
T.D. oltre un anno	553	2,5	625	2,7
Totale	22.795	100	23.819	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Fino a 7 giorni	542	2,4	543	2,3
Da 8 giorni a 3 mesi	11.827	53,0	12.555	53,6
Da 3 a 6 mesi	4.421	19,8	4.614	19,7
Da 6 mesi a un anno	4.968	22,3	5.065	21,6
T.D. oltre un anno	553	2,5	625	2,7
Totale	22.795	100	23.819	100

Durata avviamenti per professione (n. avviamenti)

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
AGRICOLTRICI/TORI E ALLEVATRICI/TORI	3.553	94,6	201	5,4	3.694	95,6	168	4,4
AGRONOME/I E FORESTALI	45	50,6	44	49,4	44	66,7	22	33,3
LE/I BRACCIANTI E OPERATRICI/TORI A BASSA QUALIFICA	18.354	98,9	203	1,1	19.271	98,9	206	1,1
CONDUTTRICI/TORI DI TRATTORI E MACCHINE AGRICOLE	335	91,8	30	8,2	372	94,7	21	5,3
OPERAIE/I DI PRODUZIONE	22	78,6	6	21,4	20	100,0		
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	2	100,0			1	100,0		
TOTALE	22.311	97,9	484	2,1	23.402	98,2	417	1,8

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD	21.853	95,9	22.716	95,4
Lavoro Congiunto in Agricoltura	251	1,1	417	1,8
Lavoro Subordinato TI	409	1,8	330	1,4
Contratto di Somministrazione	126	0,6	172	0,7
Apprendistato	81	0,4	104	0,4
Lavoro Intermittente	32	0,1	36	0,2
Lavoro a progetto /Co-co-co	17	0,1	2	0
Altro	26	0,1	42	0,2
Totale	22.795	100	23.819	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	21.582	94,7	22.575	94,8
Part time	1.213	5,3	1.244	5,2
Totale	1.213	100	1.244	100
Tipo di part time				
Misto	587	48,4	650	52,3
Orizzontale	558	46,0	533	42,8
Verticale	68	5,6	61	4,9
Totale	1.213	100	1.244	100

Il lavoro in agricoltura è duro e segnato dalla forte stagionalità. Le occasioni si caratterizzano, dunque, per l'intensità di lavoro in periodi molto ridotti: quasi il 95% degli avviamenti è a tempo pieno.

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
AGRICOLTRICI/TORI E ALLEVATRICI/TORI	9.793	80,2	11,2	66,8	56,3	1,0	70,7	16,9	20,5
AGRONOME/I E FORESTALI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
LE/I BRACCIANTI E OPERATRICI/TORI SENZA QUALIFICA	1.992	16,3	35,5	57,6	45,1	13,7	7,7	50,6	27,3
CONDUTTRICI/TORI DI TRATTORI E MACCHINE AGRICOLE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	12.214	100,0	17,1	60,0	55,5	5,1	58,5	21,8	21,0

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
AGRICOLTRICI/TORI E ALLEVATRICI/TORI	47.817	82,2	25,9	74,5	39,3	2,3	81,6	10,6
AGRONOME/I E FORESTALI	1.797	3,1	22,6	56,7	94,4	43,3	47,4	1,4
LE/I BRACCIANTI E OPERATRICI/TORI SENZA QUALIFICA	7.289	12,5	42,0	63,8	40,2	7,2	25,7	40,9
CONDUTTRICI/TORI DI TRATTORI E MACCHINE AGRICOLE	1.292	2,2	0,0	55,9	29,8	0,0	5,2	20,9
TOTALE	58.197	100,0	27,2	68,6	40,9	4,2	71,8	14,3

* Numerosità campionaria bassa



La fabbrica

Siamo nell'ambito della produzione su ampia scala, con uso di macchinari e lavorazioni in serie

È un'area tradizionalmente ricca di professioni operaie che operano su macchinari, più o meno sofisticati, e su produzioni che si caratterizzano nei diversi settori di attività, dalle officine meccaniche ai laboratori di produzione alimentare. La fabbrica è anche il luogo in cui i tecnici si occupano di manutenzione di macchinari e impianti, di verifica della qualità della produzione e del rispetto delle misure di sicurezza, si progettano soluzioni migliorative del processo produttivo e del prodotto.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 50.111 ed hanno riguardato 29.904 giovani

12.486	OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI	620	OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I IN ALTRI SETTORI
97	OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL LEGNO	7.696	OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL METALMECCANICO ED ELETTRONICO
937	OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	181	OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL LEGNO
3.810	OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NELL'ALIMENTARE	641	OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI
3.243	OPERAIE/I CONDUZIONE MACCHINARI NEL CHIMICO, GOMMA-PLASTICA	3.812	TECNICHE/CI INDUSTRIALI
1.928	OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL METALMECCANICO	26	LE/I MANAGER E RESPONSABILI
14.634	OPERAIE/I A BASSA QUALIFICA		

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO IN FABBRICA?



Da uno sguardo d'insieme la fabbrica appare ancora un luogo prevalentemente maschile (73% degli avviamenti). In realtà si osserva una grande differenziazione nella presenza di donne e uomini a seconda dei settori produttivi e delle fasi di produzione. Tra gli avviamenti in Piemonte le ragazze sono più presenti nella conduzione di macchine in fasi meno specializzate del processo produttivo.

Poco più di un quinto dei lavoratori è straniero, metà di questi provengono da paesi all'interno dell'Unione Europea.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	39.253	76,3	38.870	77,6
Unione Europea	5.881	11,4	5.319	10,6
Europa non UE	2.044	4,0	2.133	4,3
Ex URSS	353	,7	366	,7
Asia	530	1,0	456	,9
Africa	2.629	5,1	2.281	4,6
America centro sud	724	1,4	685	1,4
Oceania	1	,0	1	,0
Totale	51.415	100	50.111	100

Classe d'età all'avviamento

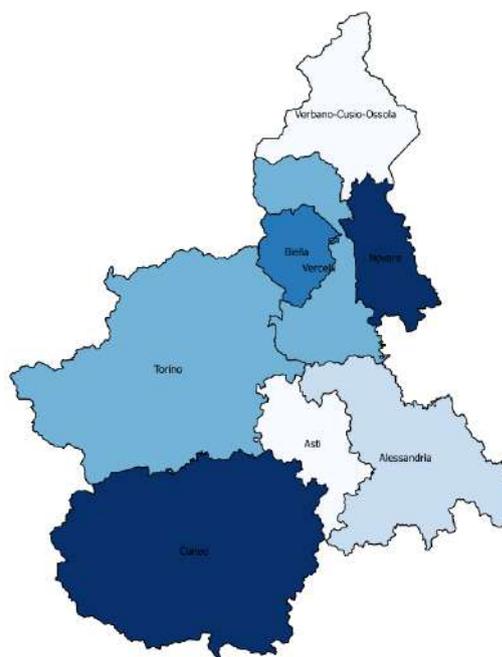
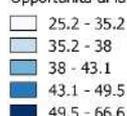
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	144	,3	127	,3
18-20	6.364	12,4	6.899	13,8
21-25	17.631	34,3	17.223	34,4
26-30	14.000	27,2	13.975	27,9
31-35	13.276	25,8	11.887	23,7
Totale	51.415	100	50.111	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Spicca la vocazione industriale dell'area Metropolitana di Torino, in cui si concentra il 44% delle occasioni di lavoro per i giovani, seguita dalla provincia di Cuneo (24%).

Nelle province di Cuneo e Novara, tuttavia, la domanda di impiego giovanile in fabbrica soddisfa il 5-7% della popolazione giovanile residente sul territorio; nelle province di Asti e Verbania la domanda di giovani in fabbrica rimane elevata ma riguarda solo il 2-3% della popolazione giovanile.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	22.824	44,4	22.098	44,1	8.733	47,8	6.535	44,1
Vercelli	2.274	4,4	2.020	4,0	682	3,7	573	3,9
Novara	5.462	10,6	5.599	11,2	1.783	9,8	1.644	11,1
Cuneo	12.376	24,1	12.076	24,1	3.937	21,5	3.406	23,0
Asti	1.733	3,4	1.733	3,5	659	3,6	614	4,1
Alessandria	4.150	8,1	3.962	7,9	1.435	7,8	1.112	7,5
Biella	1.689	3,3	1.721	3,4	693	3,8	632	4,3
Verbania	907	1,8	902	1,8	357	2,0	305	2,1
Totale	51.415	100	50.111	100	18.280	100	14.822	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI	11.754	22,9	12.486	24,9	6.753	21,0	6.732	23,0
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL LEGNO	86	,2	97	,2	82	,3	91	,3
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	1.142	2,2	937	1,9	800	2,5	640	2,2
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NELL'ALIMENTARE	2.909	5,7	3.810	7,6	1.555	4,8	1.852	6,3
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL CHIMICO, GOMMA-PLASTICA	3.343	6,5	3.243	6,5	2.280	7,1	1.873	6,4
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL METALMECCANICO	4.676	9,1	1.928	3,8	3.009	9,4	1.130	3,9
OPERAIE/I A BASSA QUALIFICA	12.893	25,1	14.634	29,2	7.332	22,8	8.066	27,5
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I IN ALTRI SETTORI	1.170	2,3	620	1,2	844	2,6	527	1,8
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL METALMECCANICO ED ELETTRONICO	8.860	17,2	7.696	15,4	6.796	21,1	5.979	20,4
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL LEGNO	348	,7	181	,4	114	,4	88	,3
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	554	1,1	641	1,3	367	1,1	361	1,2
TECNICHE/CI INDUSTRIALI	3.647	7,1	3.812	7,6	2.187	6,8	1.939	6,6
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	33	,1	26	,1	31	,1	26	,1
TOTALE	51.415	100	50.111	100	32.150	100	29.304	100

I contratti a tempo indeterminato rappresentano nel 2016 il 15% delle occasioni di lavoro dei giovani, percentuale in forte calo rispetto all'anno precedente. Il 27% dei contratti a tempo determinato ha una durata massima di 7 giorni.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	39.474	76,8	42.589	85,0
Tempo Indeterminato	11.941	23,2	7.522	15,0
Totale	51.415	100	50.111	100
Passaggi da TD a TI	2.282	4,4	1.135	2,3
Fino a 7 giorni	10.226	25,9	11.655	27,4
Da 8 giorni a 3 mesi	18.231	46,2	18.792	44,1
Da 3 a 6 mesi	5.789	14,7	6.342	14,9
Da 6 mesi a un anno	3.736	9,5	4.436	10,4
T.D. oltre un anno	1.492	3,8	1.364	3,2
Totale	39.474	100	42.589	100

Durata avviamento a termine (n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Fino a 7 giorni	10.226	25,9	11.655	27,4
Da 8 giorni a 3 mesi	18.231	46,2	18.792	44,1
Da 3 a 6 mesi	5.789	14,7	6.342	14,9
Da 6 mesi a un anno	3.736	9,5	4.436	10,4
T.D. oltre un anno	1.492	3,8	1.364	3,2
Totale	39.474	100	42.589	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI	9.378	79,8	2.376	20,2	11.026	88,3	1.460	11,7
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL LEGNO	46	53,5	40	46,5	58	59,8	39	40,2
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	795	69,6	347	30,4	763	81,4	174	18,6
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NELL'ALIMENTARE	2.667	91,7	242	8,3	3.673	96,4	137	3,6
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL CHIMICO, GOMMA-PLASTICA	2.230	66,7	1.113	33,3	2.643	81,5	600	18,5
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL METALMECCANICO	4.193	89,7	483	10,3	1.557	80,8	371	19,2
OPERAIE/I A BASSA QUALIFICA	11.176	86,7	1.717	13,3	13.770	94,1	864	5,9
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I IN ALTRI SETTORI	659	56,3	511	43,7	352	56,8	268	43,2
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL METALMECCANICO ED ELETTRONICO	5.055	57,1	3.805	42,9	5.034	65,4	2.662	34,6
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL LEGNO	313	89,9	35	10,1	160	88,4	21	11,6
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	416	75,1	138	24,9	517	80,7	124	19,3
TECNICHE/CI INDUSTRIALI	2.537	69,6	1.110	30,4	3.024	79,3	788	20,7
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	9	27,3	24	72,7	12	46,2	14	53,8
TOTALE	39.474	76,8	11.941	23,2	42.589	85,0	7.522	15,0

Si osserva un massiccio uso dei contratti in somministrazione (il 70% circa degli avviamenti). In crescita l'uso dello strumento dell'apprendistato per inserire i giovani nel lavoro.

Le migliori occasioni di stabilizzazione (tempo indeterminato) riguardano operaie e operai specializzati.

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Contratto di Somministrazione	33.366	64,9	34.834	69,5
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	6.893	13,4	7.865	15,7
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	8.839	17,2	4.313	8,6
Apprendistato	2.031	4	2.865	5,7
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	110	0,2	123	0,2
Lavoro Intermittente	59	0,1	64	0,1
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	59	0,1	41	0,1
Altro	58	0,1	6	0
Totale	51.415	100	50.111	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	46.145	89,8	45.357	90,5
Part time	5.270	10,2	4.754	9,5
Totale	51.415	100	50.111	100
Tipo di part time				
Misto	1.403	26,6	1.269	26,7
Orizzontale	3.125	59,3	3.114	65,5
Verticale	742	14,1	371	7,8
Totale	5.270	100	4.754	100

Il 10% circa delle occasioni lavorative sono a part-time, con una lieve prevalenza femminile (12% avviamenti part-time di ragazze contro 9% di avviamenti part-time di ragazzi). È ampiamente utilizzato il part-time orizzontale (66%), ma anche forme miste (27%), segnale di una domanda di flessibilità non standard, ma differenziata all'interno dei vari luoghi di lavoro.

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI	21.642	33,1	26,6	67,3	64,4	0,0	1,0	26,4	24,7
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL LEGNO	*	*	*	*	*	*	*	*	*
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	2.283	3,5	67,9	66,5	78,1	0,0	13,1	6,1	20,3
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NELL'ALIMENTARE	1.914	2,9	30,0	49,0	51,2	3,4	3,8	16,8	20,8
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL CHIMICO, GOMMA-PLASTICA	5.575	8,5	30,7	81,8	74,0	0,0	,7	23,5	23,7
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL METALMECCANICO	1.913	2,9	40,8	50,7	51,0	13,2	0,0	33,6	21,2
OPERAIE/I A BASSA QUALIFICA	1.241	1,9	40,8	46,9	71,2	0,0	13,1	14,0	17,1
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I IN ALTRI SETTORI	2.335	3,6	16,8	80,6	71,0	3,2	6,6	13,6	16,2
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL METALMECCANICO ED ELETTRONICO	20.195	30,9	2,6	81,4	66,4	1,0	8,6	20,0	26,5
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL LEGNO	*	*	*	*	*	*	*	*	*
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TECNICHE/CI INDUSTRIALI	6.594	10,1	9,5	82,0	92,6	24,7	4,9	5,3	16,4
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	*	*	*	*	*	*	*	0,0	*
TOTALE	65.333	100,0	19,7	73,5	69,2	4,6	6,3	19,9	22,1

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI	87.653	29,7	29,5	84,9	41,8	1,2	1,8	14,7
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL LEGNO	*	*	*	*	*	*	*	*
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	11.272	3,8	68,0	85,1	41,8	,8	7,1	5,0
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NELL'ALIMENTARE	9.192	3,1	37,6	77,8	40,4	4,5	2,9	16,8
OPERAIE/I CONDUZ. MACCHINARI NEL CHIMICO, GOMMA-PLASTICA	23.524	8,0	35,9	90,2	48,4	2,3	1,8	13,8
OPERAIE/I CONDUZIONE DI MACCHINARI NEL METALMECCANICO	9.017	3,1	19,5	86,1	38,5	3,2	3,1	9,8
OPERAIE/I A BASSA QUALIFICA	7.264	2,5	48,5	81,8	35,2	2,5	9,0	13,6
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I IN ALTRI SETTORI	14.407	4,9	23,5	92,6	42,8	,5	19,4	4,0
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL METALMECCANICO ED ELETTRONICO	76.140	25,8	3,9	89,2	47,6	1,1	16,4	12,7
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL LEGNO	1.571	,5	17,3	100,0	42,4	0,0	72,2	18,0
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I NEL TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLI	1.727	,6	86,6	87,1	10,8	0,0	1,1	3,5
TECNICHE/CI INDUSTRIALI	40.143	13,6	12,9	95,4	83,5	10,5	5,2	2,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	12.672	4,3	21,5	97,7	70,2	38,3	71,3	1,4
TOTALE	295.309	100,0	22,6	88,1	50,3	4,2	10,7	10,8

* Numerosità campionaria bassa



♠ La bottega, l'esercizio artigiano

Siamo nell'ambito della produzione o della trasformazione di oggetti o alimenti

È un'area tradizionalmente popolata di professioni che maneggiano strumenti e utilizzano tecniche che richiedono specifiche competenze. I giovani trovano occasioni di lavoro nell'ambito della cura, della bellezza, del benessere, della manutenzione e della fabbricazione di prodotti e molto spesso operano a diretto contatto con i clienti finali. In alcuni casi lavorano in luoghi caratteristici, le botteghe (sartorie, macellerie, ecc.) aperte al pubblico; in altri casi è il professionista che, con la sua cassetta degli attrezzi, si reca laddove serve il suo servizio (vetraio, ecc.).

Le informazioni illustrate in questo paragrafo riguardano l'occupazione dipendente, ma molti giovani, dopo un'esperienza di lavoro in cui prendono dimestichezza con il mestiere, avviano delle attività in proprio.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 7.637 e hanno riguardato 6.691 giovani

236	ARTIGIANE/I DI LAVANDERIE E TINTORIE	1.899	PARRUCCHIERE/I
1.166	ESTETISTE/I, MASSAGGIATRICI/TORI	866	PASTICCERE/I
411	FALEGNAME/I, TAPPEZZIERE/I, CESTAIE/I	489	PITTRICI/TORI, SCULTRICI/TORI, RESTAURATICI/TORI, FOTOGRAFE/I
480	MACELLAIE/I E PESCIVENDOLE/I	540	SARTE/I, CONFEZIONATRICI/TORI, STILISTE/I
354	PANETTIERE/I	42	VETRAIE/I
1.154	MECCANICHE/CI, RIPARATICI/TORI E INSTALLATICI/TORI TV, PC, ECC.		

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELLA BOTTEGA ARTIGIANA?



Nel complesso le occasioni di lavoro in Piemonte riguardano parimenti giovani donne e uomini, ma con profili professionali differenti: le ragazze sono prevalentemente estetiste, parrucchiere, sarte, mentre i ragazzi trovano occasioni di lavoro nelle officine meccaniche, nella falegnamerie, nelle macellerie e nelle panetterie.

La percentuale di stranieri è in aumento, soprattutto tra i ragazzi dove gli stranieri rappresentano il 30% degli avviamenti, mentre tra le ragazze le straniere sono il 20%.

In questi luoghi troviamo molti giovanissimi (21% degli avviamenti ha meno di 20 anni) alle prime esperienze di lavoro e di apprendimento professionale.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	6.109	75,7	5.829	76,3
Unione Europea	609	7,6	543	7,1
Europa non UE	232	2,9	299	3,9
Ex URSS	78	1,0	61	,8
Asia	575	7,1	519	6,8
Africa	310	3,8	287	3,8
America centro sud	152	1,9	97	1,3
America nord, Oceania, Apolide	1	,0	2	,0
Totale	8.066	100	7.637	100

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	155	1,9	166	2,2
18-20	1.218	15,1	1.452	19,0
21-25	2.678	33,2	2.483	32,5
26-30	2.150	26,7	1.960	25,7
31-35	1.865	23,1	1.576	20,6
Totale	8.066	100	7.637	100

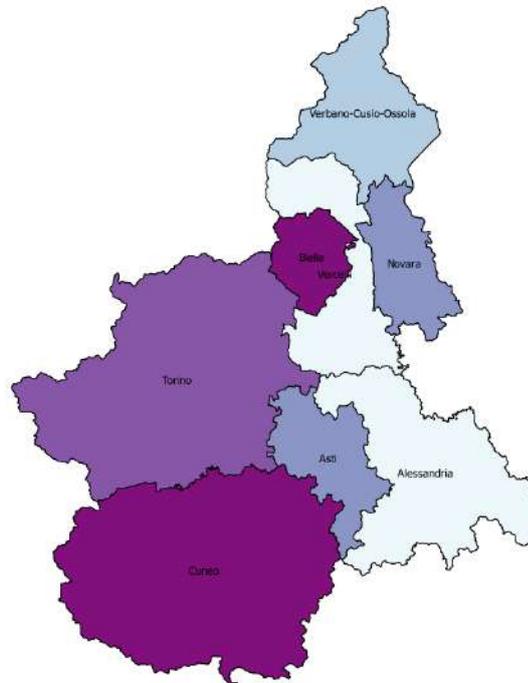
DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Nell'area Metropolitana di Torino si registrano più del 50% degli avviamenti al lavoro tra le professioni artigiane.

Nelle province di Cuneo e Biella la domanda di impiego giovanile artigiana soddisfa il 1-1,2% della popolazione tra i 18 e i 35 anni residente sul territorio. La domanda di lavoro dipendente in ambito artigiano è, comunque, diffusa su tutto il territorio regionale e coinvolge un elevato numero di giovani in tutte le province.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

- 8.2 - 9.1
- 9.1 - 9.4
- 9.4 - 9.9
- 9.9 - 10.2
- 10.2 - 12.5



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	4.361	54,1	4.047	53,0	2.118	52,5	1.917	51,0
Vercelli	313	3,9	276	3,6	147	3,7	120	3,2
Novara	650	8,1	657	8,6	331	8,2	325	8,7
Cuneo	1.208	15,0	1.201	15,7	699	17,3	679	18,1
Asti	330	4,1	341	4,5	162	4,0	188	5,0
Alessandria	664	8,2	621	8,1	291	7,2	281	7,5
Biella	301	3,7	265	3,5	154	3,8	139	3,7
Verbania	239	3,0	229	3,0	133	3,3	110	2,9
Totale	8.066	100	7.637	100	4.035	100	3.759	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ARTIGIANE/I DI LAVANDERIE E TINTORIE	257	3,2	236	3,1	217	3,1	189	2,8
ESTETISTE/I, MASSAGGIATRICI/TORI	1.249	15,5	1.166	15,3	1.068	15,2	1.042	15,6
FALEGNAME/I, TAPPEZZIERE/I, CESTAIE/I	477	5,9	411	5,4	414	5,9	364	5,4
MACELLAIE/I E PESCIVENDOLE/I	508	6,3	480	6,3	463	6,6	438	6,5
MECCANICHE/CI, RIPARATRICI/TORI E INSTALLATRICI/TORI Tv, PC, ECC.	1.204	14,9	1.154	15,1	1.092	15,5	1.050	15,7
PANETTIERE/I	454	5,6	354	4,6	414	5,9	330	4,9
PARRUCCHIERE/I	1.782	22,1	1.899	24,9	1.594	22,7	1.682	25,1
PASTICCERE/I	818	10,1	866	11,3	744	10,6	735	11,0
PITTICI/TORI, SCULTRICI/TORI, RESTAURATRICI/TORI, FOTOGRAFE/I	634	7,9	489	6,4	559	7,9	420	6,3
SARTE/I, CONFEZIONATRICI/TORI, STILISTE/I	623	7,7	540	7,1	410	5,8	403	6,0
VETRAIE/I	60	,7	42	,5	59	,8	38	,6
TOTALE	8.066	100,0	7.637	100,0	7.034	100,0	6.691	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	3.146	39,0	3.611	47,3
Tempo Indeterminato	4.920	61,0	4.026	52,7
Totale	8.066	100	7.637	100
Passaggi da TD a TI	555	6,9	310	4,1
Fino a 7 giorni	434	13,8	308	8,5
Da 8 giorni a 3 mesi	1.190	37,8	1.314	36,4
Da 3 a 6 mesi	682	21,7	781	21,6
Da 6 mesi a un anno	587	18,7	902	25,0
T.D. oltre un anno	253	8,0	306	8,5
Totale	3.146	100	3.611	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

Le occasioni di lavoro a tempo indeterminato sono oltre la metà degli avviamenti, ma in calo rispetto all'anno precedente. Il 30% degli avviamenti avviene in apprendistato, quindi finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato.

Nell'ambito lavorativo artigiano è particolarmente diffuso il part-time (39% degli avviamenti) soprattutto tra le ragazze (47% tra le giovani donne, contro 30% tra i giovani uomini).

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ARTIGIANE/I DI LAVANDERIE E TINTORIE	144	56,0	113	44,0	172	72,9	64	27,1
ESTETISTE/I, MASSAGGIATRICI/TORI	432	34,6	817	65,4	500	42,9	666	57,1
FALEGNAME/I, TAPPEZZIERE/I, CESTAIE/I	194	40,7	283	59,3	205	49,9	206	50,1
MACELLAIE/I E PESCIVENDOLE/I	217	42,7	291	57,3	272	56,7	208	43,3
MECCANICHE/CI, RIPARATRICI/TORI E INSTALLATRICI/TORI TV, PC, ECC.	445	37,0	759	63,0	513	44,5	641	55,5
PANETTIERE/I	153	33,7	301	66,3	133	37,6	221	62,4
PARRUCCHIERE/I	405	22,7	1.377	77,3	581	30,6	1.318	69,4
PASTICCERE/I	437	53,4	381	46,6	549	63,4	317	36,6
PITTRICI/TORI, SCULTRICI/TORI, RESTAURATRICI/TORI, FOTOGRAFE/I	331	52,2	303	47,8	320	65,4	169	34,6
SARTE/I, CONFEZIONATRICI/TORI, STILISTE/I	381	61,2	242	38,8	357	66,1	183	33,9
VETRAIE/I	7	11,7	53	88,3	9	21,4	33	78,6
TOTALE	3.146	39,0	4.920	61,0	3.611	47,3	4.026	52,7

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Altri lavori autonomi	1	,0	1	,0
Apprendistato	1.649	20,4	2.275	29,8
Associato in partecipazione con apporto di lavoro	49	,6		
Collaborazione coordinata e continuativa	6	,1	46	,6
Contratto di Somministrazione	625	7,7	607	7,9
Lavoro a Domicilio	1	,0	1	,0
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	129	1,6	4	,1
Lavoro autonomo nello spettacolo	27	,3	30	,4
Lavoro Intermittente	206	2,6	134	1,8
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	1.969	24,4	2.620	34,3
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	3.229	40,0	1.746	22,9
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	137	1,7	173	2,3
Occasionale	38	,5		
Totale	8.066	100	7.637	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	4.959	61,5	4.657	61,0
Part time	3.107	38,5	2.980	39,0
Totale	3.107	100	2.980	100
Tipi di part time				
Misto	543	17,5	516	17,3
Orizzontale	2.372	76,3	2.280	76,5
Verticale	192	6,2	184	6,2
Totale	3.107	100	2.980	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ARTIGIANE/I DI LAVANDERIE E TINTORIE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ESTETISTE/I, MASSAGGIATRICI/TORI	2.990	11,9	100,0	53,5	63,5	0,0	41,8	16,7	53,4
FALEGNAME/I, TAPPEZZIERE/I, CESTAIE/I	1.640	6,5	0,0	68,3	79,7	0,0	31,6	31,7	18,7
MACELLAIE/I E PESCIVENDOLE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MECCANICHE/CI, RIPARATRICI/TORI E INSTALLATRICI/TORI TV, PC, ECC.	5.128	20,5	10,9	78,5	60,7	0,0	12,5	9,3	28,0
PANETTIERE/I	2.313	9,2	15,0	78,1	33,1	0,0	54,8	24,6	40,3
PARRUCCHIERE/I	6.576	26,3	79,2	64,2	51,5	0,0	15,7	11,0	43,2
PASTICCERE/I	1.211	4,8	36,8	66,0	70,6	0,0	2,8	29,1	27,2
PITTRICI/TORI, SCULTRICI/TORI, RESTAURATRICI/TORI, FOTOGRAFE/I	3.087	12,3	58,8	47,0	98,1	46,2	80,8	2,5	43,5
SARTE/I, CONFEZIONATRICI/TORI, STILISTE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VETRAIE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	25.045	100,0	49,1	69,0	63,1	6,1	31,7	14,7	33,2

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ARTIGIANE/I DI LAVANDERIE E TINTORIE	2.161	2,9	96,4	93,3	39,7	5,3	40,1	13,9
ESTETISTE/I, MASSAGGIATRICI/TORI	5.598	7,4	96,5	68,2	55,8	3,5	52,3	12,1
FALEGNAME/I, TAPPEZZIERE/I, CESTAIE/I	8.786	11,7	1,2	93,2	53,3	2,9	40,2	28,4
MACELLAIE/I E PESCIVENDOLE/I	3.869	5,1	14,2	74,4	36,8	0,0	11,3	29,6
MECCANICHE/CI, RIPARATRICI/TORI E INSTALLATRICI/TORI TV, PC, ECC.	18.347	24,3	3,4	89,2	37,1	,1	43,8	6,1
PANETTIERE/I	5.735	7,6	20,4	88,4	39,3	3,2	61,1	18,9
PARRUCCHIERE/I	15.235	20,2	75,3	71,0	29,1	0,0	54,6	5,5
PASTICCERE/I	4.453	5,9	39,5	83,7	43,0	1,1	42,6	13,5
PITTRICI/TORI, SCULTRICI/TORI, RESTAURATRICI/TORI, FOTOGRAFE/I	7.103	9,4	41,6	85,0	89,9	21,6	79,0	8,9
SARTE/I, CONFEZIONATRICI/TORI, STILISTE/I	3.626	4,8	81,2	92,8	26,8	0,0	57,3	24,1
VETRAIE/I	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	75.408	100,0	38,6	83,4	43,6	3,1	50,0	13,0

* Numerosità campionaria bassa



♥ Il cantiere edile

Siamo nell'ambito della costruzione, della ristrutturazione e manutenzione di edifici, strade, ponti, ecc.

Nel cantiere edile troviamo figure più generiche come i manovali, affiancate a professionalità altamente specializzate, da chi movimentava grandi mezzi a chi si occupa di specifiche fasi della lavorazione (impiantisti, serramentisti, ecc.). Il cantiere è un luogo in cui l'interazione tra vari professionisti è essenziale: le squadre specializzate intervengono via via nel processo di lavorazione per cui la riuscita del lavoro di ognuna dipende in qualche misura da quanto è stato fatto precedentemente e determina il risultato finale. Chi lavora in edilizia sa bene che la sicurezza è un obiettivo prioritario e imprescindibile e tutti sono obbligati a rispettare le norme e a indossare i dispositivi di protezione individuali previsti dalla legge.

Ingegneri ed architetti hanno la responsabilità della progettazione e la supervisione della costruzione dell'opera.

In passato i dati sugli avviamenti mostravano una prevalenza di manodopera straniera presente nei cantieri edili, oggi registriamo che gli stranieri rappresentano uno scarso 40%. I cittadini stranieri (dell'area europea e non) accedono in maggior misura a occasioni di lavoro a bassa qualificazione: tra i manovali e i muratori gli stranieri arrivano quasi al 60%.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 10.507 e hanno riguardato 8.597 giovani

1.141	CARPENTIERE/I, PONTEGGIATICI/TORI, MONTATRICI/TORI	265	TECNICHE/CI DELLE COSTRUZIONI, GEOMETRE/I, GESTRICI/TORI CANTIERE
339	DECORATRICI/TORI, PULITRICI/TORI FACCIATE	1.036	MURATRICI/TORI
9	GEOLOGHE/GI	16	OPERAIE/I EDILI CONDUZIONE MACCHINARI
993	IDRAULICHE/CI	169	OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I EDILI
105	INGEGNERE/INGEGNERI E ARCHITETTE/ARCHITETTI	1.396	SERRAMENTISTE/I, PAVIMENTATRICI/TORI
1.607	INSTALLATRICI/TORI IMPIANTI	136	CONDUTTRICI/TORI DI MACCHINE
3.283	LE/I MANOVALI	12	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NEL CANTIERE EDILE?



Nei cantieri troviamo donne manovali, muratrici o serramentiste, anche se davvero poche. Questi luoghi sono, infatti a netta prevalenza maschile. L'11% delle occasioni che le ragazze trovano in edilizia si concentrano nella progettazione e supervisione: le ragazze rappresentano il 43% degli architetti e ingegneri presenti nei cantieri.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	6.756	57,3	6.418	61,1
Unione Europea	2.579	21,9	1.960	18,7
Europa non UE	1.190	10,1	1.005	9,6
Ex URSS	140	1,2	125	1,2
Asia	58	,5	59	,6
Africa	995	8,4	877	8,3
America centro sud	81	,7	63	,6
Totale	11.799	100	10.507	100

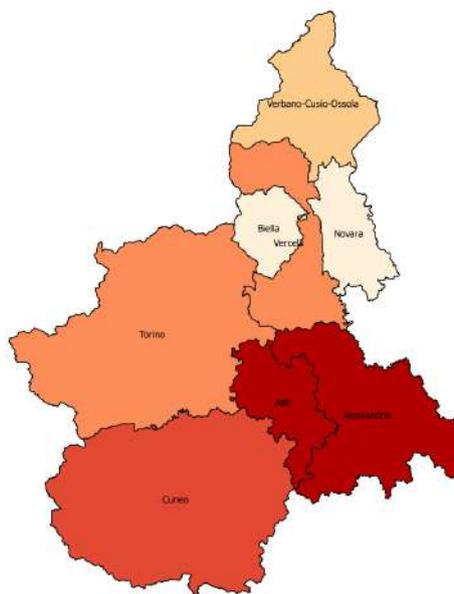
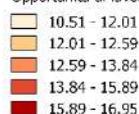
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	66	,6	82	,8
18-20	1.029	8,7	1.253	11,9
21-25	2.705	22,9	2.480	23,6
26-30	3.728	31,6	3.121	29,7
31-35	4.271	36,2	3.571	34,0
Totale	11.799	100	10.507	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Nell'area metropolitana di Torino si concentra il 50% delle occasioni lavorative. Ma è nelle province di Alessandria e Asti che si osserva il più alto tasso di occasioni in relazione alla popolazione giovanile residente.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	6.104	51,7	5.287	50,3	2.808	49,1	2.231	48,9
Vercelli	517	4,4	422	4,0	238	4,2	165	3,6
Novara	924	7,8	795	7,6	444	7,8	343	7,5
Cuneo	1.619	13,7	1.705	16,2	861	15,1	772	16,9
Asti	618	5,2	504	4,8	353	6,2	274	6,0
Alessandria	1.354	11,5	1.255	11,9	648	11,3	514	11,3
Biella	338	2,9	267	2,5	174	3,0	127	2,8
Verbania	325	2,8	272	2,6	189	3,3	135	3,0
Totale	11.799	100	10.507	100	5.715	100	4.561	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?
Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
CARPENTIERE/I, PONTEGGIATRICI/TORI, MONTATRICI/TORI	1.307	11,1	1.141	10,9	1.089	10,8	879	10,2
DECORATRICI/TORI, PULITRICI/TORI FACCIATE	314	2,7	339	3,2	254	2,5	239	2,8
GEOLOGHE/GI	10	,1	9	,1	10	,1	9	,1
IDRAULICHE/CI	1.003	8,5	993	9,5	908	9,0	898	10,4
INGEGNERE/INGEGNERI E ARCHITETTE/ARCHITETTI	143	1,2	105	1,0	136	1,4	102	1,2
INSTALLATRICI/TORI IMPIANTI	1.800	15,3	1.607	15,3	1.555	15,5	1.388	16,1
LE/I MANOVALI	3.998	33,9	3.283	31,2	3.250	32,4	2.480	28,8
CONDUTTRICI/TORI DI MACCHINE	135	1,1	136	1,3	124	1,2	122	1,4
MURATRICI/TORI	1.174	9,9	1.036	9,9	1.067	10,6	907	10,6
OPERAIE/I EDILI CONDUZIONE MACCHINARI	69	,6	16	,2	51	,5	15	,2
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I EDILI	162	1,4	169	1,6	138	1,4	147	1,7
SERRAMENTISTE/I, PAVIMENTATRICI/TORI	1.341	11,4	1.396	13,3	1.135	11,3	1.154	13,4
TECNICHE/CI DELLE COSTRUZIONI, GEOMETRE/I, GESTRICI/TORI CANTIERE	331	2,8	265	2,5	311	3,1	245	2,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	12	,1	12	,1	12	,1	12	,1
TOTALE	11.799	100,0	10.507	100,0	10.040	100,0	8.597	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	5.894	50,0	6.612	62,9
Tempo Indeterminato	5.905	50,0	3.895	37,1
Totale	11.799	100	10.507	100
Passaggi da TD a TI	812	6,9	512	4,9
Fino a 7 giorni	597	10,1	779	11,8
Da 8 giorni a 3 mesi	3.160	53,6	3.296	49,8
Da 3 a 6 mesi	1.079	18,3	1.153	17,4
Da 6 mesi a un anno	728	12,4	1.043	15,8
T.D. oltre un anno	330	5,6	341	5,2
Totale	5.894	100	6.612	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015	2016
Fino a 7 giorni	597	779
Da 8 giorni a 3 mesi	3.160	3.296
Da 3 a 6 mesi	1.079	1.153
Da 6 mesi a un anno	728	1.043
T.D. oltre un anno	330	341
Totale	5.894	6.612

Molte occasioni di impiego nascono con l'apertura di un cantiere e terminano con esso, questo spiega l'elevata percentuale di contratti a tempo determinato (63%). Nonostante ciò, rispetto agli anni passati, in questo ultimo biennio sono cresciute le occasioni più stabili, che nel 2016 rappresentano il 37% delle occasioni in edilizia.

Tra i progettisti ingegneri e architetti si osservano le più alte percentuali di stabilizzazione (oltre il 60% è a tempo indeterminato). Maggiore instabilità si ha, per contro, per le figure più generiche (manovali, muratori). Nel complesso su 10 occasioni a termine, 6 hanno una durata non superiore ai 3 mesi.

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
CARPENTIERE/I, PONTEGGIATRICI/TORI, MONTATRICI/TORI	704	53,9	603	46,1	819	71,8	322	28,2
DECORATRICI/TORI, PULITRICI/TORI FACCIATE	182	58,0	132	42,0	243	71,7	96	28,3
GEOLOGHE/GI	2	20,0	8	80,0	3	33,3	6	66,7
IDRAULICHE/CI	398	39,7	605	60,3	511	51,5	482	48,5
INGEGNERE/INGEGNERI E ARCHITETTE/ARCHITETTI	49	34,3	94	65,7	39	37,1	66	62,9
INSTALLATRICI/TORI IMPIANTI	928	51,6	872	48,4	1.025	63,8	582	36,2
LE/I MANOVALI	2.204	55,1	1.794	44,9	2.303	70,1	980	29,9
CONDUTTRICI/TORI DI MACCHINE	73	54,1	62	45,9	83	61,0	53	39,0
MURATRICI/TORI	433	36,9	741	63,1	484	46,7	552	53,3
OPERAIE/I EDILI CONDUZIONE MACCHINARI	61	88,4	8	11,6	8	50,0	8	50,0
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I EDILI	72	44,4	90	55,6	89	52,7	80	47,3
SERRAMENTISTE/I, PAVIMENTATRICI/TORI	661	49,3	680	50,7	891	63,8	505	36,2
TECNICHE/CI DELLE COSTRUZIONI, GEOMETRE/I, GESTRICI/TORI CANTIERE	120	36,3	211	63,7	109	41,1	156	58,9
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	7	58,3	5	41,7	5	41,7	7	58,3
TOTALE	5.894	50,0	5.905	50,0	6.612	62,9	3.895	37,1

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	3.890	33	4.128	39,3
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	4.727	40,1	2.469	23,5
Contratto di Somministrazione	1.840	15,6	2.324	22,1
Apprendistato	1.099	9,3	1.385	13,2
Lavoro Intermittente	92	0,8	154	1,5
Altro	17	0,1	41	0,4
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	58	0,5	3	0
Occasionale	44	0,4	1	0
Totale	11.799	100	10.507	100

Il 13% delle occasioni di lavoro in campo edile avvengono con contratto di apprendistato, quindi finalizzato all'assunzione stabile. Sappiamo però che in edilizia molti giovani che si specializzano professionalmente si orientano verso il lavoro autonomo, anche acquisendo in subappalto da più grandi imprese delle specifiche fasi di lavorazione.

Il lavoro part time è poco presente in questo contesto occupazionale. Il lavoro in edilizia si caratterizza maggiormente per fasi di impegno di forte intensità su archi temporali relativamente brevi.

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	10.756	91,2	9.501	90,4
Part time	1.043	8,8	1.006	9,6
Tipo di part time				
Misto	93	8,9	142	14,1
Orizzontale	859	82,4	809	80,4
Verticale	91	8,7	55	5,5
Totale	1.043	100	1.006	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
CARPENTIERE/I, PONTEGGIATRICI/TORI, MONTATRICI/TORI	1.125	3,1	1,2	67,0	40,1	0,0	5,3	24,5	17,5
DECORATRICI/TORI, PULITRICI/TORI FACCIATE	1.749	4,8	0,0	47,7	48,4	0,0	63,4	25,0	18,9
GEOLOGHE/GI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
IDRAULICHE/CI	4.948	13,7	,5	66,4	34,1	,5	32,5	4,3	44,9
INGEGNERE/INGEGNERI E ARCHITETTE/ARCHITETTI	4.458	12,3	37,6	90,3	100,0	100,0	57,0	2,7	27,4
INSTALLATRICI/TORI IMPIANTI	2.603	7,2	6,3	63,3	65,5	1,2	24,9	9,5	24,8
LE/I MANOVALI	2.006	5,5	0,0	43,6	30,3	0,0	30,0	17,4	31,4
CONDUTTRICI/TORI DI MACCHINE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MURATRICI/TORI	7.598	21,0	0,0	84,9	36,2	1,1	50,2	58,6	22,2
OPERAIE/I EDILI CONDUZIONE MACCHINARI									
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I EDILI	490	1,4	0,0	68,8	38,5	0,0	16,7	30,3	19,3
SERRAMENTISTE/I, PAVIMENTATRICI/TORI	4.734	13,1	0,0	59,8	70,4	0,0	26,0	21,2	35,5
TECNICHE/CI DELLE COSTRUZIONI, GEOMETRE/I, GESTRICI/TORI CANTIERE	5.158	14,3	27,4	72,3	99,6	9,0	57,6	0,0	27,3
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	36.169	100,0	9,2	70,1	60,7	14,1	42,2	20,2	26,5

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
CARPENTIERE/I, PONTEGGIATRICI/TORI, MONTATRICI/TORI	6.438	4,7	2,1	86,3	20,6	,9	33,5	20,7
DECORATRICI/TORI, PULITRICI/TORI FACCIATE	9.237	6,8	4,0	80,8	35,4	,2	73,2	15,8
GEOLOGHE/GI	*	*	*	*	*	*	*	*
IDRAULICHE/CI	11.031	8,1	,2	78,6	29,2	,2	50,7	4,9
INGEGNERE/INGEGNERI E ARCHITETTE/ARCHITETTI	16.299	11,9	37,8	94,1	98,7	97,3	67,5	1,6
INSTALLATRICI/TORI IMPIANTI	10.506	7,7	1,6	87,1	57,2	3,6	27,1	7,9
LE/I MANOVALI	6.383	4,7	0,0	78,7	23,7	0,0	10,2	16,7
CONDUTTRICI/TORI DI MACCHINE	3.916	2,9	0,0	92,2	24,7	0,0	14,5	7,1
MURATRICI/TORI	34.206	25,0	,2	86,2	30,3	,9	54,7	36,5
OPERAIE/I EDILI CONDUZIONE MACCHINARI	*	*	*	*	*	*	*	*
OPERAIE/I SPECIALIZZATE/I EDILI	2.543	1,9	0,0	89,3	40,7	0,0	21,0	28,4
SERRAMENTISTE/I, PAVIMENTATRICI/TORI	13.325	9,7	,6	71,1	59,6	0,0	49,4	13,5
TECNICHE/CI DELLE COSTRUZIONI, GEOMETRE/I, GESTRICI/TORI CANTIERE	18.880	13,8	14,5	90,1	93,7	9,5	55,8	0,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	3.676	2,7	11,0	100,0	73,9	9,0	86,6	1,5
TOTALE	136.740	100,0	7,4	84,9	53,0	13,9	50,7	15,2

* Numerosità campionaria bassa



L'albergo, il ristorante, il bar

Siamo nell'ambito della ristorazione, dell'accoglienza e dell'ospitalità

I ristoranti e gli alberghi sono luoghi ben conosciuti, in cui trovano occupazione profili specializzati che escono da percorsi formativi professionalizzanti. Eppure, anche questo mondo in apparenza molto tradizionale, trova nuove declinazioni. Ai ristoranti si stanno sempre più affiancando locali dinamici che propongono formule miste di servizio e self-service, street food, oppure in ambito ricettivo agriturismo, ospitalità rurale, ecc. Chi lavora in questi luoghi deve essere sempre più capace di relazionarsi con clientele variegata e molto esigente.

Per i più giovani inoltre la ristorazione (camerieri), l'accoglienza (hostess/steward) o la promozione commerciale rappresentano occasioni per guadagnare conciliando nel mentre percorsi formativi.

Il 20% delle assunzioni riguarda giovani stranieri, particolarmente presenti tra i profili professionali a più bassa qualifica (è straniero il 40% degli addetti a bassa qualifica).

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 39.104 e hanno riguardato 27.931 giovani

160	ALLIBRATICI/TORI, LE/I CROUPIER	6.723	CUOCHE/I E AIUTO CUOCHE/I
709	ANIMATRICI/TORI E GUIDE TURISTICHE	3.588	HOSTESS, STEWARD, ADDETTE/I ACCOGLIENZA
5.599	BARISTE/I	3.191	OPERATRICI/TORI DI MENSA E TAVOLA CALDA
15.076	CAMERIERE/I	177	LE/I MANAGER E RESPONSABILI
6.951	OPERATRICI/TORI COMMERCIALI	3.881	ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO IN ALBERGO, RISTORANTE O BAR?



Le occasioni di lavoro registrate in questi ambienti di lavoro interessano per il 54% ragazze. Secondo un'immagine diffusa, tra i cuochi spicchi la presenza maschile. Infatti l'83% degli avviamenti come cuoco sono di ragazzi e solo il 17% di ragazze. Inoltre un quarto dei cuochi sono stranieri, principalmente extra europei.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	31.069	78,1	30.456	77,9
Unione Europea	2.818	7,1	2.479	6,3
Europa non UE	924	2,3	954	2,4
Ex URSS	454	1,1	528	1,4
Asia	2.606	6,6	2.834	7,2
Africa	1.294	3,3	1.326	3,4
America centro sud	609	1,5	524	1,3
America nord, Oceania, Apolide	5	,0	6	,0
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	591	1,5	636	1,6
18-20	6.320	15,9	6.614	16,9
21-25	14.521	36,5	14.575	37,3
26-30	10.545	26,5	10.421	26,6
31-35	7.802	19,6	6.858	17,5
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Nell'area Metropolitana si concentra oltre il 60% delle occasioni di lavoro in ambito ricettivo e della ristorazione, e ciò è dovuto all'elevato numero di assunzioni a tempo determinato. Mediamente si contano 6 differenti contratti per persona in un anno nell'area di Torino, 5 nella Provincia di Alessandria, 4 a Vercelli, Asti, Cuneo e Biella e 3 nelle province di Novara e Verbania.

Nel rapporto tra occasioni di lavoro e giovani residenti, l'area Metropolitana di Torino e la provincia di Verbania sembrano offrire una più ampia copertura: la domanda di impiego in questo ambito soddisfa il 3-6% dei giovani residenti

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

□	17,64 - 19,47
□	19,47 - 21,48
□	21,48 - 24,26
□	24,26 - 25,43
■	25,43 - 59,1



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	22.883	57,5	22.748	58,2	5.331	52,5	4.797	52,1
Vercelli	1.127	2,8	1.096	2,8	306	3,0	288	3,1
Novara	2.639	6,6	2.278	5,8	860	8,5	737	8,0
Cuneo	5.174	13,0	5.065	13,0	1.445	14,2	1.317	14,3
Asti	1.233	3,1	1.286	3,3	336	3,3	315	3,4
Alessandria	3.385	8,5	3.344	8,6	801	7,9	724	7,9
Biella	936	2,4	920	2,4	290	2,9	255	2,8
Verbania	2.402	6,0	2.367	6,1	782	7,7	770	8,4
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0	10.150	100,0	9.203	100,0

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ALLIBRATICI/TORI, LE/I CROUPIER	211	,5	160	,4	195	,7	148	,5
ANIMATICI/TORI E GUIDE TURISTICHE	676	1,7	709	1,8	502	1,7	388	1,4
BARISTE/I	6.021	15,1	5.599	14,3	5.192	17,8	4.931	17,7
CAMERIERE/I	15.739	39,6	15.076	38,6	10.181	35,0	9.702	34,7
CUOCHE/I E AIUTO CUOCHE/I	6.750	17,0	6.723	17,2	5.344	18,4	5.294	19,0
HOSTESS, STEWARD, ADDETTE/I ACCOGLIENZA	3.558	8,9	3.588	9,2	2.511	8,6	2.096	7,5
OPERATICI/TORI DI MENSA E TAVOLA CALDA	2.936	7,4	3.191	8,2	2.214	7,6	2.284	8,2
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	3.632	9,1	3.881	9,9	2.765	9,5	2.928	10,5
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	256	,6	177	,5	213	,7	160	,6
TOTALE	39.779	100,0	39.104	100,0	29.117	100,0	27.931	100,0

Questi lavori sono caratterizzati da una forte stagionalità che giustifica l'elevata percentuale di occasioni di lavoro a tempo determinato (73%). Il 34% dei lavori a termine non ha durata superiore alla settimana.

Bariste/i e cuoche/i hanno maggiori occasioni stabili (oltre il 40% nel 2016 ha contratti a tempo indeterminato), mentre hostess/steward e animatrici/tori intercettano occasioni spot.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	25.941	65,2	28.635	73,2
Tempo Indeterminato	13.838	34,8	10.469	26,8
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Passaggi da TD a TI	1.665	4,2	1.137	2,9
Fino a 7 giorni	8.923	34,4	9.791	34,2
Da 8 giorni a 3 mesi	7.580	29,2	7.897	27,6
Da 3 a 6 mesi	4.389	16,9	4.897	17,1
Da 6 mesi a un anno	3.612	13,9	4.722	16,5
T.D. oltre un anno	1.437	5,5	1.328	4,6
Totale	25.941	100,0	28.635	100,0

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ALLIBRATICI/TORI, LE/I CROUPIER	108	51,2	103	48,8	110	68,8	50	31,3
ANIMATRICI/TORI E GUIDE TURISTICHE	605	89,5	71	10,5	688	97,0	21	3,0
BARISTE/I	2.936	48,8	3.085	51,2	3.349	59,8	2.250	40,2
CAMERIERE/I	11.228	71,3	4.511	28,7	11.770	78,1	3.306	21,9
CUCOCHI/I E AIUTO CUCOCHI/I	3.354	49,7	3.396	50,3	3.824	56,9	2.899	43,1
HOSTESS, STEWARD, ADDETTE/I ACCOGLIENZA	3.051	85,8	507	14,2	3.227	89,9	361	10,1
OPERATRICI/TORI DI MENSA E TAVOLA CALDA	1.840	62,7	1.096	37,3	2.370	74,3	821	25,7
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	2.656	73,1	976	26,9	3.176	81,8	705	18,2
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	163	63,7	93	36,3	121	68,4	56	31,6
TOTALE	25.941	65,2	13.838	34,8	28.635	73,2	10.469	26,8

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	13.344	33,5	16.889	43,2
Contratto di Somministrazione	5.193	13,1	6.393	16,3
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	10.310	25,9	6.089	15,6
Lavoro Intermittente	5.585	14,0	4.829	12,3
Apprendistato	3.139	7,9	4.233	10,8
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	460	1,2	410	1,0
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	196	,4	189	,5
Occasionale	1.446	3,6	58	,1
Altro	11	,0	14	,0
Associato in partecipazione con apporto di lavoro	95	,2	-	0,0
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0

All'intermittente presenza di occasioni di lavoro, si somma anche un ampio uso di contratti part time (57%), nel 57% dei casi a carico delle ragazze.

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	18.884	47,5	16.921	43,3
Part time	20.895	52,5	22.183	56,7
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0
Tipo di part time				
Misto	3.034	7,6	2.853	7,3
Orizzontale	16.537	41,6	18.237	46,6
Verticale	1.324	3,3	1.093	2,8
Totale	39.779	100,0	39.104	100,0

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ALLIBRATICI/TORI, LE/I CROUPIER	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ANIMATICI/TORI E GUIDE TURISTICHE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
BARISTE/I	11.172	28,5	77,0	74,1	67,1	1,5	10,6	15,8	59,0
CAMERIERE/I	9.403	24,0	57,6	46,7	58,6	2,2	8,3	35,2	56,5
CUOCHE/I E AIUTO CUOCHE/I	7.641	19,5	22,9	53,3	61,8	2,4	12,7	38,0	45,4
HOSTESS, STEWARD, ADDETTE/I ACCOGLIENZA	1.502	3,8	70,6	78,3	100,0	23,0	0,0	23,8	45,3
OPERATICI/TORI DI MENSA E TAVOLA CALDA	3.245	8,3	63,3	70,7	66,0	0,0	3,3	3,2	22,7
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	1.933	4,9	52,0	75,3	63,3	12,6	1,5	73,0	33,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	3.332	8,5	31,6	0,0	66,9	20,3	100,0	14,9	17,8
TOTALE	39.196	100,0	54,6	62,3	65,7	6,3	16,7	26,5	40,6

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ALLIBRATICI/TORI, LE/I CROUPIER	*	*	*	*	*	*	*	*
ANIMATICI/TORI E GUIDE TURISTICHE	1.692	1,8	57,9	64,1	95,7	56,5	31,1	0,0
BARISTE/I	18.936	19,6	72,9	79,6	56,7	2,1	19,6	14,6
CAMERIERE/I	16.635	17,2	58,9	58,5	55,5	2,6	10,2	29,6
CUOCHE/I E AIUTO CUOCHE/I	16.814	17,4	37,9	69,5	52,3	2,7	22,4	26,1
HOSTESS, STEWARD, ADDETTE/I ACCOGLIENZA	3.315	3,4	60,4	85,9	74,4	12,8	8,4	12,6
OPERATICI/TORI DI MENSA E TAVOLA CALDA	14.275	14,8	84,9	86,4	43,4	,4	2,7	2,9
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	5.722	5,9	64,5	87,9	39,3	4,3	5,6	41,7
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	18.729	19,4	47,9	100,0	51,3	7,7	99,5	9,9
TOTALE	96.531	100,0	60,2	75,3	53,1	4,6	30,5	17,8

* Numerosità campionaria bassa



◆ Il negozio, il supermercato

Siamo nei luoghi deputati alla vendita, a valle del processo di produzione e trasformazione

Per definire il ruolo professionale bisogna distinguere i luoghi di lavoro anche in base alla dimensione. Spesso in attività commerciali di più piccole dimensioni l'esperienza di lavoro dipendente è polifunzionale, si sperimenta la vendita diretta, la gestione delle operazioni di cassa, magari anche la logistica (approvvigionamento, sistemazione magazzino, ecc.). Uno degli elementi caratterizzanti i luoghi di vendita è la relazione con il cliente, anche se sempre più la grande distribuzione si orienta verso il fai-da-te, che conduce i clienti lungo un percorso di autonomia quasi completa all'interno del punto vendita. Nei piccoli negozi, invece, le buone relazioni permettono la fidelizzazione del cliente e, quindi, il successo dell'attività.

I luoghi di vendita si caratterizzano anche per un orario di apertura al pubblico sempre più ampio che richiama forza lavoro flessibile da organizzare in turni.

Le occasioni di lavoro dipendente nella vendita per gli stranieri si limitano al 9%.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 46.389 ed hanno riguardato 19.605 giovani

924	CASSIERE/I	502	FARMACISTE/I
36.093	COMMESSE/I, ADDETTE/I ALLA VENDITA	1.256	VETRINISTE/I
413	DIMOSTRATICI/TORI, LE/GLI AGENTI DI COMMERCIO	250	LE/I MANAGER E RESPONSABILI
6.951	OPERATICI/TORI COMMERCIALI		

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO IN NEGOZIO O SUPERMERCATO?



Nei luoghi di vendita troviamo numerose occasioni per le ragazze (59%), anche se negli anni questo ambito di lavoro ha visto partecipare sempre più uomini. Permane, comunque, una netta prevalenza di donne in alcune occasioni professionali: ad esempio alle casse troviamo il 76%, contro il 24% dei ragazzi.

Area di cittadinanza

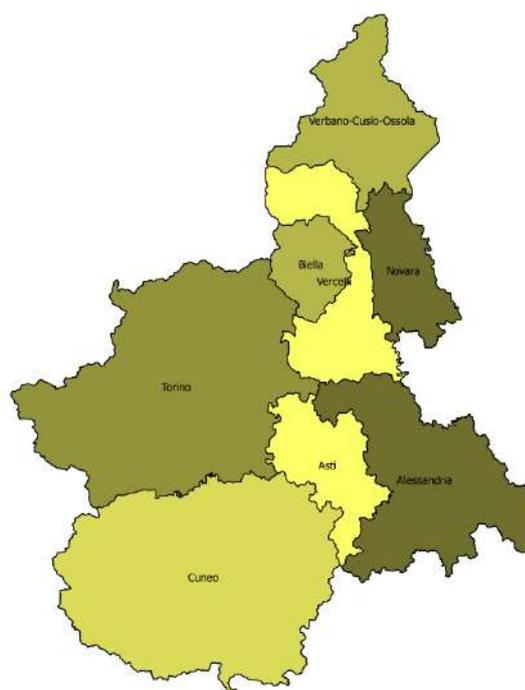
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	37.924	91,4	42.505	91,6
Unione Europea	1.286	3,1	1.379	3,0
Europa non UE	445	1,1	471	1,0
Ex URSS	170	,4	342	,7
Asia	965	2,3	755	1,6
Africa	520	1,3	585	1,3
America centro sud	161	,4	351	,8
America nord, Apolide	7	,0	1	,0
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	93	,2	55	,1
18-20	4.835	11,7	5.482	11,8
21-25	16.650	40,1	19.066	41,1
26-30	11.965	28,8	12.804	27,6
31-35	7.935	19,1	8.982	19,4
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Sebbene nell'area Metropolitana torinese si concentri il 66% delle occasioni di lavoro dipendente nell'ambito della vendita, è nelle province di Alessandria e Novara che si registra il tasso più alto di occasioni potenzialmente di interesse per i giovani residenti. In queste due province le opportunità soddisfano il 3% circa dei giovani tra i 18 e i 35 anni residenti.



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	28.023	67,6	30.704	66,2	5.014	55,2	4.102	53,7
Vercelli	1.144	2,8	1.306	2,8	242	2,7	198	2,6
Novara	3.139	7,6	3.040	6,6	818	9,0	719	9,4
Cuneo	3.763	9,1	6.061	13,1	1.083	11,9	969	12,7
Asti	840	2,0	844	1,8	322	3,5	308	4,0
Alessandria	3.054	7,4	2.969	6,4	1.008	11,1	846	11,1
Biella	696	1,7	647	1,4	292	3,2	241	3,2
Verbania	819	2,0	818	1,8	297	3,3	253	3,3
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0	9.076	100,0	7.635	100,0

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
CASSIERE/I	1.364	3,3	924	2,0	1.364	3,3	924	2,0
COMMESSE/I, ADDETTE/I ALLA VENDITA	31.177	75,2	36.093	77,8	31.177	75,2	36.093	77,8
DIMOSTRATICI/TORI, LE/GLI AGENTI DI COMMERCIO	526	1,3	413	,9	526	1,3	413	,9
FARMACISTE/I	600	1,4	502	1,1	600	1,4	502	1,1
VETRINISTE/I	1.900	4,6	1.256	2,7	1.900	4,6	1.256	2,7
OPERATRICI/TORI COMMERCIALI	5.597	13,5	6.951	15,0	5.597	13,5	6.951	15,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	314	,8	250	,5	314	,8	250	,5
TOTALE	41.478	100,0	46.389	100,0	41.478	100,0	46.389	100,0

In questo settore la qualificazione è spesso legata all'esperienza ed all'effettiva capacità di vendita. Le occasioni di impiego per i giovani in Piemonte sono molto frammentare: l'87% delle assunzioni avviene a tempo determinato, con contratti che nel 62% dei casi non superano i 7 giorni consecutivi.

Maggiore stabilità hanno profili molto specializzati, come i farmacisti e quelli che si occupano di aspetti più gestionali e di programmazione.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	32.227	77,7	40.394	87,1
Tempo Indeterminato	9.251	22,3	5.995	12,9
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0
Passaggi da TD a TI	1.968	4,7	856	1,8
Fino a 7 giorni	18.251	56,6	25.091	62,1
Da 8 giorni a 3 mesi	6.405	19,9	6.616	16,4
Da 3 a 6 mesi	2.870	8,9	3.202	7,9
Da 6 mesi a un anno	2.685	8,3	3.826	9,5
T.D. oltre un anno	2.016	6,3	1.659	4,1
Totale	32.227	100,0	40.394	100,0

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015	2016
	N.	%
Fino a 7 giorni	18.251	56,6
Da 8 giorni a 3 mesi	6.405	19,9
Da 3 a 6 mesi	2.870	8,9
Da 6 mesi a un anno	2.685	8,3
T.D. oltre un anno	2.016	6,3
Totale	32.227	100,0

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
CASSIERE/I	1.136	83,3	228	16,7	769	1.136	83,3	228
COMMESSE/I, ADDETTE/I ALLA VENDITA	23.098	74,1	8.079	25,9	30.913	23.098	74,1	8.079
DIMOSTRATICI/TORI, LE/GLI AGENTI DI COMMERCIO	290	55,1	236	44,9	310	290	55,1	236
FARMACISTE/I	211	35,2	389	64,8	232	211	35,2	389
VETRINISTE/I	1.730	91,1	170	8,9	1.070	1.730	91,1	170
OPERATRICI/TORI COMMERCIALI	5.591	99,9	6	,1	6.940	5.591	99,9	6
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	171	54,5	143	45,5	160	171	54,5	143
TOTALE	32.227	77,7	9.251	22,3	40.394	32.227	77,7	9.251

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Contratto di Somministrazione	20.862	50,3	28.144	60,7
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	8.509	20,5	9.912	21,4
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	7.002	16,9	3.525	7,6
Apprendistato	1.789	4,3	2.232	4,8
Lavoro Intermittente	1.813	4,4	1.209	2,6
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	852	2,1	916	2,0
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	92	,2	390	,9
Contratto di agenzia	70	,2	49	,1
Altro	6	,0	8	,0
Occasionale	409	1,0	4	,0
Associato in partecipazione con apporto di lavoro	74	,2	-	0,0
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	12.747	30,7	10.901	23,5
Part time	28.731	69,3	35.488	76,5
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0
Tipo di part time				
Misto	6.376	15,4	10.433	22,5
Orizzontale	19.351	46,7	20.971	45,2
Verticale	3.004	7,2	4.084	8,8
Totale	41.478	100,0	46.389	100,0

Molto diffuso l'uso di contratti part time, tendenza in crescita nell'ultimo anno (77% degli avviamenti). In termini relativi sul biennio le occasioni a part time sono più frequenti tra i ragazzi che tra le ragazze: il 75% degli uomini ha un contratto part time, contro il 61% delle donne.

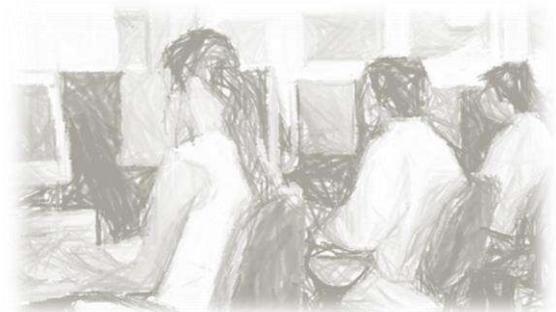
UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
CASSIERE/I	4.712	10,6	87,1	64,8	87,7	8,1	0,0	6,1	48,9
COMMESSE/I, ADDETTE/I ALLA VENDITA	27.244	61,1	65,6	71,1	74,8	9,3	7,7	8,7	40,1
DIMOSTRATICI/TORI, LE/GLI AGENTI DI COMMERCIO	1.670	3,7	25,6	62,6	100,0	30,0	69,9	0,0	10,4
FARMACISTE/I	1.438	3,2	59,1	62,7	100,0	100,0	9,7	0,0	25,8
VETRINISTE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	*
OPERATRICI/TORI COMMERCIALI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	9.507	21,3	30,0	69,9	62,9	18,8	90,2	26,9	15,3
TOTALE	44.613	100,0	58,6	69,6	75,4	15,0	26,8	11,7	27,6

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)								
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
CASSIERE/I	9.639	6,0	89,0	81,7	81,1	5,6	1,8	5,1	
COMMESSE/I, ADDETTE/I ALLA VENDITA	67.867	41,9	65,8	83,8	60,2	6,3	15,5	6,2	
DIMOSTRATICI/TORI, LE/GLI AGENTI DI COMMERCIO	16.044	9,9	10,9	76,4	77,8	15,1	84,9	0,8	
FARMACISTE/I	5.565	3,4	71,2	87,0	97,6	97,6	33,2	2,4	
VETRINISTE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	
OPERATRICI/TORI COMMERCIALI	*	*	*	*	*	*	*	*	
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	62.226	38,5	41,1	89,5	55,4	9,5	93,0	7,8	
TOTALE	161.806	100,0	52,4	83,8	62,5	11,5	52,0	6,1	

* Numerosità campionaria bassa



♠ L'help desk

Siamo nei luoghi di assistenza ai clienti e di telemarketing

L'immagine dei tradizionali call center di puro smistamento delle chiamate e di ottimizzazione di questi trasferimenti si è affievolita con l'introduzione di software che consentono il selezionamento automatico, senza supporto delle risorse umane. Si è, invece, grandemente ampliata l'area dei servizi che le imprese rivolgono ai clienti per l'assistenza alla vendita o al post-vendita. Parallelamente a questo si è sviluppata un'ampia area di promozione e vendita che cerca di agganciare i clienti telefonicamente.

Mentre nel primo caso ci troviamo di fronte ad una domanda professionale qualificata, nel secondo ritroviamo molti profili a bassa qualificazione.

Gli strumenti dell'operatore di help desk sono ancora prevalentemente computer e telefono e si sta diffondendo l'uso delle chat.

Le occasioni di lavoro per giovani stranieri rappresentano il 5% sul totale.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 14.005 e hanno riguardato 7.235 giovani

1.425

CENTRALINISTE/I AL TELEFONO

5.858

ADDETTE/I PROMOZIONE E VENDITA

4.901

ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA TELEFONICA

1.821

ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA DI PERSONA

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELL'HELP DESK?



In questi ambienti di lavoro le ragazze sono la maggioranza.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	13.120	96,3	13.311	95,0
Unione Europea	257	1,9	420	3,0
Europa non UE	87	,6	70	,5
Ex URSS	26	,2	24	,2
Asia	23	,2	15	,1
Africa	63	,5	93	,7
America centro sud	48	,4	72	,5
Totale	13.624	100	14.005	100

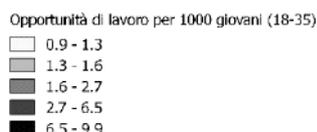
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	4	,0	2	,0
18-20	1.903	14,0	2.183	15,6
21-25	5.103	37,5	5.084	36,3
26-30	3.800	27,9	3.914	27,9
31-35	2.814	20,7	2.822	20,1
Totale	13.624	100	14.005	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Le occasioni di lavoro si concentrano fortemente nell'area Metropolitana (89%). Nel rapporto con i giovani residenti, la domanda sull'area torinese e della provincia di Novara soddisfa lo 0,7-1% dei residenti tra i 18 e i 35 anni.

Il rapporto tra occasioni di lavoro e numero di ragazzi ci dice anche i giovani tendono a ripetere l'esperienza di gestione dell'attività di help desk e/o telemarketing (in media 6 avviamenti per persona).



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	11.891	87,3	12.451	88,9	2.175	79,1	1.759	78,4
Vercelli	41	,3	34	,2	25	,9	16	,7
Novara	749	5,5	827	5,9	233	8,5	246	11,0
Cuneo	326	2,4	196	1,4	127	4,6	100	4,5
Asti	179	1,3	201	1,4	22	,8	26	1,2
Alessandria	86	,6	53	,4	41	1,5	25	1,1
Biella	236	1,7	131	,9	102	3,7	54	2,4
Verbania	116	,9	112	,8	26	,9	17	,8
Totale	13.624	100	14.005	100	2.750	100	2.244	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA DI PERSONA	2.810	20,6	1.821	13,0	2.338	28,9	1.724	23,8
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA TELEFONICA	4.122	30,3	4.901	35,0	2.308	28,5	2.241	31,0
ADDETTE/I PROMOZIONE E VENDITA	5.319	39,0	5.858	41,8	2.429	30,0	2.601	36,0
CENTRALINISTE/I AL TELEFONO	1.373	10,1	1.425	10,2	1.022	12,6	669	9,2
TOTALE	13.624	100,0	14.005	100,0	8.097	100,0	7.235	100,0

Nei due anni considerati, sembrano essersi ridotte le occasioni di vendita e contatto telefonico per lasciare maggiore spazio alle informazioni date *vis a vis*. Tendenza che può trovare conferma anche nel fatto che all'interno dei centri commerciali sono comparsi help desk allestiti da gestori telefonici o marchi produttori di elettrodomestici, che trovano ospitalità nella struttura commerciale ma non dipendono da essa.

Il 94% delle occasioni è a termine e le occasioni di passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato rappresentano poco più dell'1% degli avviamenti.

Il 71% dei contratti a termine ha una durata compresa tra una settimana e 3 mesi.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	11.489	84,3	12.934	92,4
Tempo Indeterminato	2.135	15,7	1.071	7,6
Totale	13.624	100	14.005	100
Passaggi da TD a TI	151	1,1	177	1,3
Fino a 7 giorni	934	8,1	1.240	9,6
Da 8 giorni a 3 mesi	8.071	70,2	9.286	71,8
Da 3 a 6 mesi	1.272	11,1	1.204	9,3
Da 6 mesi a un anno	741	6,4	958	7,4
T.D. oltre un anno	471	4,1	246	1,9
Totale	11.489	100	12.934	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Passaggi da TD a TI	151	1,1	177	1,3
Fino a 7 giorni	934	8,1	1.240	9,6
Da 8 giorni a 3 mesi	8.071	70,2	9.286	71,8
Da 3 a 6 mesi	1.272	11,1	1.204	9,3
Da 6 mesi a un anno	741	6,4	958	7,4
T.D. oltre un anno	471	4,1	246	1,9
Totale	11.489	100	12.934	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA DI PERSONA	1.620	57,7	1.190	42,3	1.319	72,4	502	27,6
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA TELEFONICA	3.590	87,1	532	12,9	4.523	92,3	378	7,7
ADDETTE/I PROMOZIONE E VENDITA	5.176	97,3	143	2,7	5.746	98,1	112	1,9
CENTRALINISTE/I AL TELEFONO	1.103	80,3	270	19,7	1.346	94,5	79	5,5
TOTALE	11.489	84,3	2.135	15,7	12.934	92,4	1.071	7,6

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Collaborazione coordinata e continuativa	214	1,6	5.897	42,1
Contratto di Somministrazione	3.580	26,3	4.904	35
Lavoro Intermittente	1.000	7,3	1.055	7,5
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	6.256	45,9	720	5,1
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	1.387	10,2	687	4,9
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	1.012	7,4	449	3,2
Apprendistato	86	0,6	250	1,8
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	27	0,2	35	0,2
Altro	62	0,5	8	0
Totale	13.624	100	14.005	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	8.617	63,2	8.526	60,9
Part time	5.007	36,8	5.479	39,1
Tipo di part time				
Misto	1.476	29,5	972	17,7
Orizzontale	3.515	70,2	4.440	81,0
Verticale	16	,3	67	1,2
Totale	5.007	100	5.479	100

Alla brevità dei contratti si aggiunge che circa il 39% delle occasioni intercettate dai ragazzi è con contratti part time.

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA DI PERSONA	1.672	28,4	57,3	91,8	71,8	33,1	1,7	0,0	22,0
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA TELEFONICA	2.820	47,9	88,0	69,4	96,0	11,5	0,0	0,0	52,0
ADDETTE/I PROMOZIONE E VENDITA	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CENTRALINISTE/I AL TELEFONO	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	5.891	100,0	75,8	79,8	85,7	14,9	2,9	0,0	36,2

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA DI PERSONA	7.595	46,7	67,5	98,2	81,0	18,5	3,4	0,0
ADDETTE/I INFORMAZIONI E ASSISTENZA TELEFONICA	5.428	33,4	90,8	82,0	91,2	10,5	0,0	0,0
ADDETTE/I PROMOZIONE E VENDITA	2.238	13,8	64,1	79,0	75,7	8,1	26,5	1,3
CENTRALINISTE/I AL TELEFONO	1.001	6,2	88,2	96,0	49,3	3,1	0,0	0,0
TOTALE	16.261	100,0	76,1	91,2	81,7	13,4	5,2	0,2

* Numerosità campionaria bassa



♥ L'ufficio, lo studio amministrativo o professionale

Siamo nei luoghi deputati alla stesura e gestione di documenti, alla gestione di informazioni e di attività relative alle differenti funzioni aziendali e alle relazioni con i clienti finali

Parlare di ufficio è evocativo di lavoro sedentario, in orario 9-17, alle prese con molte carte e oggi presidiato dalla tecnologia dei personal computer. In realtà in questi luoghi lavorano professionalità molto variegata che si occupano di contabilità, rapporti commerciali e finanziari, progettazione, normativa, comunicazione, formazione, ecc. Anche le condizioni di lavoro negli uffici stanno modificandosi: sempre più spesso si deve lavorare in gruppo, può essere richiesta una certa mobilità, gli orari possono essere flessibili, ecc.

Provando a classificare questi luoghi, potremmo dire che: gli uffici all'interno delle aziende devono interfacciarsi con altre funzioni aziendali e quindi i clienti/committenti possono essere identificati tra queste (es. il cliente/committente dell'ufficio progettazione può essere l'officina produttiva); gli uffici professionali tendono ad essere molto specializzati e forniscono assistenza a differenti aziende o enti (es. ufficio legale); e gli uffici che si posizionano a diretto contatto con gli utenti finali (es. ufficio di orientamento al lavoro).

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 34.870 e hanno riguardato 29.629 giovani

1.354	ADDETTE/I ARCHIVI, SCHEDARI, CONSEGNE	675	SPECIALISTE/I GESTIONE AZIENDALE E FINANZIARIA
460	ADDETTE/I SPORTELLI CASSA, BANCA, FINANZA	51	SPECIALISTE/I LEGALI
1.437	ADDETTE/I INFORMAZIONI E VENDITE	3.509	SPECIALISTE/I MARKETING E COMUNICAZIONE
453	ADDETTE/I PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PAGHE	31	SPECIALISTE/I MUSEI E BIBLIOTECHE
13.037	ADDETTE/I SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ	10	SPECIALISTE/I ORIENTAMENTO E LAVORO
70	ARCHIVISTE/I E BIBLIOTECARIE/I	1.300	SPECIALISTE/I PUBBLICITÀ
498	BANCARIE/I E ASSICURATRICI/TORI	1.529	SPECIALISTE/I RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
1.004	LE/I CONTABILI E AMMINISTRATIVI	587	SPECIALISTE/I SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE
1.253	DISEGNATRICI/TORI	88	SPECIALISTE/I SCIENZE SOCIALI
29	LE/I ENERGY MANAGER	14	SPECIALISTE/I SCIENZE UMANE
3.520	INFORMATICHE/CI E PROGRAMMATRICI/TORI	895	SPECIALISTE/I SICUREZZA
708	INGEGNERE/I	45	SPECIALISTE/I TELECOMUNICAZIONI
82	MATEMATICHE/CI, STATISTICHE/CI E FISICHE/CI	227	TECNICHE/CI DELLA PRODUZIONE NEI SERVIZI
139	ORGANIZZATRICI/TORI EVENTI, VIAGGI	88	TRADUTTRICI/TORI E LE/I CORRISPONDENTI IN LINGUE ESTERE
301	SCRITTRICI/TORI E GIORNALISTE/I	1.282	VENDITRICI/TORI
119	SPECIALISTE/I ACQUISTI E MAGAZZINO	75	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NEGLI UFFICI?



Considerando questo ambito lavorativo nel suo insieme, osserviamo una prevalenza di ragazze tra le assunzioni in Piemonte nell'ultimo biennio. Uno sguardo più dettagliato consente di segnalare una forte concentrazione femminile tra Addette/i segreteria, amministrazione, contabilità (47% delle donne in questa professione contro il 27% degli uomini) e Specialiste/i marketing e comunicazione e pubblicità (16% vs. 8%), mentre l'ambito informatico vede una chiara prevalenza maschile (19% dei ragazzi vi lavorano e il 4% delle ragazze).

Cresce l'età media dei ragazzi che accedono a queste occasioni di lavoro anche per il fatto che molte professionalità per essere svolte richiedono un titolo di laurea.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	38.853	93,4	32.526	93,3
Unione Europea	1.257	3,0	1.015	2,9
Europa non UE	311	,7	287	,8
Ex URSS	224	,5	180	,5
Asia	229	,6	253	,7
Africa	366	,9	319	,9
America centro sud	332	,8	279	,8
America nord, Oceania	11	,0	11	,0
Totale	41.583	100	34.870	100

Classe d'età all'avviamento

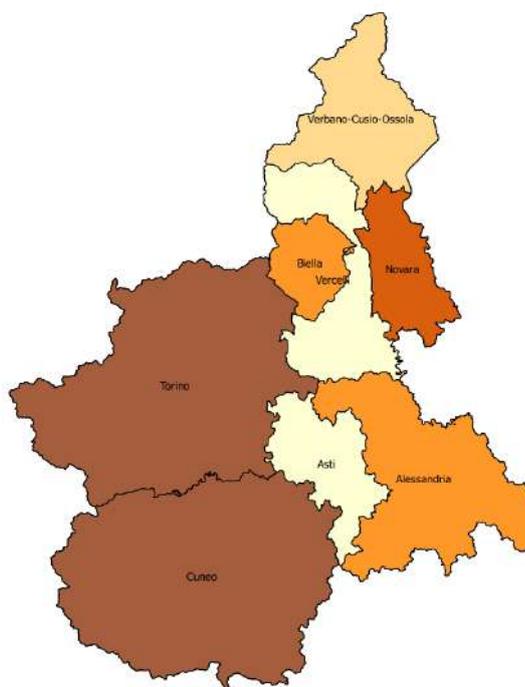
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	31	,1	23	,1
18-20	2.583	6,2	2.494	7,2
21-25	12.029	28,9	10.483	30,1
26-30	15.947	38,3	12.973	37,2
31-35	10.993	26,4	8.897	25,5
Totale	41.583	100	34.870	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Il territorio piemontese, come leggiamo dalle singole mappe presentate in questo volume, mostra una sensibile eterogeneità vocazionale con caratterizzazioni territoriali nella domanda di lavoro. Le occasioni di lavoro in ufficio intercettate dai giovani nell'area Metropolitana e nella provincia di Cuneo sono potenzialmente capaci di soddisfare un'ampia fascia di giovani residenti (il 5-7% dei giovani 18-35 anni). Per contro le province di Vercelli e Asti sembrano offrire meno opportunità in questo ambito lavorativo (al 3% circa del giovani residenti).

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

29.23 - 30.48
30.48 - 31.57
31.57 - 36.97
36.97 - 45.48
45.48 - 68.4



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	27.642	66,5	23.871	68,5	15.121	65,7	12.092	66,0
Vercelli	867	2,1	665	1,9	493	2,1	374	2,0
Novara	2.452	5,9	2.007	5,8	1.483	6,4	1.144	6,2
Cuneo	5.329	12,8	4.120	11,8	3.015	13,1	2.435	13,3
Asti	1.271	3,1	877	2,5	632	2,7	471	2,6
Alessandria	2.170	5,2	1.823	5,2	1.223	5,3	988	5,4
Biella	1.020	2,5	742	2,1	608	2,6	431	2,4
Verbania	832	2,0	765	2,2	452	2,0	377	2,1
Totale	41.583	100	34.870	100	23.027	100	18.312	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I ARCHIVI, SCHEDARI, CONSEGNE	1.556	3,7	1.354	3,9	1.297	3,8	1.161	3,9
ADDETTE/I SPORTELLI CASSA, BANCA, FINANZA	547	1,3	460	1,3	443	1,3	369	1,2
ADDETTE/I INFORMAZIONI E VENDITE	2.176	5,2	1.437	4,1	1.085	3,1	941	3,2
ADDETTE/I PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PAGHE	464	1,1	453	1,3	427	1,2	412	1,4
ADDETTE/I SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ	16.198	39,0	13.037	37,4	13.616	39,4	11.148	37,6
ARCHIVISTE/I E BIBLIOTECARIE/I	119	,3	70	,2	106	,3	65	,2
BANCARIE/I E ASSICURATRICI/TORI	446	1,1	498	1,4	427	1,2	475	1,6
LE/I CONTABILI E AMMINISTRATIVI	1.328	3,2	1.004	2,9	1.147	3,3	898	3,0
DISEGNATRICI/TORI	1.688	4,1	1.253	3,6	1.526	4,4	1.147	3,9
LE/I ENERGY MANAGER	67	,2	29	,1	60	,2	29	,1
INFORMATICHE/CI E PROGRAMMATRICI/TORI	4.475	10,8	3.520	10,1	3.954	11,5	3.124	10,5
INGEGNERE/I	820	2,0	708	2,0	794	2,3	694	2,3
MATEMATICHE/CI, STATISTICHE/CI E FISICHE/CI	130	,3	82	,2	105	,3	69	,2
ORGANIZZATRICI/TORI EVENTI, VIAGGI	233	,6	139	,4	187	,5	111	,4
SCRITTRICI/TORI E GIORNALISTE/I	469	1,1	301	,9	391	1,1	270	,9
SPECIALISTE/I ACQUISTI E MAGAZZINO	143	,3	119	,3	123	,4	110	,4
SPECIALISTE/I GESTIONE AZIENDALE E FINANZIARIA	848	2,0	675	1,9	745	2,2	658	2,2
SPECIALISTE/I LEGALI	46	,1	51	,1	42	,1	47	,2
SPECIALISTE/I MARKETING E COMUNICAZIONE	3.174	7,6	3.509	10,1	2.737	7,9	2.994	10,1
SPECIALISTE/I MUSEI E BIBLIOTECHE	43	,1	31	,1	25	,1	31	,1
SPECIALISTE/I ORIENTAMENTO E LAVORO	11	,0	10	,0	11	,0	10	,0
SPECIALISTE/I PUBBLICITÀ	1.335	3,2	1.300	3,7	1.219	3,5	1.176	4,0
SPECIALISTE/I RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	1.505	3,6	1.529	4,4	1.109	3,2	992	3,3
SPECIALISTE/I SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	652	1,6	587	1,7	430	1,2	398	1,3
SPECIALISTE/I SCIENZE SOCIALI	93	,2	88	,3	80	,2	76	,3
SPECIALISTE/I SCIENZE UMANE	13	,0	14	,0	12	,0	14	,0
SPECIALISTE/I SICUREZZA	1.015	2,4	895	2,6	723	2,1	739	2,5
SPECIALISTE/I TELECOMUNICAZIONI	66	,2	45	,1	66	,2	45	,2
TECNICHE/CI DELLA PRODUZIONE NEI SERVIZI	176	,4	227	,7	163	,5	180	,6
TRADUTTRICI/TORI E LE/I CORRISPONDENTI IN LINGUE ESTERE	163	,4	88	,3	112	,3	78	,3
VENDITRICI/TORI	1.457	3,5	1.282	3,7	1.248	3,6	1.094	3,7
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	127	,3	75	,2	122	,4	74	,2
TOTALE	41.583	100,0	34.870	100,0	34.532	100,0	29.629	100,0

Il lavoro d'ufficio offre opportunità di stabilizzazione importati per i giovani: il 41% delle occasioni di lavoro sono, infatti, a tempo indeterminato e il 4% di queste si è stabilizzato dopo un primo contratto a termine. Ingegneri, disegnatori tecnici e specialisti di telecomunicazioni sono tra i giovani che intercettano maggiormente occasioni di lavoro a tempo indeterminato.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	21.335	51,3	20.549	58,9
Tempo Indeterminato	20.248	48,7	14.321	41,1
Totale	41.583	100	34.870	100
Passaggi da TD a TI	2.659	6,4	1.401	4,0
Fino a 7 giorni	4.089	19,2	2.635	12,8
Da 8 giorni a 3 mesi	6.578	30,8	6.973	33,9
Da 3 a 6 mesi	4.030	18,9	3.830	18,6
Da 6 mesi a un anno	4.114	19,3	4.920	23,9
T.D. oltre un anno	2.524	11,8	2.191	10,7
Totale	21.335	100	20.549	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Fino a 7 giorni	4.089	19,2	2.635	12,8
Da 8 giorni a 3 mesi	6.578	30,8	6.973	33,9
Da 3 a 6 mesi	4.030	18,9	3.830	18,6
Da 6 mesi a un anno	4.114	19,3	4.920	23,9
T.D. oltre un anno	2.524	11,8	2.191	10,7
Totale	21.335	100	20.549	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I ARCHIVI, SCHEDARI, CONSEGNE	1.338	86,0	218	14,0	1.229	90,8	125	9,2
ADDETTE/I SPORTELLI CASSA, BANCA, FINANZA	286	52,3	261	47,7	309	67,2	151	32,8
ADDETTE/I INFORMAZIONI E VENDITE	1.725	79,3	451	20,7	1.144	79,6	293	20,4
ADDETTE/I PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PAGHE	155	33,4	309	66,6	203	44,8	250	55,2
ADDETTE/I SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ	7.342	45,3	8.856	54,7	7.302	56,0	5.735	44,0
ARCHIVISTE/I E BIBLIOTECARIE/I	65	54,6	54	45,4	50	71,4	20	28,6
BANCARIE/I E ASSICURATRICI/TORI	194	43,5	252	56,5	144	28,9	354	71,1
LE/I CONTABILI E AMMINISTRATIVI	707	53,2	621	46,8	566	56,4	438	43,6
DISEGNATRICI/TORI	471	27,9	1.217	72,1	409	32,6	844	67,4
LE/I ENERGY MANAGER	36	53,7	31	46,3	16	55,2	13	44,8
INFORMATICHE/CI E PROGRAMMATRICI/TORI	1.381	30,9	3.094	69,1	1.265	35,9	2.255	64,1
INGEGNERE/I	122	14,9	698	85,1	137	19,4	571	80,6
MATEMATICHE/CI, STATISTICHE/CI E FISICHE/CI	108	83,1	22	16,9	68	82,9	14	17,1
ORGANIZZATRICE/I EVENTI, VIAGGI	153	65,7	80	34,3	102	73,4	37	26,6
SCRITTRICI/TORI E GIORNALISTE/I	334	71,2	135	28,8	235	78,1	66	21,9
SPECIALISTE/I ACQUISTI E MAGAZZINO	74	51,7	69	48,3	75	63,0	44	37,0
SPECIALISTE/I GESTIONE AZIENDALE E FINANZIARIA	394	46,5	454	53,5	254	37,6	421	62,4
SPECIALISTE/I LEGALI	20	43,5	26	56,5	24	47,1	27	52,9
SPECIALISTE/I MARKETING E COMUNICAZIONE	2.039	64,2	1.135	35,8	2.495	71,1	1.014	28,9
SPECIALISTE/I MUSEI E BIBLIOTECHE	38	88,4	5	11,6	31	100,0		
SPECIALISTE/I ORIENTAMENTO E LAVORO	4	36,4	7	63,6	9	90,0	1	10,0
SPECIALISTE/I PUBBLICITÀ	1.249	93,6	86	6,4	1.259	96,8	41	3,2
SPECIALISTE/I RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	1.019	67,7	486	32,3	1.125	73,6	404	26,4
SPECIALISTE/I SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	454	69,6	198	30,4	454	77,3	133	22,7
SPECIALISTE/I SCIENZE SOCIALI	74	79,6	19	20,4	62	70,5	26	29,5
SPECIALISTE/I SCIENZE UMANE	8	61,5	5	38,5	10	71,4	4	28,6
SPECIALISTE/I SICUREZZA	629	62,0	386	38,0	616	68,8	279	31,2
SPECIALISTE/I TELECOMUNICAZIONI	9	13,6	57	86,4	14	31,1	31	68,9
TECNICHE/CI DELLA PRODUZIONE NEI SERVIZI	136	77,3	40	22,7	202	89,0	25	11,0
TRADUTTRICI/TORI E LE/I CORRISPONDENTI IN LINGUE ESTERE	124	76,1	39	23,9	55	62,5	33	37,5
VENDITRICI/TORI	597	41,0	860	59,0	650	50,7	632	49,3
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	50	39,4	77	60,6	35	46,7	40	53,3
TOTALE	21.335	51,3	20.248	48,7	20.549	58,9	14.321	41,1

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	16.323	39,3	9.161	26,3
Contratto di Somministrazione	8.183	19,7	7.662	22
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	6.521	15,7	7.474	21,4
Apprendistato	3.341	8	4.601	13,2
Lavoro Intermittente	1.979	4,8	3.365	9,7
Collaborazione coordinata e continuativa	109	0,3	1.374	3,9
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	909	2,2	907	2,6
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	2.979	7,2	253	0,7
Occasionale	1.145	2,8	41	0,1
Lavoro autonomo nello spettacolo	58	0,1	20	0,1
Altro	9	0	11	0
Totale	41.583	100	34.870	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	31.029	74,6	26.364	75,6
Part time	10.554	25,4	8.506	24,4
Tipo di part time				
Misto	1.614	15,3	1.238	14,6
Orizzontale	8.183	77,5	6.511	76,5
Verticale	757	7,2	757	8,9
Totale	10.554	100	8.506	100

Il 13% dei contratti è in apprendistato, finalizzato alla stabilizzazione. Un quarto delle opportunità prevedono un contratto part time, per le ragazze in misura doppia rispetto ai ragazzi (32% contro 15%).

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I ARCHIVI, SCHEDARI, CONSEGNE	2.117	2,2	46,1	37,4	89,7	24,6	5,8	0,0	24,4
ADDETTE/I SPORTELLI CASSA, BANCA, FINANZA	2.355	2,4	82,9	63,7	92,5	19,7	0,0	0,0	17,0
ADDETTE/I INFORMAZIONI E VENDITE	3.320	3,4	86,6	74,9	90,6	30,0	0,0	4,8	28,0
ADDETTE/I PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PAGHE	3.227	3,3	74,6	84,1	90,8	69,8	0,0	0,0	22,3
ADDETTE/I SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ	32.619	33,8	80,8	75,9	95,5	20,8	1,8	3,3	24,3
ARCHIVISTE/I E BIBLIOTECARIE/I	*	*	*	*	*	*	*	0,0	*
BANCARIE/I E ASSICURATRICI/TORI	3.299	3,4	29,4	87,1	100,0	46,5	28,9	0,0	18,2
LE/I CONTABILI E AMMINISTRATIVI	5.785	6,0	71,2	93,3	99,1	25,4	8,8	3,7	15,7
DISEGNATRICI/TORI	3.163	3,3	16,1	80,3	100,0	10,8	2,9	0,0	24,0
LE/I ENERGY MANAGER	*	*	*	*	*	*	*	*	*
INFORMATICHE/CI E PROGRAMMATRICI/TORI	10.862	11,2	22,9	81,8	97,4	50,1	10,1	12,5	28,6
INGEGNERE/I	4.462	4,6	20,8	83,1	100,0	94,6	0,0	12,5	31,0
MATEMATICHE/CI, STATISTICHE/CI E FISICHE/CI									
ORGANIZZATRICI/TORI EVENTI, VIAGGI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SCRITTRICI/TORI E GIORNALISTE/I	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I ACQUISTI E MAGAZZINO	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I GESTIONE AZIENDALE E FINANZIARIA	3.957	4,1	40,7	84,1	100,0	84,3	23,6	0,0	11,3
SPECIALISTE/I LEGALI	2.818	2,9	78,5	100,0	100,0	100,0	60,8	0,0	24,1
SPECIALISTE/I MARKETING E COMUNICAZIONE	3.699	3,8	40,9	73,2	100,0	76,6	15,0	4,3	27,5
SPECIALISTE/I MUSEI E BIBLIOTECHE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I ORIENTAMENTO E LAVORO									
SPECIALISTE/I PUBBLICITÀ	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	1.657	1,7	27,3	87,3	70,7	51,2	11,0	8,3	14,8
SPECIALISTE/I SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I SCIENZE SOCIALI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I SCIENZE UMANE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I SICUREZZA	1.426	1,5	59,5	89,6	69,8	43,5	1,6	9,7	26,0
SPECIALISTE/I TELECOMUNICAZIONI									
TECNICHE/CI DELLA PRODUZIONE NEI SERVIZI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TRADUTTRICI/TORI E LE/I CORRISPONDENTI IN LINGUE ESTERE	*	*	*	*	*	*	*	*	*
VENDITRICI/TORI	4.292	4,4	34,2	69,3	94,8	17,7	26,2	1,8	17,5
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	96.592	100,0	57,9	77,8	95,8	41,5	11,2	4,4	21,6

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%	%	%	%	%	%	%
ADDETTE/I ARCHIVI, SCHEDARI, CONSEGNE	8.678	1,9	38,5	85,2	73,8	8,7	1,4	0,0
ADDETTE/I SPORTELLI CASSA, BANCA, FINANZA	13.819	3,1	74,6	93,2	92,9	10,2	,1	,0
ADDETTE/I INFORMAZIONI E VENDITE	11.868	2,7	81,7	89,3	84,6	22,7	,9	1,3
ADDETTE/I PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, PAGHE	14.468	3,2	66,0	95,4	83,3	20,4	,9	1,6
ADDETTE/I SEGRETERIA, AMMINISTRAZIONE, CONTABILITÀ	134.322	30,1	77,9	92,1	87,9	13,6	3,6	1,5
ARCHIVISTE/I E BIBLIOTECARIE/I	3.263	,7	55,3	100,0	91,4	60,9	8,2	0,0
BANCARIE/I E ASSICURATRICI/TORI	18.131	4,1	34,5	97,6	96,8	24,5	30,8	0,1
LE/I CONTABILI E AMMINISTRATIVI	36.952	8,3	70,5	96,7	94,2	16,2	21,7	0,9
DISEGNATRICI/TORI	13.151	2,9	8,6	93,5	98,8	7,7	16,3	0,4
LE/I ENERGY MANAGER	*	*	*	*	*	*	*	*
INFORMATICHE/CI E PROGRAMMATRICI/TORI	38.009	8,5	25,2	93,6	98,1	41,1	15,2	3,7
INGEGNERE/I	14.385	3,2	10,0	91,9	100,0	90,7	20,0	6,0
MATEMATICHE/CI, STATISTICHE/CI E FISICHE/CI	*	*	*	*	*	*	*	*
ORGANIZZATRICI/TORI EVENTI, VIAGGI	3.917	,9	66,4	94,9	98,2	55,6	44,1	0,0
SCRITTRICI/TORI E GIORNALISTE/I	2.584	,6	41,5	78,6	95,0	56,7	41,6	15,8
SPECIALISTE/I ACQUISTI E MAGAZZINO	5.931	1,3	36,0	91,8	83,0	47,0	12,7	5,4
SPECIALISTE/I GESTIONE AZIENDALE E FINANZIARIA	34.968	7,8	37,0	96,6	98,7	57,3	37,6	0,2
SPECIALISTE/I LEGALI	11.713	2,6	61,6	100,0	100,0	99,5	73,9	1,3
SPECIALISTE/I MARKETING E COMUNICAZIONE	13.476	3,0	35,9	91,9	98,8	57,5	19,9	2,8
SPECIALISTE/I MUSEI E BIBLIOTECHE	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I ORIENTAMENTO E LAVORO	*	*	*	*	*	*	*	*
SPECIALISTE/I PUBBLICITÀ	1.964	,4	61,8	95,8	98,3	30,6	26,7	1,7
SPECIALISTE/I RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	11.196	2,5	31,3	96,1	83,0	27,0	9,1	1,2
SPECIALISTE/I SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	2.158	,5	44,8	88,9	100,0	63,3	21,5	10,3
SPECIALISTE/I SCIENZE SOCIALI	5.665	1,3	76,0	88,7	99,3	99,3	82,0	0,0
SPECIALISTE/I SCIENZE UMANE	1.531	,3	29,5	100,0	91,2	69,8	21,4	0,0
SPECIALISTE/I SICUREZZA	5.488	1,2	37,5	90,9	72,4	31,9	20,5	6,1
SPECIALISTE/I TELECOMUNICAZIONI	*	*	*	*	*	*	*	-
TECNICHE/CI DELLA PRODUZIONE NEI SERVIZI	*	*	*	*	*	*	*	14
TRADUTTRICI/TORI E LE/I CORRISPONDENTI IN LINGUE ESTERE	2.009	,5	92,8	65,0	100,0	71,7	59,3	5,5
VENDITRICI/TORI	24.584	5,5	27,7	91,3	85,4	16,4	41,9	0,9
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	9.089	2,0	16,4	100,0	95,7	51,1	29,7	2,2
TOTALE	446.504	100,0	53,4	93,3	91,7	31,0	18,0	1,7

* Numerosità campionaria bassa



Il laboratorio

Siamo nei luoghi della sperimentazione, della valutazione e dell'analisi

In questo ambito è fondamentale la specializzazione, tutti i profili hanno una formazione universitaria. Lavorare in questi contesti spesso vuol dire usare strumentazioni sofisticate e attenersi rigorosamente a procedure scientifiche e ottemperare a misure di sicurezza (es. Indossando dispositivi di protezione individuale).

Oltre ai laboratori ospedalieri che operano in campo sanitario, i laboratori possono essere collocati all'interno delle imprese (es. alimentari, cosmetiche, ecc.) per la sperimentazione di nuovi prodotti e processi e per la valutazione della qualità o di strutture di ricerca.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 720 ed hanno riguardato 657 giovani

108	BIOLOGHE/GI E FARMACOLOGHE/GI
494	CHIMICHE/CI E FISICHE/CI
118	OTTICHE/CI, OPTOMETRISTE/I E ODONTOTECNICHE/CI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NEL LABORATORIO?



Le occasioni di lavorare in un laboratorio riguardano 4 ragazze su 10. Sono poco presenti ragazzi stranieri (4%). L'età media all'avviamento è elevata dal momento che si tratta di ragazzi in possesso di titolo di laurea triennale e più spesso magistrale.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	731	93,5	689	95,7
Unione Europea	19	2,4	12	1,7
Europa non UE	12	1,5	7	1,0
Ex URSS	3	,4	3	,4
Asia	4	,5	1	,1
Africa	11	1,4	7	1,0
America centro sud	2	,3	1	,1
Totale	782	100	720	100

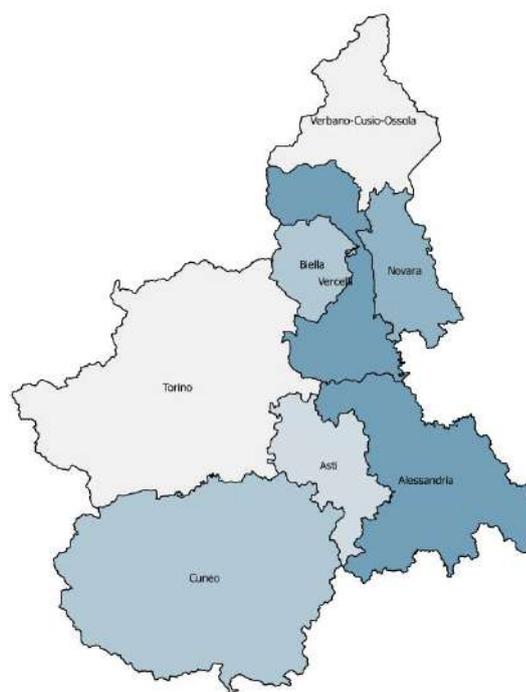
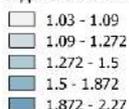
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	-	-	-	-
18-20	49	6,3	50	6,9
21-25	230	29,4	221	30,7
26-30	306	39,1	272	37,8
31-35	197	25,2	177	24,6
Totale	782	100	720	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Le occasioni di occupazione in laboratorio sono frequenti, oltre che nell'area metropolitana torinese, anche nelle province di Alessandria, Novara e Cuneo, note rispettivamente come importanti poli della chimica, dell'industria farmaceutica e alimentare.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	331	42,3	290	40,3	225	42,5	186	38,6
Vercelli	40	5,1	29	4,0	31	5,9	24	5,0
Novara	91	11,6	85	11,8	65	12,3	59	12,2
Cuneo	98	12,5	139	19,3	65	12,3	90	18,7
Asti	45	5,8	20	2,8	29	5,5	12	2,6
Alessandria	130	16,6	114	15,8	82	15,5	77	16,0
Biella	28	3,6	25	3,5	17	3,3	20	4,1
Verbania	19	2,4	18	2,5	15	2,8	13	2,8
Totale	782	100	720	100	529	100	482	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
BIOLOGHE/GI E FARMACOLOGHE/GI	119	15,2	108	15,0	94	13,5	86	13,1
CHIMICHE/CI E FISICHE/CI	515	65,9	494	68,6	474	68,1	459	69,9
OTTICHE/CI, OPTOMETRISTE/I E ODONTOTECNICHE/CI	148	18,9	118	16,4	128	18,4	112	17,0
TOTALE	782	100,0	720	100,0	696	100,0	657	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	417	53,3	428	59,4
Tempo Indeterminato	365	46,7	292	40,6
Totale	782	100	720	100
Passaggi da TD a TI	66	8,4	35	4,9
Fino a 7 giorni	28	6,7	14	3,3
Da 8 giorni a 3 mesi	119	28,5	93	21,7
Da 3 a 6 mesi	73	17,5	71	16,6
Da 6 mesi a un anno	115	27,6	169	39,5
T.D. oltre un anno	82	19,7	81	18,9
Totale	417	100	428	100

Durata avviamento a termine (n. avviamenti)

Il 40% dei giovani che trova occupazione in questo ambito di lavoro ha un contratto a tempo indeterminato. Le occasioni di lavoro a tempo determinato sono prevalentemente di durata superiore ai 6 mesi (59% dei tempi determinati).

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
BIOLOGHE/GI E FARMACOLOGHE/GI	100	84,0	19	16,0	79	73,1	29	26,9
CHIMICHE/CI E FISICHE/CI	267	51,8	248	48,2	303	61,3	191	38,7
OTTICHE/CI, OPTOMETRISTE/I E ODONTOTECNICHE/CI	50	33,8	98	66,2	46	39,0	72	61,0
TOTALE	417	53,3	365	46,7	428	59,4	292	40,6

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	133	17	208	28,9
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	285	36,4	167	23,2
Contratto di Somministrazione	228	29,2	158	21,9
Apprendistato	77	9,8	125	17,4
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	16	2	28	3,9
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	42	5,4	26	3,7
Altro	1	0	8	1
Totale	782	100	720	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	688	88,0	643	89,3
Part time	94	12,0	77	10,7
Tipo di part time				
Misto	16	17,0	9	11,7
Orizzontale	65	69,1	57	74,0
Verticale	13	13,8	11	14,3
Totale	94	100	77	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
BIOLOGHE/GI E FARMACOLOGHE/GI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CHIMICHE/CI E FISICHE/CI	1.792	63,5	25,4	77,0	100,0	65,0	4,8	0,0	30,8
OTTICHE/CI, OPTOMETRISTE/I E ODONTOTECNICHE/CI	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TOTALE	2.821	100,0	28,3	66,7	100,0	63,5	16,8	1,3	23,4

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
BIOLOGHE/GI E FARMACOLOGHE/GI	2.592	21,5	72,0	68,2	100,0	100,0	26,0	0,0
CHIMICHE/CI E FISICHE/CI	5.827	48,3	30,8	92,5	98,3	48,6	7,3	0,0
OTTICHE/CI, OPTOMETRISTE/I E ODONTOTECNICHE/CI	3.647	30,2	10,9	96,1	100,0	20,2	70,9	1,0
TOTALE	12.067	100,0	33,6	87,2	99,2	51,1	30,5	0,3

* Numerosità campionaria bassa



◆ Mezzi per movimentare merci e persone

Siamo sui mezzi di trasporto e nei luoghi che coordinano e controllano la movimentazione di merci e persone

Chi conduce mezzi di trasporto deve acquisire specifiche licenze e patenti. Questo ambito di lavoro, che è governato sempre più dalla logistica, può essere molto complesso dal punto di vista dell'organizzazione e della gestione di tempi e spostamenti, in relazione con le richieste di committenti/clienti. Nei luoghi del trasporto e del controllo della movimentazione vengono usate in modo sempre più estensivo tecnologie di tracciabilità e programmazione.

Gli avviamenti di giovani stranieri rappresentano il 23% del totale delle occasioni di lavoro in quest'area.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 50.111 ed hanno riguardato 29.904 giovani

1.666	AUTISTE/I	30	PILOTE/I E LE/GLI UFFICIALI
2.165	AUTISTE/I DI MEZZI PESANTI (PULLMAN, CAMION, ECC.)	376	SPECIALISTE/I LOGISTICA MOVIMENTAZIONE MAGAZZINI
17.325	FATTORINE/I, ADDETTE/I MOVIMENTAZIONE E CONSEGNA MERCI	78	TECNICHE/CI CONTROLLO MOVIMENTAZIONE
5.070	MAGAZZINIERE/I E SPEDIZIONIERE/I	21	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO CON I MEZZI PER MOBILITARE MERCI E PERSONE?



Siamo in un ambito di lavoro prevalentemente maschile: il 78% delle occasioni di lavoro riguardano dei ragazzi. Il 79% delle ragazze trova impiego come Fattorine/i, Addette/i movimentazione e consegna merci, contro il 62% dei ragazzi.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	19.423	72,8	20.591	77,0
Unione Europea	3.303	12,4	2.390	8,9
Europa non UE	780	2,9	942	3,5
Ex URSS	261	1,0	256	1,0
Asia	718	2,7	573	2,1
Africa	1.510	5,7	1.457	5,5
America centro sud	671	2,5	520	1,9
America nord, Oceania			2	,0
Totale	26.666	100	26.731	100

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	31	,1	66	,2
18-20	2.539	9,5	2.950	11,0
21-25	8.920	33,5	9.291	34,8
26-30	7.709	28,9	7.822	29,3
31-35	7.467	28,0	6.602	24,7
Totale	26.666	100	26.731	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Le occasioni di lavoro con mezzi di trasporto o nella gestione della movimentazione sono tante e non solo nell'area metropolitana torinese. Le province di Cuneo, Alessandria e Novara offrono opportunità in questo ambito che potenzialmente sono in grado di soddisfare fino al 3% della popolazione giovanile residente, quasi il doppio della copertura che offrono nell'ambito del lavoro dipendente le province di Biella e Verbania. L'occupazione nel mondo della logistica risente degli investimenti che vengono fatti nella creazione di snodi strategici (hub intermodali), che rappresentano dei punti di connessione almeno interregionali, con impatto che va certamente oltre i confini delle singole province.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	13.786	51,7	13.521	50,6	4.759	52,4	3.804	49,4
Vercelli	970	3,6	1.124	4,2	297	3,3	274	3,6
Novara	3.160	11,9	2.890	10,8	1.126	12,4	908	11,8
Cuneo	3.723	14,0	3.463	13,0	1.226	13,5	1.050	13,6
Asti	915	3,4	1.139	4,3	353	3,9	294	3,8
Alessandria	2.928	11,0	3.122	11,7	882	9,7	973	12,6
Biella	563	2,1	638	2,4	237	2,6	172	2,2
Verbania	621	2,3	834	3,1	209	2,3	221	2,9
Totale	26.666	100	26.731	100	9.089	100	7.697	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
AUTISTE/I	2.014	7,6	1.666	6,2	1.634	9,0	1.469	8,0
AUTISTE/I DI MEZZI PESANTI (PULLMAN, CAMION, ECC.)	2.169	8,1	2.165	8,1	1.720	9,4	1.661	9,1
FATTORINE/I, ADDETTE/I MOVIMENTAZIONE E CONSEGNA MERCI	17.586	65,9	17.325	64,8	10.822	59,4	10.777	58,9
MAGAZZINIERE/I E SPEDIZIONIERE/I	4.335	16,3	5.070	19,0	3.578	19,6	3.994	21,8
PILOTE/I E LE/GLI UFFICIALI	27	,1	30	,1	23	,1	26	,1
SPECIALISTE/I LOGISTICA MOVIMENTAZIONE MAGAZZINI	368	1,4	376	1,4	328	1,8	311	1,7
TECNICHE/CI CONTROLLO MOVIMENTAZIONE	154	,6	78	,3	110	,6	52	,3
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	13	,0	21	,1	13	,1	21	,1
TOTALE	26.666	100,0	26.731	100,0	18.228	100,0	18.311	100,0

I contratti a tempo indeterminato rappresentano meno del 20% delle occasioni che i giovani hanno intercettato in Piemonte. Quasi il 30% dei contratti ha una durata non superiore alla settimana e un altro 39% tra una settimana e 3 mesi.

Le migliori occasioni di stabilizzazione le trovano i giovani che hanno una elevata specializzazione o nell'ambito della gestione della movimentazione o hanno licenze per condurre aerei o altri mezzi speciali.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	18.805	70,5	21.528	80,5
Tempo Indeterminato	7.861	29,5	5.203	19,5
Totale	26.666	100	26.731	100
Passaggi da TD a TI	1.838	6,9	1.101	4,1
Fino a 7 giorni	5.678	30,2	6.202	28,8
Da 8 giorni a 3 mesi	7.731	41,1	8.360	38,8
Da 3 a 6 mesi	2.618	13,9	3.330	15,5
Da 6 mesi a un anno	1.917	10,2	2.735	12,7
T.D. oltre un anno	861	4,6	901	4,2
Totale	18.805	100	21.528	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

Fino a 7 giorni	5.678	30,2	6.202	28,8
Da 8 giorni a 3 mesi	7.731	41,1	8.360	38,8
Da 3 a 6 mesi	2.618	13,9	3.330	15,5
Da 6 mesi a un anno	1.917	10,2	2.735	12,7
T.D. oltre un anno	861	4,6	901	4,2
Totale	18.805	100	21.528	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
AUTISTE/I	1.141	56,7	873	43,3	1.095	65,7	571	34,3
AUTISTE/I DI MEZZI PESANTI (PULLMAN, CAMION, ECC.)	1.246	57,4	923	42,6	1.599	73,9	566	26,1
FATTORINE/I, ADDETTE/I MOVIMENTAZIONE E CONSEGNA MERCI	13.615	77,4	3.971	22,6	14.893	86,0	2.432	14,0
MAGAZZINIERE/I E SPEDIZIONIERE/I	2.520	58,1	1.815	41,9	3.631	71,6	1.439	28,4
PILOTE/I E LE/GLI UFFICIALI	16	59,3	11	40,7	18	60,0	12	40,0
SPECIALISTE/I LOGISTICA MOVIMENTAZIONE MAGAZZINI	168	45,7	200	54,3	207	55,1	169	44,9
TÉCNICHE/CI CONTROLLO MOVIMENTAZIONE	95	61,7	59	38,3	75	96,2	3	3,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	4	30,8	9	69,2	10	47,6	11	52,4
TOTALE	18.805	70,5	7.861	29,5	21.528	80,5	5.203	19,5

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Contratto di Somministrazione	10.616	39,8	11.475	42,9
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	7.236	27,1	8.757	32,8
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	6.999	26,2	4.258	15,9
Lavoro Intermittente	881	3,3	842	3,1
Apprendistato	643	2,4	833	3,1
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	116	0,4	440	1,6
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	100	0,4	118	0,4
Altro	8	0	6	0
Occasionale	67	0,3	2	0
Totale	26.666	100	26.731	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	19.140	71,8	17.778	66,5
Part time	7.526	28,2	8.953	33,5
Misto	1.452	19,3	1.619	18,1
Orizzontale	5.607	74,5	6.473	72,3
Verticale	467	6,2	861	9,6
Totale	7.526	100	8.953	100

Tipo di part time

Misto	1.452	19,3	1.619	18,1
Orizzontale	5.607	74,5	6.473	72,3
Verticale	467	6,2	861	9,6
Totale	7.526	100	8.953	100

Ampia parte delle occasioni di lavoro con mezzi di trasporto e nella movimentazione di beni o persone arrivano dalle agenzie di lavoro interinale (43%), che gestiscono la domanda per le imprese di logistica. Un terzo dei giovani è stato assunto con un contratto a part time e si tratta in prevalenza di uomini (32% di ragazzi contro 26% di ragazze).

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
AUTISTE/I	1.102	4,3	5,8	70,4	58,0	0,0	8,5	19,8	16,0
AUTISTE/I DI MEZZI PESANTI (PULLMAN, CAMION, ECC.)	5.687	22,1	,4	87,1	48,4	0,0	13,0	22,8	17,8
FATTORINE/I, ADDETTE/I MOVIMENTAZIONE E CONSEGNA MERCI	11.542	44,8	22,5	55,8	58,8	3,3	1,4	25,5	33,6
MAGAZZINIERE/I E SPEDIZIONIERE/I	3.991	15,5	22,6	66,3	67,1	5,5	11,3	12,0	22,3
PILOTE/I E LE/GLI UFFICIALI	155	,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	12,9
SPECIALISTE/I LOGISTICA MOVIMENTAZIONE MAGAZZINI	3.039	11,8	20,1	100,0	90,3	33,2	1,4	2,1	25,8
TECNICHE/CI CONTROLLO MOVIMENTAZIONE	218	,8	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	24,6
LE/I MANAGER E RESPONSABILI									
TOTALE	25.734	100,0	16,3	70,2	62,1	6,3	5,8	19,4	23,5

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
AUTISTE/I	6.880	6,3	12,0	77,9	37,1	0,0	39,2	10,3
AUTISTE/I DI MEZZI PESANTI (PULLMAN, CAMION, ECC.)	32.016	29,2	,5	89,8	39,3	2,6	11,1	19,2
FATTORINE/I, ADDETTE/I MOVIMENTAZIONE E CONSEGNA MERCI	34.397	31,4	21,2	79,8	42,3	2,3	4,0	20,9
MAGAZZINIERE/I E SPEDIZIONIERE/I	17.861	16,3	25,6	91,6	52,0	2,6	3,5	4,5
PILOTE/I E LE/GLI UFFICIALI	1.208	1,1	0,0	85,0	100,0	0,0	0,0	0,0
SPECIALISTE/I LOGISTICA MOVIMENTAZIONE MAGAZZINI	11.769	10,7	25,0	99,5	81,6	22,3	1,7	1,0
TECNICHE/CI CONTROLLO MOVIMENTAZIONE	887	,8	0,0	100,0	58,4	0,0	0,0	0,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	4.605	4,2	4,7	97,6	85,9	47,7	85,1	0,0
TOTALE	109.622	100,0	14,6	87,5	49,5	6,3	11,3	13,7

* Numerosità campionaria bassa



Il set, lo spettacolo, lo sport

Siamo nei luoghi della cultura, dello spettacolo e della vita sportiva

È un mondo molto eterogeneo fatto di professionisti con alle spalle percorsi formativi lunghi e molta pratica sul campo (es. ballerine/i, insegnanti, musiciste/i); professionisti che operano nella gestione e nella programmazione degli eventi; tecnici che realizzano gli eventi e personale a bassa qualifica che collabora nella realizzazione degli eventi.

I luoghi fisici in cui si lavora sono altrettanto variegati: teatri, set cinematografici, campi sportivi, strutture scolastiche, ecc.

Il filo conduttore di questi luoghi e di queste professioni è la comunicazione: si producono eventi per un pubblico che assiste, partecipa anche emotivamente e apprende.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 12.368 ed hanno riguardato 5.815 giovani

585	ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	9	MODELLE/I
299	ALLENATRICI/TORI E ATLETE/I	2.666	OPERATRICI/TORI MACCHINE E AUDIO
581	ANNUNCIATRICI/TORI E INTRATTENITRICI/TORI	2.567	LE/GLI ORCHESTRALI E MUSICISTE/I
1.168	BALLERINE/I E COREOGRAFE/I	2.943	REGISTE/I E GESTRICI/TORI DELLA PRODUZIONE
325	GRAFICHE/CI E DISEGNATRICI/TORI	35	SPECIALISTE/I DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE
1.113	LE/GLI INSEGNANTI E ISTRUTTRICI/TORI	77	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO SUL SET, NELLO SPETTACOLO O NELLO SPORT?



In questi ambienti di lavoro ritroviamo una maggiore presenza maschile. I ragazzi sono più frequentemente rappresentati nel mondo dello sport (4% di allenatori e atleti tra i ragazzi contro 0,1% delle ragazze) e tra le figure tecniche della produzione (29% di operatori macchine e audio contro 7% delle ragazze). Per contro le ragazze trovano maggiori occasioni nell'ambito della comunicazione e dell'intrattenimento (6% annunciatrici e intrattenitrici contro 2% dei ragazzi), dell'insegnamento (10% contro 7% dei ragazzi), della regia e gestione delle produzioni (34% contro il 22% dei ragazzi) e nel personale a bassa qualifica (8% contro 2%).

L'11% delle occasioni di lavoro in questo ambito interessano ragazzi stranieri, principalmente provenienti da paesi dell'Unione Europea.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	12.659	91,9	10.997	88,9
Unione Europea	642	4,7	724	5,9
Europa non UE	128	,9	163	1,3
Ex URSS	81	,6	107	,9
Asia	66	,5	99	,8
Africa	67	,5	64	,5
America centro sud	121	,9	144	1,2
America nord, Oceania	17	,1	70	,5
Totale	13.781	100	12.368	100

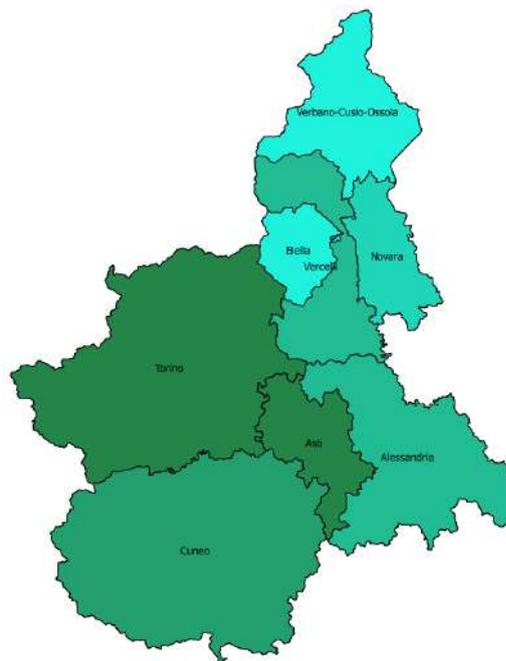
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	81	,6	53	,4
18-20	807	5,9	651	5,3
21-25	3.404	24,7	3.025	24,5
26-30	4.552	33,0	4.295	34,7
31-35	4.937	35,8	4.344	35,1
Totale	13.781	100	12.368	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Tre quarti delle occasioni lavorative nell'ambito dello spettacolo o dello sport si concentrano nell'area metropolitana torinese. Nelle aree di Torino e Asti si registra il più favorevole rapporto tra occasioni di impiego e giovani residenti.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	10.291	74,7	9.362	75,7	1.040	60,1	947	58,8
Vercelli	219	1,6	228	1,8	63	3,6	71	4,4
Novara	785	5,7	703	5,7	96	5,6	90	5,6
Cuneo	930	6,7	893	7,2	258	14,9	242	15,0
Asti	794	5,8	421	3,4	98	5,7	93	5,8
Alessandria	549	4,0	560	4,5	128	7,4	116	7,2
Biella	126	,9	103	,8	21	1,2	20	1,2
Verbania	87	,6	98	,8	26	1,5	32	2,0
Totale	13.781	100	12.368	100	1.730	100	1.610	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?
Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	536	3,9	585	4,7	407	6,7	377	6,5
ALLENATRICI/TORI E ATLETE/I	329	2,4	299	2,4	317	5,2	293	5,0
ANNUNCIATRICI/TORI E INTRATTENITRICI/TORI	353	2,6	581	4,7	228	3,8	298	5,1
BALLERINE/I E COREOGRAFE/I	1.221	8,9	1.168	9,4	526	8,7	644	11,1
GRAFICHE/CI E DISEGNATRICI/TORI	445	3,2	325	2,6	236	3,9	166	2,9
LE/GLI INSEGNANTI E ISTRUTTRICI/TORI	1.001	7,3	1.113	9,0	875	14,5	942	16,2
MODELLE/I	8	,1	9	,1	7	,1	8	,1
OPERATRICI/TORI MACCHINE E AUDIO	2.606	18,9	2.666	21,6	929	15,3	880	15,1
LE/GLI ORCHESTRALI E MUSICISTE/I	3.081	22,4	2.567	20,8	1.173	19,4	1.110	19,1
REGISTE/I E GESTRICI/TORI DELLA PRODUZIONE	4.067	29,5	2.943	23,8	1.241	20,5	996	17,1
SPECIALISTE/I DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE	53	,4	35	,3	49	,8	27	,5
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	81	,6	77	,6	67	1,1	74	1,3
TOTALE	13.781	100,0	12.368	100,0	6.055	100,0	5.815	100,0

Oltre il 95% dei contratti realizzati in questo ambito professionale è a termine con durate massime di pochi giorni: il 63% dei contratti a tempo determinato non ha durata superiore alla settimana.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	12.927	93,8	11.793	95,4
Tempo Indeterminato	854	6,2	575	4,6
Totale	13.781	100	12.368	100
Passaggi da TD a TI	72	,5	40	,3
Fino a 7 giorni	8.719	67,4	7.442	63,1
Da 8 giorni a 3 mesi	2.436	18,8	2.471	21,0
Da 3 a 6 mesi	566	4,4	527	4,5
Da 6 mesi a un anno	857	6,6	1.009	8,6
T.D. oltre un anno	349	2,7	344	2,9
Totale	12.927	100	11.793	100

Durata avviamento a termine (n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Fino a 7 giorni	8.719	67,4	7.442	63,1
Da 8 giorni a 3 mesi	2.436	18,8	2.471	21,0
Da 3 a 6 mesi	566	4,4	527	4,5
Da 6 mesi a un anno	857	6,6	1.009	8,6
T.D. oltre un anno	349	2,7	344	2,9
Totale	12.927	100	11.793	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	483	90,1	53	9,9	553	94,5	32	5,5
ALLENATRICI/TORI E ATLETE/I	327	99,4	2	,6	299	100,0		
ANNUNCIATRICI/TORI E INTRATTENITRICI/TORI	303	85,8	50	14,2	512	88,1	69	11,9
BALLERINE/I E COREOGRAFE/I	1.192	97,6	29	2,4	1.146	98,1	22	1,9
GRAFICHE/CI E DISEGNATRICI/TORI	306	68,8	139	31,2	247	76,0	78	24,0
LE/GLI INSEGNANTI E ISTRUTTRICI/TORI	884	88,3	117	11,7	1.044	93,8	69	6,2
MODELLE/I	8	100,0			9	100,0		
OPERATRICI/TORI MACCHINE E AUDIO	2.404	92,2	202	7,8	2.536	95,1	130	4,9
LE/GLI ORCHESTRALI E MUSICISTE/I	2.921	94,8	160	5,2	2.476	96,5	91	3,5
REGISTE/I E GESTRICI/TORI DELLA PRODUZIONE	4.019	98,8	48	1,2	2.901	98,6	42	1,4
SPECIALISTE/I DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE	40	75,5	13	24,5	30	85,7	5	14,3
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	40	49,4	41	50,6	40	51,9	37	48,1
TOTALE	12.927	93,8	854	6,2	11.793	95,4	575	4,6

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	6.095	44,2	6.303	51
Lavoro autonomo nello spettacolo	4.393	31,9	3.715	30
Collaborazione coordinata e continuativa	55	0,4	662	5,4
Lavoro Intermittente	800	5,8	555	4,5
Contratto di Somministrazione	347	2,5	415	3,4
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	557	4	300	2,4
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	688	5	122	1
Apprendistato	73	0,5	119	1
Occasionale	692	5	106	0,9
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	68	0,5	68	0,5
Altro	13	0,1	3	0
Totale	13.781	100	12.368	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	12.571	91,2	11.080	89,6
Part time	1.210	8,8	1.288	10,4
Misto	382	31,6	375	29,1
Orizzontale	666	55,0	786	61,0
Verticale	162	13,4	127	9,9
Totale	1.210	100	1.288	100

Tipo di part time

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Misto	382	31,6	375	29,1
Orizzontale	666	55,0	786	61,0
Verticale	162	13,4	127	9,9
Totale	1.210	100	1.288	100

Il 30% delle opportunità lavorative avviene con contratti di lavoro autonomo nello spettacolo, forma contrattuale che prevede le disposizioni previdenziali del lavoro subordinato e quelle fiscali dei lavoratori autonomi. Più in generale, nei luoghi dello spettacolo e dello sport il lavoro autonomo dei giovani è diffuso tra alcune professionalità, in particolare tra ballerine/i, insegnanti, operatori macchine e audio, allenatrici/tori e atlete/i, musiciste/i.

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	33	,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	34,1
ALLENATRICI/TORI E ATLETE/I	1.603	16,8	6,8	10,8	99,0	82,3	38,3	0,0	75,6
ANNUNCIATRICI/TORI E INTRATTENITRICI/TORI	608	6,4	14,6	59,8	14,6	0,0	0,0	14,6	94,5
BALLERINE/I E COREOGRAFE/I	260	2,7	13,7	0,0	62,2	0,0	100,0	86,3	71,5
GRAFICHE/CI E DISEGNATRICI/TORI	1.751	18,4	55,0	73,1	97,4	33,5	42,7	0,0	44,4
LE/GLI INSEGNANTI E ISTRUTTRICI/TORI	2.216	23,2	20,5	28,8	100,0	34,8	64,4	0,0	39,8
MODELLE/I	116	1,2	29,4	0,0	100,0	29,4	70,6	0,0	100,0
OPERATRICI/TORI MACCHINE E AUDIO	1.399	14,7	13,1	55,3	100,0	53,1	30,1	0,0	58,0
LE/GLI ORCHESTRALI E MUSICISTE/I	241	2,5	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	22,6
REGISTE/I E GESTRICI/TORI DELLA PRODUZIONE	363	3,8	100,0	57,6	100,0	92,5	7,5	0,0	14,0
SPECIALISTE/I DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE	323	3,4	100,0	94,3	100,0	42,5	0,0	0,0	56,9
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	627	6,6	0,0	0,0	56,7	0,0	100,0	0,0	28,3
TOTALE	9.539	100,0	29,3	51,4	90,0	43,7	46,6	3,3	44,0

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ADDETTE/I A BASSA QUALIFICA	96	,4	44,7	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
ALLENATRICI/TORI E ATLETE/I	2.121	9,8	10,7	15,4	99,2	65,5	38,5	0,0
ANNUNCIATRICI/TORI E INTRATTENITRICI/TORI	643	3,0	13,8	56,5	13,8	0,0	0,0	13,8
BALLERINE/I E COREOGRAFE/I	363	1,7	9,8	0,0	73,0	0,0	100,0	90,2
GRAFICHE/CI E DISEGNATRICI/TORI	3.942	18,2	46,8	79,9	96,9	28,0	40,2	0,0
LE/GLI INSEGNANTI E ISTRUTTRICI/TORI	5.567	25,7	40,4	72,6	95,0	43,2	49,8	5,2
MODELLE/I	116	,5	29,4	0,0	100,0	29,4	70,6	0,0
OPERATRICI/TORI MACCHINE E AUDIO	2.413	11,1	7,6	60,9	96,6	30,8	30,2	0,0
LE/GLI ORCHESTRALI E MUSICISTE/I	1.070	4,9	34,0	87,7	91,8	22,6	42,3	0,0
REGISTE/I E GESTRICI/TORI DELLA PRODUZIONE	2.585	11,9	40,3	92,9	100,0	59,8	47,6	20,1
SPECIALISTE/I DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE	568	2,6	92,0	97,4	83,2	50,5	0,0	35,1
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	2.216	10,2	31,1	0,0	78,3	33,5	94,1	0,0
TOTALE	21.700	100,0	33,7	69,4	91,6	39,1	46,6	6,6

* Numerosità campionaria bassa



♥ La scuola e l'agenzia formativa

Siamo nei luoghi in cui si insegna, si educa e si fa ricerca

Sono luoghi ben noti, tradizionalmente evocati dall'immagine di un'aula con banchi, cattedra e lavagna. L'introduzione delle nuove tecnologie nella scuola può rendere più interattiva la partecipazione. Anche all'interno delle imprese possono essere allestite aule per la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti. Accanto a questi luoghi formali dell'insegnamento, si vanno sempre più affermando luoghi informali di apprendimento, sia nell'ambito del lavoro stesso o di attività di stage, *project work* ecc., sia in attività differenti appositamente ideate: ad esempio una cucina può essere il luogo per formare un team di manager, o giochi e percorsi nei boschi possono stimolare la coesione tra i gruppi di lavoro.

Le professioni tipiche di questo luogo di lavoro - insegnanti e professori - sono altamente qualificate e richiedono una specifica preparazione universitaria. Non di meno, coesistono con professioni meno qualificate, ad esempio i bidelli, indispensabili per garantire la pulizia dei locali ed il buon svolgimento dell'attività didattica.

La presenza di giovani stranieri è molto bassa (1%).

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 23.975 e hanno riguardato 14.535 giovani

3.430	BIDELLE/I	2.356	LE/GLI INSEGNANTI DEDICATI A CATEGORIE SPECIALI
4.387	LE/I DOCENTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	2.814	LE/GLI INSEGNANTI NIDI E ASILI D'INFANZIA
1.487	LE/I DOCENTI E RICERCATRICI/TORI UNIVERSITARI	370	ORIENTATRICI/TORI E FORMATRICI/TORI
8.697	LE/I DOCENTI SCUOLA MEDIA ED ELEMENTARE	3	LE/I MANAGER E RESPONSABILI
431	LE/GLI INSEGNANTI DI DISCIPLINE ARTISTICHE E LETTERARIE		

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELLA SCUOLA O NELLE AGENZIE FORMATIVE?



Tradizionalmente in ambito educativo e dell'insegnamento si osserva una netta presenza femminile. Le ragazze più frequentemente scelgono percorsi formativi orientati all'insegnamento e, di conseguenza, accedono alle opportunità che il mercato offre. Nella scuola e nella formazione il 78% delle occasioni sono assunte da ragazze e 6 ragazze su 100 sono insegnanti nella scuola elementare e nella scuola per l'infanzia (contro il 30% dei ragazzi). I ragazzi accedono maggiormente a occasioni di insegnamento nella scuola superiore o all'università (37% contro 15% delle ragazze).

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	31.558	99,1	23.705	98,9
Unione Europea	203	,6	185	,8
Europa non UE	18	,1	24	,1
Ex URSS	10	,0	8	,0
Asia	17	,1	15	,1
Africa	5	,0	11	,0
America centro sud	18	,1	20	,1
America nord, Oceania	12	,0	7	,0
Totale	31.841	100	23.975	100

Classe d'età all'avviamento

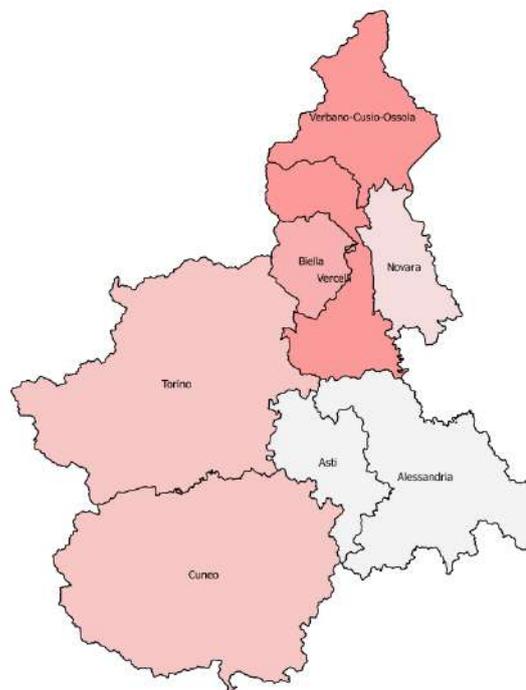
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	1	,0		
18-20	139	,4	210	,9
21-25	3.346	10,5	3.679	15,3
26-30	9.035	28,4	8.522	35,5
31-35	19.320	60,7	11.564	48,2
Totale	31.841	100	23.975	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Maggiori occasioni di lavoro nella scuola si osservano nell'area metropolitana di Torino e nella provincia di Cuneo. Le occasioni a cui ci riferiamo escludono i contratti di assunzione in ruolo di insegnanti nelle scuole statali. Si tratta qui di contratti a termine che le scuole, anche statali, realizzano nell'ambito dell'autonomia scolastica. Nelle province di Vercelli e Verbania si osserva il rapporto più favorevole tra occasioni di lavoro dei giovani e residenti tra i 18 e i 35 anni (quasi 3% di copertura, contro l'1,5 delle province di Asti e Alessandria).

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

14.38 - 17.08
17.08 - 20.26
20.26 - 21.66
21.66 - 23.69
23.69 - 25.17



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	18.973	59,6	12.915	53,9	4.150	54,3	4.418	54,6
Vercelli	1.133	3,6	1.054	4,4	375	4,9	372	4,6
Novara	2.281	7,2	1.842	7,7	631	8,3	658	8,1
Cuneo	4.228	13,3	3.637	15,2	1.097	14,4	1.160	14,3
Asti	1.022	3,2	804	3,4	267	3,5	308	3,8
Alessandria	1.737	5,5	1.561	6,5	496	6,5	511	6,3
Biella	1.398	4,4	1.224	5,1	325	4,3	309	3,8
Verbania	1.069	3,4	938	3,9	301	3,9	349	4,3
Totale	31.841	100	23.975	100	7.641	100	8.085	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
BIDELLE/I	4.813	15,1	3.430	14,3	1.422	10,4	1.356	9,3
LE/I DOCENTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	4.131	13,0	4.387	18,3	2.449	17,8	2.810	19,3
LE/I DOCENTI E RICERCATRICI/TORI UNIVERSITARI	1.335	4,2	1.487	6,2	1.146	8,3	1.218	8,4
LE/I DOCENTI SCUOLA MEDIA ED ELEMENTARE	14.359	45,1	8.697	36,3	4.836	35,2	5.073	34,9
LE/GLI INSEGNANTI DEDICATI A CATEGORIE SPECIALI	1.940	6,1	2.356	9,8	1.537	11,2	1.869	12,9
LE/GLI INSEGNANTI DI DISCIPLINE ARTISTICHE E LETTERARIE	472	1,5	431	1,8	383	2,8	370	2,5
LE/GLI INSEGNANTI NIDI E ASILI D'INFANZIA	4.017	12,6	2.814	11,7	1.494	10,9	1.491	10,3
ORIENTATRICI/TORI E FORMATRICI/TORI	765	2,4	370	1,5	462	3,4	345	2,4
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	9	,0	3	,0	8	,1	3	,0
TOTALE	31.841	100,0	23.975	100,0	13.737	100,0	14.535	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	30.043	94,4	21.998	91,8
Tempo Indeterminato	1.798	5,6	1.977	8,2
Totale	31.841	100	23.975	100
Passaggi da TD a TI	176	,6	64	,3
Fino a 7 giorni	12.272	40,8	4.222	19,2
Da 8 giorni a 3 mesi	8.680	28,9	7.772	35,3
Da 3 a 6 mesi	1.412	4,7	2.035	9,3
Da 6 mesi a un anno	6.775	22,6	7.647	34,8
T.D. oltre un anno	904	3,0	322	1,5
Totale	30.043	100	21.998	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

Il 92% dei contratti è a tempo determinato e si dividono tra incarichi di breve durata (il 55% meno di tre mesi) e incarichi che verosimilmente hanno una durata pari all'anno scolastico (37% superiore ai 6 mesi).
Il 27% delle occasioni deriva da temporanee sostituzioni per maternità o altri motivi di sospensione temporanea dell'attività da parte del titolare.
Un quarto delle assunzioni avviene con contratto part time.

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
BIDELLE/I	4.797	99,7	16	,3	3.398	99,1	32	,9
LE/I DOCENTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	3.976	96,2	155	3,8	4.095	93,3	292	6,7
LE/I DOCENTI E RICERCATRICI/TORI UNIVERSITARI	1.233	92,4	102	7,6	1.413	95,0	74	5,0
LE/I DOCENTI SCUOLA MEDIA ED ELEMENTARE	13.604	94,7	755	5,3	7.690	88,4	1.007	11,6
LE/GLI INSEGNANTI DEDICATI A CATEGORIE SPECIALI	1.713	88,3	227	11,7	2.192	93,0	164	7,0
LE/GLI INSEGNANTI DI DISCIPLINE ARTISTICHE E LETTERARIE	404	85,6	68	14,4	387	89,8	44	10,2
LE/GLI INSEGNANTI NIDI E ASILI D'INFANZIA	3.631	90,4	386	9,6	2.503	88,9	311	11,1
ORIENTATRICI/TORI E FORMATRICI/TORI	680	88,9	85	11,1	319	86,2	51	13,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	5	55,6	4	44,4	1	33,3	2	66,7
TOTALE	30.043	94,4	1.798	5,6	21.998	91,8	1.977	8,2

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	16.414	51,5	13.779	57,5
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	11.487	36,1	6.392	26,7
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	1.764	5,5	1.917	8
Collaborazione coordinata e continuativa	208	0,7	1.625	6,8
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	1.634	5,1	115	0,5
Contratto di Somministrazione	75	0,2	67	0,3
Apprendistato	25	0,1	51	0,2
Altro	21	0,1	22	0,1
Occasionale	213	0,7	7	0
Totale	31.841	100	23.975	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	25.025	78,6	17.861	74,5
Part time	6.816	21,4	6.114	25,5
Totale	31.841	100	23.975	100
Tipo di part time				
Misto	1.403	26,6	1.269	26,7
Orizzontale	3.125	59,3	3.114	65,5
Verticale	742	14,1	371	7,8
Totale	5.270	100	4.754	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
BIDELLE/I	536	5,6	33,7	23,3	81,4	26,6	0,0	0,0	3,9
LE/I DOCENTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	919	9,6	84,1	20,9	100,0	96,0	0,0	0,0	5,7
LE/I DOCENTI E RICERCATRICI/TORI UNIVERSITARI	946	9,9	39,0	41,1	100,0	90,6	0,0	11,8	16,5
LE/I DOCENTI SCUOLA MEDIA ED ELEMENTARE	2.815	29,4	86,4	53,0	100,0	73,7	0,0	2,4	9,0
LE/GLI INSEGNANTI DEDICATI A CATEGORIE SPECIALI	789	8,2	68,3	21,6	100,0	59,7	0,0	0,0	26,0
LE/GLI INSEGNANTI DI DISCIPLINE ARTISTICHE E LETTERARIE	602	6,3	52,0	90,1	100,0	8,2	12,7	0,0	15,2
LE/GLI INSEGNANTI NIDI E ASILI D'INFANZIA	2.387	24,9	100,0	83,5	100,0	34,4	12,7	0,0	18,9
ORIENTATRICI/TORI E FORMATRICI/TORI	579	6,0	77,7	42,0	100,0	83,1	22,4	20,7	19,6
LE/I MANAGER E RESPONSABILI									
TOTALE	9.573	100,0	77,7	53,7	99,0	60,4	5,3	3,1	10,7

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
BIDELLE/I	13.908	15,5	76,2	86,0	29,0	2,9	0,0	1,2
LE/I DOCENTI DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	16.218	18,1	66,4	86,8	99,3	91,2	0,0	0,5
LE/I DOCENTI E RICERCATRICI/TORI UNIVERSITARI	5.749	6,4	33,4	89,5	100,0	88,7	0,0	5,8
LE/I DOCENTI SCUOLA MEDIA ED ELEMENTARE	31.375	34,9	88,5	86,3	99,8	50,6	0,0	0,2
LE/GLI INSEGNANTI DEDICATI A CATEGORIE SPECIALI	3.036	3,4	89,1	64,8	100,0	71,1	0,0	0,0
LE/GLI INSEGNANTI DI DISCIPLINE ARTISTICHE E LETTERARIE	3.964	4,4	71,9	94,8	99,1	59,5	41,2	28,4
LE/GLI INSEGNANTI NIDI E ASILI D'INFANZIA	12.636	14,1	100,0	94,7	99,1	18,8	3,2	0,7
ORIENTATRICI/TORI E FORMATRICI/TORI	2.955	3,3	46,1	77,7	100,0	51,2	36,4	6,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI								
TOTALE	89.841	100,0	78,6	87,0	88,7	49,6	3,5	2,3

* Numerosità campionaria bassa



L'ospedale e l'ambulatorio

Siamo nei luoghi della cura, della prevenzione e della promozione del benessere

Reparti ospedalieri e ambulatori sono luoghi che fanno parte dell'immaginario collettivo, anche se a ben guardare per dei giovani può cambiare molto l'attrattività di questi luoghi di lavoro a seconda che si faccia riferimento a strutture moderne, ben attrezzate, organizzate ed accoglienti, o a storici nosocomi, spogli e impersonali. In questi contesti troviamo professioni altamente qualificate e di elevata responsabilità il cui esercizio è spesso vincolato al superamento di un esame di abilitazione professionale.

I giovani stranieri che trovano occasioni di lavoro in questo ambito sono il 5%.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 4.771 e hanno riguardato 3.819 giovani

1.435	FISIOTERAPISTE/I	431	MEDICHE/CI E DENTISTE/I
2.625	INFERMIERE/I E OSTETRICHE/CI	4	VETERINARIE/I
246	TECNICHE/CI SANITARE/I (DIAGNOSTICA, ORTOPEDIA, ECC.)	30	SPECIALISTE/I SANITARE/I (DIAGNOSTICA, SANITÀ PUBBLICA)

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELL'OSPEDALE O NELL'AMBULATORIO?



In questi ambienti di lavoro le ragazze sono presenti, ma in netta minoranza

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	4.323	94,8	4.530	94,9
Unione Europea	110	2,4	99	2,1
Europa non UE	55	1,2	67	1,4
Ex URSS	6	,1	6	,1
Asia	10	,2	7	,1
Africa	18	,4	16	,3
America centro sud	40	,9	16	,9
Totale	4.562	100	4.771	100

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17			1	,0
18-20	14	,3	18	,4
21-25	1.891	41,5	1.954	41,0
26-30	1.579	34,6	1.702	35,7
31-35	1.078	23,6	1.096	23,0
Totale	4.562	100	4.771	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

In Piemonte la migliore relazione tra occasioni di lavoro in ospedale o ambulatorio, come lavoratore dipendente, e giovani residenti si osserva nelle province di Alessandria e Asti.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

- 6.2 - 6.3
- 6.3 - 6.6
- 6.6 - 6.8
- 6.8 - 7.4
- 7.4 - 8.7



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	2.327	51,0	2.351	49,3	1.282	50,1	1.170	46,8
Vercelli	254	5,6	257	5,4	112	4,4	118	4,7
Novara	339	7,4	386	8,1	214	8,4	235	9,4
Cuneo	625	13,7	602	12,6	383	15,0	331	13,3
Asti	230	5,0	274	5,7	122	4,8	129	5,2
Alessandria	450	9,9	592	12,4	260	10,1	348	13,9
Biella	208	4,6	162	3,4	111	4,3	78	3,1
Verbania	129	2,8	147	3,1	76	3,0	89	3,5
Totale	4.562	100	4.771	100	2.559	100	2.497	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
FISIOTERAPISTE/I	1.470	32,2	1.435	30,1	1.183	32,3	1.171	30,7
INFIERMERE/I E OSTETRICHE/CI	2.460	53,9	2.625	55,0	1.919	52,5	2.008	52,6
MEDICHE/CI E DENTISTE/I	350	7,7	431	9,0	306	8,4	379	9,9
SPECIALISTE/I SANITARE/I (DIAGNOSTICA, SANITÀ PUBBLICA)	31	,7	30	,6	29	,8	28	,7
TECNICHE/CI SANITARE/I (DIAGNOSTICA, ORTOPEDIA, ECC.)	248	5,4	246	5,2	218	6,0	229	6,0
VETERINARIE/I	3	,1	4	,1	3	,1	4	,1
TOTALE	4.562	100,0	4.771	100,0	3.658	100,0	3.819	100,0

Nei luoghi della cura e della promozione della salute del Piemonte si può osservare una elevata percentuale di occasioni di stabilizzazione per i giovani: il 36% dei contratti è a tempo indeterminato, contro il 64% di contratti a termine. Nel 2016, inoltre, il 7% circa dei contratti avviati a tempo determinato è successivamente stato trasformato in assunzione a tempo indeterminato. Le migliori occasioni di stabilizzazione si osservano tra le professioni tecniche (diagnostica, ortopedia, ecc.).

4 occasioni su 10 intercettate dai giovani sono per ricoprire un posto a tempo parziale.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	2.478	54,3	3.066	64,3
Tempo Indeterminato	2.084	45,7	1.705	35,7
Totale	4.562	100	4.771	100
Passaggi da TD a TI	506	11,1	318	6,7
Fino a 7 giorni	172	6,9	255	8,3
Da 8 giorni a 3 mesi	763	30,8	829	27,0
Da 3 a 6 mesi	434	17,5	598	19,5
Da 6 mesi a un anno	573	23,1	926	30,2
T.D. oltre un anno	536	21,6	458	14,9
Totale	2.478	100	3.066	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015	2016
Fino a 7 giorni	172	255
Da 8 giorni a 3 mesi	763	829
Da 3 a 6 mesi	434	598
Da 6 mesi a un anno	573	926
T.D. oltre un anno	536	458
Totale	2.478	3.066

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
FISIOTERAPISTE/I	851	57,9	619	42,1	1.037	72,3	398	27,7
INFERMIERE/I E OSTETRICHE/CI	1.348	54,8	1.112	45,2	1.712	65,2	913	34,8
MEDICHE/CI E DENTISTE/I	161	46,0	189	54,0	192	44,5	239	55,5
SPECIALISTE/I SANITARE/I (DIAGNOSTICA, SANITÀ PUBBLICA)	15	48,4	16	51,6	17	56,7	13	43,3
TECNICHE/CI SANITARE/I (DIAGNOSTICA, ORTOPEDIA, ECC.)	101	40,7	147	59,3	105	42,7	141	57,3
VETERINARIE/I	2	66,7	1	33,3	3	75,0	1	25,0
TOTALE	2.478	54,3	2.084	45,7	3.066	64,3	1.705	35,7

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	1.237	27,1	1.666	34,9
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	1.967	43,1	1.638	34,3
Contratto di Somministrazione	755	16,5	887	18,6
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	388	8,5	386	8,1
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	104	2,3	102	2,2
Apprendistato	53	1,2	64	1,3
Lavoro Intermittente	20	0,4	26	0,5
Occasionale e altro	38	0,8	2	0
Totale	4.562	100	4.771	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	2.747	60,2	2.868	60,1
Part time	1.815	39,8	1.903	39,9
Totale	4.562	100	4.771	100
Tipo di part time				
Misto	408	22,5	401	21,1
Orizzontale	1.189	65,5	1.268	66,6
Verticale	218	12,0	234	12,3
Totale	1.815	100	1.903	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
FISIOTERAPISTE/I	3.372	19,5	81,7	92,0	100,0	92,1	18,6	0,0	34,4
INFERMIERE/I E OSTETRICHE/CI	8.032	46,5	75,2	85,8	98,5	97,7	6,0	9,5	26,3
MEDICHE/CI E DENTISTE/I	2.969	17,2	67,3	29,3	100,0	100,0	13,9	7,7	16,1
SPECIALISTE/I SANITARE/I (DIAGNOSTICA, SANITÀ PUBBLICA)	601	3,5	100,0	100,0	100,0	100,0	88,2	0,0	22,0
TECNICHE/CI SANITARE/I (DIAGNOSTICA, ORTOPEDIA, ECC.)	1.533	8,9	64,7	56,7	100,0	95,0	0,0	0,0	34,4
VETERINARIE/I	768	4,4	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	42,7
TOTALE	17.274	100,0	76,1	74,6	99,3	96,9	16,3	5,7	25,5

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
FISIOTERAPISTE/I	9.790	14,4	75,8	94,6	99,6	81,0	21,2	0,4
INFERMIERE/I E OSTETRICHE/CI	30.546	45,0	83,0	96,1	93,6	48,5	6,3	10,1
MEDICHE/CI E DENTISTE/I	18.493	27,3	51,6	85,0	99,8	99,6	28,5	5,1
SPECIALISTE/I SANITARE/I (DIAGNOSTICA, SANITÀ PUBBLICA)	2.737	4,0	51,3	100,0	100,0	88,2	57,6	0,0
TECNICHE/CI SANITARE/I (DIAGNOSTICA, ORTOPEDIA, ECC.)	4.459	6,6	57,9	87,2	99,3	70,3	10,6	0,0
VETERINARIE/I	1.796	2,6	59,4	100,0	100,0	100,0	87,2	6,6
TOTALE	67.821	100,0	69,8	92,7	96,9	71,5	19,0	6,2

* Numerosità campionaria bassa



◆ Con le persone per la cura e l'assistenza

Siamo nell'ambito dell'assistenza e del prendersi cura delle persone a fronte di un bisogno anche temporaneo

In questo ambito non conta tanto il luogo in cui ci si trova ad operare, ma il mandato all'operatore. Sono coinvolte differenti professionalità: da educatrici/tori e assistenti sociali che hanno una formazione universitaria a persone che si dedicano all'assistenza ad anziani o bambini, spesso senza aver conseguito particolari titoli e percorsi formativi, come ad esempio gli assistenti familiari.

Questi operatori affiancano le persone nella routine della giornata, sia che vivano a casa propria sia che siano in istituzioni, con il mandato di occuparsi del loro benessere.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 6.164 e hanno riguardato 4.523 giovani

1.204	ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	754	LE/I BABYSITTER, EDUCATRICI/TORI D'INFANZIA
45	ALTRI TECNICHE/CI	3.924	EDUCATRICI/TORI E ASSISTENTI SOCIALI
216	ADDETTE/I AL TRASPORTO E ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN CURA	21	LE/I MANAGER E RESPONSABILI

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO CON LE PERSONE PER LA CURA E L'ASSISTENZA?



Nelle professioni dell'assistenza e dell'educazione osserviamo sempre la predominante presenza femminile. Il 76% delle occasioni di lavoro in Piemonte nel campo della cura alle persone è intercettata da giovani donne. Guardando all'età delle lavoratrici e dei lavoratori, osserviamo che un terzo degli avviamenti è di ultra trentenne, le chiavi interpretative di questo dato possono essere tante, ma ci piace pensare che l'ambito della cura alle persone richiami responsabilità ed esperienza che i più giovani arrivano a formarsi in altre occasioni di lavoro.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	5.148	81,4	5.011	81,3
Unione Europea	430	6,8	310	5,0
Europa non UE	76	1,2	87	1,4
Ex URSS	30	,5	30	,5
Asia	65	1,0	70	1,1
Africa	276	4,4	335	5,4
America centro sud	298	4,7	318	5,2
America nord	1	,0	3	,0
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0

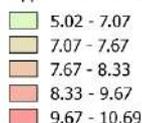
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	1	,0	3	,0
18-20	316	5,0	284	4,6
21-25	1.907	30,2	1.810	29,4
26-30	2.178	34,4	2.051	33,3
31-35	1.922	30,4	2.016	32,7
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

A parità di durata dei contratti, il 50% delle occasioni di lavoro per i giovani si concentra nell'area metropolitana torinese. Eppure il miglior rapporto tra opportunità di lavoro e giovani residenti si osserva nelle province di Cuneo e Biella (circa 1 occasione ogni 100 giovani), mentre nel vercellese e nel verbanco-cusio-ossola le opportunità sono dimezzate (0,5 ogni 100 giovani).

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	3.229	51,1	3.149	51,1	1.130	49,8	999	49,2
Vercelli	336	5,3	250	4,1	86	3,8	72	3,6
Novara	603	9,5	573	9,3	206	9,1	151	7,4
Cuneo	942	14,9	987	16,0	384	16,9	392	19,3
Asti	248	3,9	295	4,8	93	4,1	88	4,4
Alessandria	515	8,1	502	8,1	201	8,9	185	9,1
Biella	316	5,0	288	4,7	120	5,3	90	4,4
Verbania	135	2,1	120	1,9	47	2,1	52	2,6
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0	2.266	100,0	2.029	100,0

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I AL TRASPORTO E ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN CURA	312	4,9	216	3,5	269	5,7	191	4,2
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	1.318	20,8	1.204	19,5	1.072	22,6	1.064	23,5
ALTRI TECNICHE/CI	51	,8	45	,7	46	1,0	42	,9
LE/I BABYSITTER, EDUCATRICI/TORI D'INFANZIA	766	12,1	754	12,2	705	14,8	688	15,2
EDUCATRICI/TORI E ASSISTENTI SOCIALI	3.859	61,0	3.924	63,7	2.638	55,6	2.525	55,8
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	18	,3	21	,3	18	,4	13	,3
TOTALE	6.324	100,0	6.164	100,0	4.748	100,0	4.523	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	4.419	69,9	4.987	80,9
Tempo Indeterminato	1.905	30,1	1.177	19,1
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0
Passaggi da TD a TI	174	1,9	119	1,5
Fino a 7 giorni	759	17,2	715	14,3
Da 8 giorni a 3 mesi	1.738	39,3	1.909	38,3
Da 3 a 6 mesi	676	15,3	740	14,8
Da 6 mesi a un anno	852	19,3	1.201	24,1
T.D. oltre un anno	394	8,9	422	8,5
Totale	4.419	100,0	4.987	100,0

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Fino a 7 giorni	759	17,2	715	14,3
Da 8 giorni a 3 mesi	1.738	39,3	1.909	38,3
Da 3 a 6 mesi	676	15,3	740	14,8
Da 6 mesi a un anno	852	19,3	1.201	24,1
T.D. oltre un anno	394	8,9	422	8,5
Totale	4.419	100,0	4.987	100,0

Le occasioni di lavoro stabile (a tempo indeterminato) sono poco meno di un quinto, ad indicare che è un ambito professionale su cui la domanda è poco strutturata, soprattutto per quanto riguarda il personale di assistenza. È elevato il numero di occasioni a part time (51%).

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I AL TRASPORTO E ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN CURA	186	59,6	126	40,4	172	79,6	44	20,4
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	936	71,0	382	29,0	962	79,9	242	20,1
ALTRI TECNICHE/CI	16	31,4	35	68,6	15	33,3	30	66,7
LE/I BABYSITTER, EDUCATRICI/TORI D'INFANZIA	644	84,1	122	15,9	684	90,7	70	9,3
EDUCATRICI/TORI E ASSISTENTI SOCIALI	2.634	68,3	1.225	31,7	3.141	80,0	783	20,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	3	16,7	15	83,3	13	61,9	8	38,1
TOTALE	4.419	69,9	1.905	30,1	4.987	80,9	1.177	19,1

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	1.856	29,3	2.450	39,7
Contratto di Somministrazione	1.166	18,4	1.439	23,3
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	1.756	27,8	1.080	17,5
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	600	9,5	612	9,9
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	353	5,6	424	6,9
Apprendistato	100	1,6	93	1,5
Lavoro Intermittente	60	,9	53	,9
Occasionale	424	6,7	1	,0
Altro	9	,1	12	,2
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	3.310	52,3	3.005	48,8
Part time	3.014	47,7	3.159	51,2
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0
Tipo di part time				
Misto	616	9,7	629	10,2
Orizzontale	2.202	34,8	2.315	37,6
Verticale	196	3,1	215	3,5
Totale	6.324	100,0	6.164	100,0

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I AL TRASPORTO E ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN CURA	266	2,4	31,3	51,4	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	5.005	44,5	86,5	85,3	57,3	11,1	4,3	69,9	11,2
ALTRI TECNICHE/CI	213	1,9	0,0	0,0	100,0	43,5	100,0	0,0	10,8
LE/I BABYSITTER, EDUCATRICI/TORI D'INFANZIA	1.121	10,0	100,0	27,9	87,6	46,5	2,6	39,3	32,2
EDUCATRICI/TORI E ASSISTENTI SOCIALI	4.648	41,3	84,8	61,5	87,6	23,5	5,4	26,8	16,5
LE/I MANAGER E RESPONSABILI									0,0
TOTALE	11.253	100,0	84,2	68,7	72,3	20,1	6,3	46,1	13,9

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ADDETTE/I AL TRASPORTO E ACCOMPAGNAMENTO PERSONE IN CURA	2.534	3,1	81,4	91,4	25,1	0,0	0,0	12,1
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	44.656	55,1	92,8	93,4	52,6	9,2	2,1	63,0
ALTRI TECNICHE/CI	1.968	2,4	74,6	0,0	83,3	52,4	100,0	0,0
LE/I BABYSITTER, EDUCATRICI/TORI D'INFANZIA	3.476	4,3	100,0	72,0	70,5	22,4	,8	52,5
EDUCATRICI/TORI E ASSISTENTI SOCIALI	28.101	34,7	85,6	87,3	52,5	10,5	3,4	11,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	353	,4	17,7	100,0	17,9	17,9	0,0	82,1
TOTALE	81.088	100,0	89,5	90,3	53,0	11,0	4,8	41,5

* Numerosità campionaria bassa



In famiglia per la cura e l'assistenza

Siamo nell'ambito dell'assistenza alle persone e della cura degli spazi abitativi all'interno dei nuclei familiari

Il luogo di lavoro è la famiglia, ovvero un nucleo privato che rimane carico di affetti e intimità nonostante le difficoltà che richiedono interventi esterni.

In questo ambito professionale troviamo figure che, spesso in appoggio ai familiari, prestano assistenza a persone non totalmente autosufficienti e si prendono cura degli spazi domestici.

Le occasioni di lavoro in questo contesto in Piemonte vedono una grande presenza di straniere/i (76%).

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 8.053 e hanno riguardato 6.061 giovani

3.486 COLLABORATRICI/TORI DOMESTICI

15 PERSONALE DI COMPAGNIA

4.552 ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO IN FAMIGLIA?



Le opportunità di lavoro interessano prevalentemente ragazze (86,6% degli avviamenti), con età superiore ai 26 anni (76%). Il 76% circa delle occasioni in questo spazio professionale è rappresentato da giovani straniere/i, ampiamente concentrate sul lavoro di assistenza. Infatti l'81% di straniere/i è assunto come assistente alla persona.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	1.935	21,6	1.939	24,1
Unione Europea	2.633	29,3	2.203	27,4
Europa non UE	419	4,7	422	5,2
Ex URSS	486	5,4	408	5,1
Asia	483	5,4	403	5,0
Africa	2.016	22,5	1.743	21,6
America centro sud	1.005	11,2	933	11,6
Oceania	2	,0	2	,0
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0

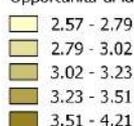
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	14	,2	17	,2
18-20	342	3,8	321	4,0
21-25	1.842	20,5	1.559	19,4
26-30	2.957	32,9	2.605	32,3
31-35	3.824	42,6	3.551	44,1
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Il miglior rapporto tra opportunità di lavoro all'interno delle famiglie e giovani residenti si osserva nell'area metropolitana torinese e nella provincia di Asti. Osserviamo, comunque, piccoli numeri poiché ci riferiamo ad assunzioni di lavoratori fatte direttamente dalle famiglie. Fino ai primi mesi del 2017, le famiglie interessate a formalizzare una collaborazione domestica potevano utilizzare, in alternativa all'assunzione, i voucher, ovvero una formula flessibile di contratto che prevedeva la segnalazione all'INPS, ma non ai Centri per l'Impiego. Quindi molte collaborazioni non vengono intercettate da questa analisi.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	6.075	67,7	5.519	68,5	1.788	63,0	1.563	62,4
Vercelli	231	2,6	171	2,1	83	2,9	62	2,5
Novara	354	3,9	353	4,4	147	5,2	140	5,6
Cuneo	989	11,0	853	10,6	329	11,6	305	12,2
Asti	373	4,2	275	3,4	141	5,0	107	4,3
Alessandria	570	6,3	520	6,5	211	7,4	186	7,4
Biella	231	2,6	220	2,7	88	3,1	91	3,6
Verbania	156	1,7	142	1,8	52	1,8	52	2,1
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0	2.839	100,0	2.506	100,0

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
COLLABORATRICI/TORI DOMESTICI	4.266	47,5	3.486	43,3	3.862	55,2	3.209	52,9
PERSONALE DI COMPAGNIA	5	,1	15	,2	4	,1	8	,1
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	4.708	52,4	4.552	56,5	3.132	44,8	2.844	46,9
TOTALE	8.979	100,0	8.053	100,0	6.998	100,0	6.061	100,0

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	3.208	35,7	3.234	40,2
Tempo Indeterminato	5.771	64,3	4.819	59,8
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0
Passaggi da TD a TI	4.349	4,5	2.425	2,4
Fino a 7 giorni	387	12,1	417	12,9
Da 8 giorni a 3 mesi	1.443	45,0	1.631	50,4
Da 3 a 6 mesi	691	21,5	651	20,1
Da 6 mesi a un anno	552	17,2	451	13,9
T.D. oltre un anno	135	4,2	84	2,6
Totale	3.208	100,0	3.234	100,0

Durata avviamento a termine (n. avviamenti)

La maggior parte delle assunzioni di giovani in famiglia è avvenuta con contratto di lavoro domestico, con o senza convivenza del collaboratore all'interno del nucleo familiare. Si tratta di una specifica formula contrattuale che facilita le famiglie e permette l'emersione dal lavoro nero. Quasi 6 contratti su 10 sono a tempo indeterminato

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
COLLABORATRICI/TORI DOMESTICI	837	19,6	3.429	80,4	766	22,0	2.720	78,0
PERSONALE DI COMPAGNIA	5	100,0	-	0,0	15	100,0	-	0,0
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	2.366	50,3	2.342	49,7	2.453	53,9	2.099	46,1
TOTALE	3.208	35,7	5.771	64,3	3.234	40,2	4.819	59,8

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Contratto Lavoro Domestico	6.560	73,1	5.592	69,4
Contratto di Somministrazione	1.995	22,2	2.084	25,9
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	177	2,0	235	2,9
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	135	1,5	75	,9
Lavoro Intermittente	46	,5	44	,5
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	23	,3	15	,2
Occasionale	33	,4	-	0,0
Altro	10	0	8	0
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	1.499	16,7	1.321	16,4
Part time	7.480	83,3	6.732	83,6
Tipi di part time				
Misto	596	6,6	636	7,9
Orizzontale	6.713	74,8	6.010	74,6
Verticale	171	1,9	86	1,1
Totale	8.979	100,0	8.053	100,0

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
COLLABORATRICI/TORI DOMESTICI	5.830	95,3	96,1	92,8	65,3	5,0	0,0	96,2	16,9
PERSONALE DI COMPAGNIA	290	4,7	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	76,1
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	5.005	44,5	86,5	85,3	57,3	11,1	4,3	69,9	11,2

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
COLLABORATRICI/TORI DOMESTICI	34.573	98,9	94,3	95,2	50,6	7,7	,8	64,1
PERSONALE DI COMPAGNIA	381	1,1	0,0	100,0	100,0	76,1	0,0	76,1
ADDETTE/I ALL'ASSISTENZA PERSONALE	44.656	55,1	92,8	93,4	52,6	9,2	2,1	63,0

* Numerosità campionaria bassa



♥ Locali e ambienti per la pulizia e la cura

Siamo nei luoghi in cui è necessario mantenere un ambiente pulendolo e prendendosene cura

Sono luoghi molto diversi: stabilimenti industriali, uffici, strade, giardinetti, eco-isole, ecc.

Troviamo figure molto specializzate che operano per la bonifica e la sicurezza di territori ed edifici e figure a più bassa qualificazione addette ai servizi di pulizia e manutenzione.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 10.065 e hanno riguardato 6.533 giovani

9.071 ADDETTE/I AI SERVIZI DI PULIZIA

64 SPECIALISTE/I DI CONTROLLO E BONIFICA

440 OPERATRICI/TORI DEL VERDE

39 LE/I MANAGER E RESPONSABILI

451 OPERATRICI/TORI ECOLOGICI E RICICLAGGIO

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO IN LOCALI E AMBIENTI PER LA PULIZIA?



Le ragazze sono numerose e rappresentano il 62% degli avviamenti in Piemonte in questi ambienti di lavoro. Il 30% delle occasioni di lavoro sono assunte da giovani straniere/i.

Area di cittadinanza

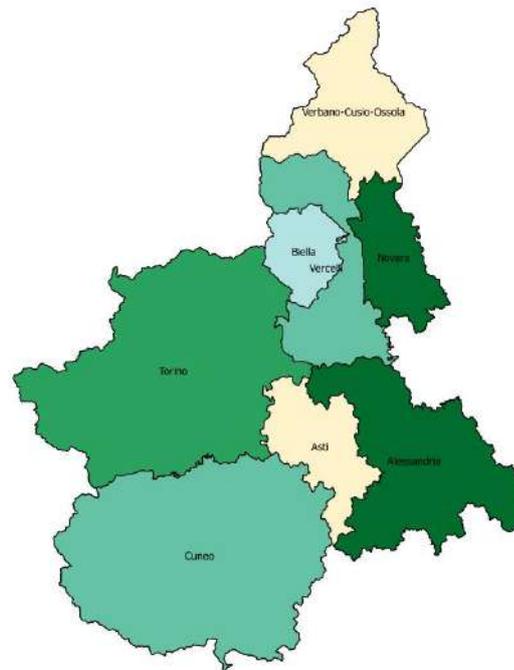
	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	7.070	67,2	7.107	70,6
Unione Europea	1.615	15,4	1.219	12,1
Europa non UE	469	4,5	534	5,3
Ex URSS	121	1,2	114	1,1
Asia	175	1,7	179	1,8
Africa	703	6,7	604	6,0
America centro sud	360	3,4	308	3,1
Apolide	1	,0		
Totale	10.514	100	10.065	100

Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	20	,2	18	,2
18-20	995	9,5	992	9,9
21-25	2.868	27,3	2.885	28,7
26-30	3.105	29,5	2.953	29,3
31-35	3.526	33,5	3.217	32,0
Totale	10.514	100	10.065	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Il miglior rapporto tra opportunità di lavoro nell'ambito della cura e della pulizia e giovani residenti si osserva nelle province di Novara e Alessandria. Più in generale, i lavoratori spesso vengono assunti da aziende che offrono servizi alle imprese che sono diffuse in tutto il territorio. Il lavoro autonomo in questo campo non è particolarmente diffuso. Solo tra chi si occupa della manutenzione del verde si intercettano giovani che avviano attività in proprio (40% delle forze di lavoro giovani in Piemonte).



Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)

4.03 - 4.74
4.74 - 5.04
5.04 - 5.82
5.82 - 6.34
6.34 - 6.74

Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	5.633	53,6	5.058	50,3	1.423	57,5	1.011	50,4
Vercelli	420	4,0	401	4,0	92	3,7	78	3,9
Novara	923	8,8	1.032	10,3	211	8,5	221	11,0
Cuneo	1.310	12,5	1.402	13,9	285	11,5	271	13,5
Asti	393	3,7	400	4,0	83	3,3	86	4,3
Alessandria	994	9,5	949	9,4	237	9,6	234	11,7
Biella	400	3,8	372	3,7	85	3,4	59	2,9
Verbania	441	4,2	451	4,5	59	2,4	47	2,4
Totale	10.514	100	10.065	100	2.473	100	2.007	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I AI SERVIZI DI PULIZIA	9.520	90,5	9.071	90,1	6.247	89,1	5.809	88,9
OPERATRICI/TORI DEL VERDE	435	4,1	440	4,4	344	4,9	339	5,2
OPERATRICI/TORI ECOLOGICI E RICICLAGGIO	448	4,3	451	4,5	322	4,6	285	4,4
SPECIALISTE/I DI CONTROLLO E BONIFICA	88	,8	64	,6	79	1,1	61	,9
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	23	,2	39	,4	21	,3	39	,6
TOTALE	10.514	100,0	10.065	100,0	7.013	100,0	6.533	100,0

Ampia parte dei contratti di assunzione (43%) avviene attraverso agenzie di somministrazione che rispondono alle domande delle aziende inviando in missione i lavoratori. Molte delle occasioni occupazionali nell'ambito della pulizia e della cura di edifici e ambienti sono temporanee (l'83% è a tempo determinato), spesso con incarichi non superiori ai 3 mesi (70% dei contratti a termine).

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	7.469	71,0	8.311	82,6
Tempo Indeterminato	3.045	29,0	1.754	17,4
Totale	10.514	100	10.065	100
Passaggi da TD a TI	640	6,1	310	3,1
Fino a 7 giorni	2.085	27,9	2.168	26,1
Da 8 giorni a 3 mesi	3.426	45,9	3.635	43,7
Da 3 a 6 mesi	911	12,2	1.099	13,2
Da 6 mesi a un anno	719	9,6	1.066	12,8
T.D. oltre un anno	328	4,4	343	4,1
Totale	7.469	100	8.311	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

Fino a 7 giorni	2.085	27,9	2.168	26,1
Da 8 giorni a 3 mesi	3.426	45,9	3.635	43,7
Da 3 a 6 mesi	911	12,2	1.099	13,2
Da 6 mesi a un anno	719	9,6	1.066	12,8
T.D. oltre un anno	328	4,4	343	4,1
Totale	7.469	100	8.311	100

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I AI SERVIZI DI PULIZIA	6.793	71,4	2.727	28,6	7.521	82,9	1.550	17,1
OPERATRICI/TORI DEL VERDE	321	73,8	114	26,2	386	87,7	54	12,3
OPERATRICI/TORI ECOLOGICI E RICICLAGGIO	310	69,2	138	30,8	374	82,9	77	17,1
SPECIALISTE/I DI CONTROLLO E BONIFICA	45	51,1	43	48,9	26	40,6	38	59,4
LE/I MANAGER E RESPONSABILI			23	100,0	4	10,3	35	89,7
TOTALE	7.469	71,0	3.045	29,0	8.311	82,6	1.754	17,4

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Contratto di Somministrazione	3.993	38	4.406	43,8
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	2.688	25,6	3.149	31,3
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	2.903	27,6	1.579	15,7
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	489	4,7	484	4,8
Lavoro Intermittente	274	2,6	251	2,5
Apprendistato	106	1	148	1,5
Lavoro autonomo nello spettacolo	36	0,3	38	0,4
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	10	0,1	8	0,1
Occasionale e altro	15	0,1	0	0
Totale	10.514	100	10.065	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	2.926	27,8	2.900	28,8
Part time	7.588	72,2	7.165	71,2
Tipo di part time				
Misto	1.046	13,8	981	13,7
Orizzontale	6.055	79,8	5.777	80,6
Verticale	487	6,4	407	5,7
Totale	7.588	100	7.165	100

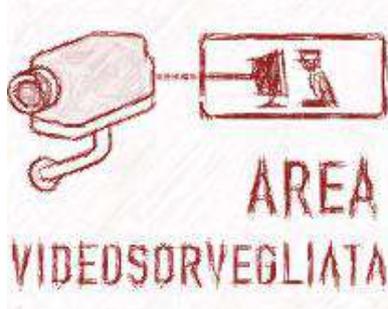
UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I AI SERVIZI DI PULIZIA	4.886	58,4	89,7	92,7	51,6	0,0	13,8	45,2	14,7
OPERATRICI/TORI DEL VERDE	1.236	14,8	0,0	96,0	44,5	0,0	39,1	49,7	32,5
OPERATRICI/TORI ECOLOGICI E RICICLAGGIO	1.615	19,3	0,0	79,6	26,3	0,0	0,0	30,7	26,6
SPECIALISTE/I DI CONTROLLO E BONIFICA	43	,5	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2,1
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	590	7,0	38,9	0,0	56,6	42,6	100,0	0,0	21,1
TOTALE	8.369	100,0	55,1	89,7	46,3	3,0	20,8	39,6	17,4

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ADDETTE/I AI SERVIZI DI PULIZIA	33.317	69,3	82,9	93,2	33,6	0,0	9,1	25,6
OPERATRICI/TORI DEL VERDE	3.804	7,9	0,0	83,8	45,2	0,0	26,1	31,3
OPERATRICI/TORI ECOLOGICI E RICICLAGGIO	6.079	12,6	14,3	87,1	23,5	0,0	4,8	14,8
SPECIALISTE/I DI CONTROLLO E BONIFICA	2.066	4,3	9,2	100,0	66,9	34,5	2,7	0,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI	2.801	5,8	35,6	100,0	55,7	34,1	85,3	3,4
TOTALE	48.067	100,0	61,7	92,1	35,9	3,5	14,1	22,3

* Numerosità campionaria bassa



♣ Aree per dare vigilanza e sicurezza

Siamo nei luoghi in cui è necessario vigilare e garantire la sicurezza

Non c'è un luogo di lavoro specifico perché chi si occupa di vigilanza può trovarsi a lavorare in differenti luoghi, al chiuso o all'aperto, con l'obiettivo di sorvegliare. In quest'ambito troviamo professioni di vigilanza che implicano responsabilità ed, in alcuni casi, una preparazione fisica specifica.

Le occasioni di lavoro nel 2016 sono 50.111 ed hanno riguardato 29.904 giovani

1.211	ADDETTE/I CUSTODIA E PORTINERIA	28	ADDETTE/I ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI
508	BAGNINE/I	36	SPECIALISTE/I DI ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA
501	GUARDIE PRIVATE	2	LE/I MANAGER E RESPONSABILI
116	LE/I VIGILI, AGENTI E OPERATRICI/TORI DI CONTROLLO TERRITORIALE		

CHI SONO I GIOVANI CHE LAVORANO NELLE AREE PER LA SICUREZZA E LA VIGILANZA?



Le occasioni di lavoro nell'ambito della vigilanza vedono una prevalente offerta maschile (71% degli avviamenti). Tuttavia, il 70% delle ragazze intercetta occasioni di lavoro nell'ambito della custodia e portineria (contro il 43% dei ragazzi).

I/le giovani stranieri/e sono 9% del totale delle occasioni di impiego.

Area di cittadinanza

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Italiana	2.069	87,6	2.078	86,5
Unione Europea	121	5,1	121	5,0
Europa non UE	51	2,2	68	2,8
Ex URSS	21	,9	15	,6
Asia	18	,8	23	1,0
Africa	46	1,9	64	2,7
America centro sud	36	1,5	33	1,4
Oceania	1	,0		
Totale	2.363	100	2.402	100

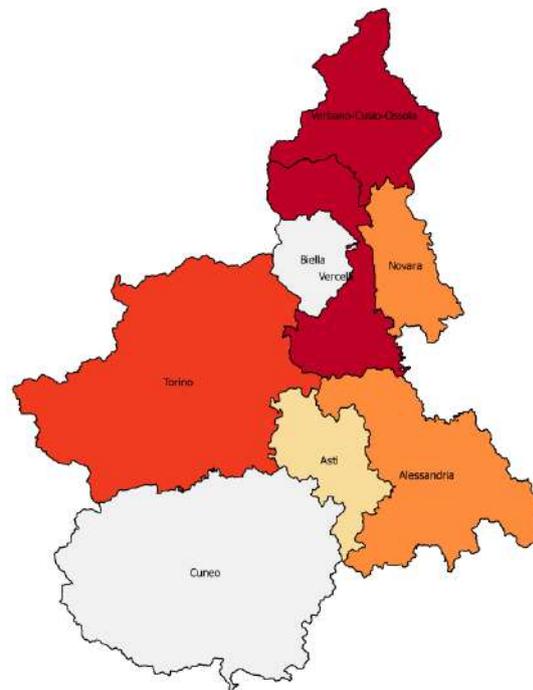
Classe d'età all'avviamento

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
15-17	33	1,4	31	1,3
18-20	76	11,7	316	13,2
21-25	827	35,0	878	36,6
26-30	664	28,1	659	27,4
31-35	563	23,8	518	21,6
Totale	2.363	100	2.402	100

DOVE SONO LE OCCASIONI DI LAVORO?

Il miglior rapporto tra opportunità di lavoro nell'ambito della vigilanza e giovani residenti si osserva nelle province di Verbania e Vercelli.

Opportunità di lavoro per 1000 giovani (18-35)



Sede dell'azienda

	Opportunità di lavoro (n. avviamenti)				Volume di opportunità pesato in base alla durata			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Torino	1.342	56,8	1.349	56,2	460	55,9	423	55,9
Vercelli	120	5,1	78	3,2	56	6,8	25	3,3
Novara	164	6,9	186	7,7	75	9,1	71	9,4
Cuneo	240	10,2	243	10,1	76	9,3	87	11,5
Asti	107	4,5	87	3,6	36	4,3	31	4,1
Alessandria	230	9,7	300	12,5	70	8,5	64	8,4
Biella	60	2,5	43	1,8	26	3,2	20	2,6
Verbania	100	4,2	116	4,8	25	3,0	37	4,8
Totale	2.363	100	2.402	100	823	100	757	100

COSA FANNO E QUALI OCCASIONI TROVANO?

Numero di avviamenti di giovani per professione

	Le occasioni di lavoro (Numero di avviamenti)				Numero di giovani (18-35 anni)			
	2015		2016		2015		2016	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI	32	1,4	28	1,2	31	1,5	28	1,4
ADDETTE/I CUSTODIA E PORTINERIA	1.218	51,5	1.211	50,4	996	49,0	946	46,8
BAGNINE/I	453	19,2	508	21,1	423	20,8	454	22,4
GUARDIE PRIVATE	477	20,2	501	20,9	428	21,1	452	22,3
SPECIALISTE/I DI ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	54	2,3	36	1,5	44	2,2	32	1,6
LE/I VIGILI, AGENTI E OPERATRICI/TORI DI CONTROLLO TERRITORIALE	129	5,5	116	4,8	109	5,4	109	5,4
LE/I MANAGER E RESPONSABILI			2	,1			2	,1
TOTALE	2.363	100,0	2.402	100,0	2.031	100,0	2.023	100,0

Poco meno del 20% delle occasioni di lavoro in questo ambito avvengono con contratto a tempo indeterminato. La maggior parte delle assunzioni, dunque, è a termine con contratti che nel 54% dei casi non superano i 6 mesi.

Per sottolineare la richiesta di flessibilità del lavoro in quest'area, osserviamo che quasi 2 contratti su 10 sono a chiamata, ovvero la domanda c'è ma è difficile determinare l'impegno nel tempo.

Un terzo delle assunzioni avviene con contratti a tempo parziale, che riguardano in misura analoga ragazze e ragazzi.

Durata degli avviamenti (n. avviamenti)



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Tempo Determinato	1.686	71,3	1.926	80,2
Tempo Indeterminato	677	28,7	476	19,8
Totale	2.363	100	2.402	100
Passaggi da TD a TI	171	7,2	75	3,1
Fino a 7 giorni	148	8,8	206	10,7
Da 8 giorni a 3 mesi	800	47,4	827	42,9
Da 3 a 6 mesi	347	20,6	386	20,0
Da 6 mesi a un anno	274	16,3	379	19,7
T.D. oltre un anno	117	6,9	128	6,6
Totale	1.686	100	1.926	100

Durata avviamento a termine
(n. avviamenti)

Durata avviamenti per professione

	2015				2016			
	T.D.		T.I.		T.D.		T.I.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
ADDETTE/I ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI	24	75,0	8	25,0	18	64,3	10	35,7
ADDETTE/I CUSTODIA E PORTINERIA	913	75,0	305	25,0	1.009	83,3	202	16,7
BAGNINE/I	421	92,9	32	7,1	483	95,1	25	4,9
GUARDIE PRIVATE	241	50,5	236	49,5	336	67,1	165	32,9
SPECIALISTE/I DI ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	32	59,3	22	40,7	24	66,7	12	33,3
LE/I VIGILI, AGENTI E OPERATRICI/TORI DI CONTROLLO TERRITORIALE	55	42,6	74	57,4	55	47,4	61	52,6
LE/I MANAGER E RESPONSABILI					1	50,0	1	50,0
TOTALE	1.686	71,3	677	28,7	1.926	80,2	476	19,8

Tipologia di contratto

	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Lavoro Subordinato TD (Tempo Determinato)	765	32,4	963	40,1
Lavoro Intermittente	324	13,7	395	16,4
Lavoro Subordinato TI (Tempo Indeterminato)	613	25,9	391	16,3
Lavoro Tempo Determinato per Sostituzione	305	12,9	274	11,4
Contratto di Somministrazione	167	7,1	231	9,6
Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa	86	3,6	76	3,1
Apprendistato	50	2,1	70	2,9
Occasionale e altro	53	2,2	2	0
Totale	2.363	100	2.402	100

Tempo di lavoro



	2015		2016	
	N.	%	N.	%
Full time	1.590	67,3	1.623	67,6
Part time	773	32,7	779	32,4
Tipo di part time				
Misto	98	12,7	97	12,5
Orizzontale	621	80,3	576	73,9
Verticale	54	7,0	106	13,6
Totale	773	100	779	100

UNA FOTOGRAFIA DELL'OCCUPAZIONE IN PIEMONTE

	Giovani occupati 15-35 anni (Forze di Lavoro)								Giovani occupati su totale occupati
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri	
	N.	%							
ADDETTE/I ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI									
ADDETTE/I CUSTODIA E PORTINERIA	503	10,7	28,7	100,0	46,5	0,0	0,0	70,4	7,4
BAGNINE/I	383	8,1	0,0	0,0	100,0	13,0	0,0	0,0	64,3
GUARDIE PRIVATE	1.068	22,7	24,2	88,6	52,5	6,4	0,0	36,2	24,5
SPECIALISTE/I DI ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	425	9,1	0,0	69,7	100,0	0,0	0,0	0,0	21,1
LE/I VIGILI, AGENTI E OPERATRICI/TORI DI CONTROLLO TERRITORIALE	2.320	49,4	3,9	83,1	72,2	15,7	0,0	0,0	15,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI									
TOTALE	4.698	100,0	10,5	78,5	69,7	10,3	0,0	15,8	15,9

* Numerosità campionaria bassa

	Totale occupati (Forze di Lavoro)							
	Occupati (media annuale 2015-16)		Donne	T.I.	Diploma	Laurea	Autonomi	Stranieri
	N.	%						
ADDETTE/I ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI	277	,9	80,8	100,0	9,9	,2	0,0	0,0
ADDETTE/I CUSTODIA E PORTINERIA	6.839	23,1	43,1	86,9	46,9	3,8	1,1	21,5
BAGNINE/I	595	2,0	0,0	15,0	100,0	8,4	0,0	0,0
GUARDIE PRIVATE	4.353	14,7	13,4	82,9	43,7	1,6	0,0	24,6
SPECIALISTE/I DI ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA	2.020	6,8	17,5	93,2	80,3	0,0	6,3	0,0
LE/I VIGILI, AGENTI E OPERATRICI/TORI DI CONTROLLO TERRITORIALE	15.499	52,4	14,7	97,5	82,7	12,8	0,0	0,0
LE/I MANAGER E RESPONSABILI								
TOTALE	29.583	100,0	21,6	91,2	68,2	8,0	,7	8,6

* Numerosità campionaria bassa

7. Chi crea lavoro in Piemonte

7.1 Le Imprese giovanili in Piemonte

Uno degli obiettivi più qualificanti dell'indagine è quello di fornire un quadro delle iniziative imprenditoriali promosse dai giovani piemontesi per valutarne la reale consistenza e la capacità di stare sul mercato, diventando esse stesse creatrici di posti di lavoro per altri giovani.

L'analisi è stata condotta utilizzando le informazioni messe a disposizione dalla Camera di Commercio di Torino contenute nel Registro delle Imprese e nella Banca Dati Ulisse.

In primo luogo sono stati esaminati i saldi fra iscrizioni e cancellazioni al registro delle imprese avvenute nel periodo 2014-2016, tenendo distinti i dati relativi alle imprese non giovanili da quelli delle imprese giovanili, definite come quelle in cui la partecipazione dei giovani under 35 è superiore al 50%. La prima tabella riporta i risultati dell'analisi relativa alla provincia di Torino distinti per classi di attività.

Mentre le imprese non giovanili fanno registrare tassi negativi per tutte le classi di attività, fatta eccezione praticamente per il solo settore dei servizi di supporto alle imprese, le imprese giovanili evidenziano saldi positivi per tutte le classi.

Il saldo complessivo rimane comunque negativo (-6.831). Sempre con riferimento al totale delle imprese, saldi positivi significativi si rilevano per il già menzionato settore dei servizi alle imprese e, con una consistenza minore, per le attività di servizio alle persone (parrucchieri, estetisti, lavanderie, sarti, custodi di animali domestici, ecc.).

I valori più elevati dei saldi riferiti alle imprese giovanili si riscontrano nel "commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli", nelle "costruzioni" e nei "servizi di supporto alle imprese".

Saldi tra imprese iscritte e imprese cancellate. Anni 2014-2016. Provincia di Torino⁹

Dati Camera di Commercio

Classe attività	Impresa giovanile		
	NO	SI	TOT
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-720	440	-280
Attività estrattive	-19	0	-19
Attività manifatturiere	-1.402	445	-957
Fornitura di energia elettrica e acqua	-24	3	-21
Costruzioni	-1.915	1.029	-885
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	-4.813	1.652	-3.161
Trasporto e magazzinaggio	-798	85	-713
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-1.344	343	-1.001
Servizi di informazione e comunicazione	-140	203	63
Attività finanziarie e assicurative	-204	225	22
Attività immobiliari	-1.258	9	-1.249
Attività professionali, scientifiche e tecniche	-539	346	-193
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	313	879	1.191
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1	0	1
Istruzione	8	36	43
Sanità e assistenza sociale	-23	7	-16
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	-141	71	-71
Altre attività di servizi	-181	596	415
Totale	-13.200	6.369	-6.831

Nella tabella sotto riportata sono riportati gli stessi dati riferiti al Piemonte dai quali emerge una sostanziale omogeneità di situazioni e di comportamenti rispetto a quelli registrati per la provincia di Torino. Fa eccezione il comparto agricolo che fa registrare per

⁹Al fine di presentare dati settoriali più affidabili i dati riportati in questa e nelle prossime due tabelle sono stati ricavati inputando le iscrizioni e le cancellazioni non classificate ai vari settori secondo i pesi osservati per le osservazioni classificate. L'ipotesi di assenza di una sistematicità nella non classificazione è parsa infatti ragionevole.

le imprese giovanili un saldo positivo particolarmente elevato (+2024), superiore a quello registrato in provincia di Torino.

La tabella “attività delle imprese” fornisce informazioni più dettagliate sull’andamento dei saldi riferiti alle imprese piemontesi, giovanili e non. Nel periodo 2014-2016 si sono “perse” più di 5.500 imprese del settore commerciale (circa 4.500 nel commercio al dettaglio e 1000 nel commercio all’ingrosso), quasi 4.000 imprese del settore immobiliare (2.000 con attività immobiliare e 2000 con attività di progettazione e di costruzione di immobili), 1.800 imprese agricole, altre 1.800 imprese dei servizi di ristorazione, circa 1.000 imprese che svolgevano attività di completamento e finitura di edifici e altre 1.000 imprese di trasporto.

Saldi positivi si osservano nelle attività di supporto alle imprese per le funzioni di ufficio dove il numero delle imprese è cresciuto di 1.450 unità, nei servizi per edifici e paesaggio (attività di pulizie e disinfestazione e attività di cura e manutenzione del paesaggio), nei servizi per la persona e nel commercio di autoveicoli.

La consistenza numerica di questi saldi positivi è comunque nettamente inferiore a quella dei saldi negativi evidenziata per i settori in contrazione.

Saldi tra imprese iscritte e imprese cancellate. Anni 2014-2016. Regione Piemonte

Dati Camera di Commercio

Classe attività	Impresa giovanile		
	NO	SI	TOT
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-3.745	2.024	-1.721
Attività estrattive	-38	0	-38
Attività manifatturiere	-2.734	808	-1.926
Fornitura di energia elettrica e acqua	-139	5	-134
Costruzioni	-4.823	1.897	-2.926
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	-8.079	2.738	-5.341
Trasporto e magazzinaggio	-1.277	86	-1.191
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-2.484	600	-1.883
Servizi di informazione e comunicazione	-337	352	15
Attività finanziarie e assicurative	-289	477	189
Attività immobiliari	-2.049	22	-2.026
Attività professionali, scientifiche e tecniche	-606	593	-13
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	651	1.399	2.049
Istruzione	65	63	128
Sanità e assistenza sociale	17	31	48
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	-137	98	-39
Altre attività di servizi	-523	886	363
Totale	-26.528	12.082	-14.446

Attività delle imprese e saldi tra imprese iscritte e imprese cancellate
Anni 2014-2016. Regione Piemonte. Imprese totali
 Dati Camera di Commercio

Descrizione attività	Imprese iscritte al netto delle cancellazioni. Anni 2014-2016
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	-4.520
di cui:	
Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati	-935
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati	-374
Commercio al dettaglio di carburante in esercizi specializzati	-316
Commercio al dettaglio di altri prodotti per uso domestico in esercizi specializzati	-511
Commercio al dettaglio di articoli culturali e ricreativi in esercizi specializzati	-418
Commercio al dettaglio di altri prodotti in esercizi specializzati	-1.396
Commercio al dettaglio ambulante	-493
Attività immobiliari	-2.028
di cui:	
Compravendita di beni immobiliari effettuata su beni propri	-1.001
Affitto e gestione di immobili di proprietà o in leasing	-679
Sviluppo di progetti immobiliari e costruzione di edifici	-1.923
Coltivazioni agricole	-1.871
di cui:	
Coltivazioni di colture agricole non permanenti (cereali-riso-ortaggi-tabacco-fiori)	-1.445
Coltivazione di uva	-629
Attività dei servizi di ristorazione	-1814
di cui:	
Ristoranti e assimilati	-561
Bar ed altri esercizi simili senza cucina	-1146
Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte di passeggeri e di merci	-1.071
di cui:	
Trasporto di merci su strada e servizi di trasloco	-1.074
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	-1.070
Lavori di completamento e finitura di edifici	-945
di cui:	
Installazione di impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento e di condizionamento dell'aria	-275
Lavori di completamento e finitura di edifici	-509
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e	-678

attrezzature)

Però:

Attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	1.450
di cui:	
Altri servizi di supporto alle imprese (atti recupero crediti, atti imballaggio e confezionamento, gestione esattoriale, disbrigo pratiche)	1.233
Servizi per edifici e paesaggio	762
di cui:	
Attività di pulizie e disinfestazione	388
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini, aiuole)	354
Attività di servizi per la persona (parrucchieri, estetisti, sarti, tintorie, servizi di cura degli animali da compagnia, attività di tatuaggio e di piercing, sgombero di cantine e solai)	656
Commercio di autoveicoli	439
Servizi informatici (elaborazioni dati, consulenza, produzione software)	324
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	298
E anche:	
Commercio al dettaglio via internet	280
Allevamento di altri animali (conigli, apicoltura)	230
Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa	201
Confezioni di articoli di abbigliamento	189
Attività di enti e organizzazione sportive, promozione di eventi	160

Per quanto concerne l'analisi della piccola imprenditorialità giovanile le informazioni contenute nella banca dati Ulisse della Camera di Commercio di Torino hanno consentito di ricavare informazioni dettagliate relative alle ditte individuali con titolare giovane.

Nella tabella sotto riportata sono presenti, per la provincia di Torino, i dati riferiti alle ditte individuali iscritte al registro delle imprese negli anni 2014, 2015 e 2016 distintamente per le imprese tuttora attive e per quelle cessate. Rispetto alle tabelle precedenti, queste informazioni consentono di mostrare quante tra le imprese iscritte nei tre anni indicati siano tuttora in attività e quante invece siano cessate, determinando i relativi tassi di mortalità e di sopravvivenza.

**Ditte individuali iscritte al registro delle imprese negli anni 2014-2016
con titolare giovane (20-29 anni) distinte in ancora attive e attualmente cessate**

Dati Camera di Commercio. Ulisse. Provincia di Torino

	Iscritte nel 2014	Iscritte nel 2015	Iscritte nel 2016
ATTIVE			
Valore assoluto	1.040	1.354	1.750
Valore percentuale	63,80%	75,64%	88,61%
CESSATE			
Valore assoluto	590	436	225
Valore percentuale	36,20%	24,36%	11,39%
TOTALE			
Valore assoluto	1.630	1.790	1.975
Valore percentuale	100%	100%	100%

Il numero di iscrizioni di nuove ditte individuali giovanili è aumentato nel periodo considerato (+21,2%) passando da 1.630 unità nel 2014 a 1.975 unità nel 2016. Delle 1.630 ditte che si sono iscritte nel 2014 ne risultano attive 1.040: 590 imprese (36,2% del totale) hanno cessato l'attività. Il numero delle cessazioni è minore per le imprese che si sono iscritte nel 2015 (24,36% già cessate) e nel 2016 (11,39% già cessate). La mortalità delle nuove imprese, considerato il breve periodo preso in esame, risulta piuttosto alta evidenziando serie difficoltà a permanere sul mercato.

La tabella qui di seguito riporta per le ditte individuali della provincia di Torino con titolare giovane iscrittesi al registro nel 2014 e classificate in base all'attività, i rispettivi indici di sopravvivenza a 3 anni. Questi ultimi vengono calcolati come percentuali di imprese tuttora attive. Come già si è detto, per il totale delle imprese tale indice è pari a 63,80%: su 100 imprese iscritte nel 2014 64 sono ancora attive. Questo valore può essere assunto come una sorta di spartiacque tra settori con performance migliori o peggiori della media.

Tra i primi troviamo le attività agricole, la manutenzione e riparazione di autoveicoli, le attività di servizio per la persona (lavanderie, parrucchieri, centri estetici e del benessere), la cura e la manutenzione del paesaggio, le attività di pulizia e disinfestazione e l'installazione di impianti elettrici e idraulici. Si tratta di settori in cui non sempre si è concentrata l'attenzione dei giovani (come dimostra il numero contenuto di iscrizioni nel 2014) ma che si sono dimostrate capaci di stare sul mercato.

La numerosità delle nuove iscrizioni è per contro elevata in settori che sembrano offrire poche garanzie di continuità nel tempo: in primo luogo il commercio al dettaglio, l'attività di bar e ristorazione e i lavori non specializzati nell'ambito delle costruzioni.

**Ditte individuali iscritte al registro delle imprese nel 2014
con titolare giovane (20-29 anni) secondo ramo di attività e indice di sopravvivenza a 3 anni**

Dati Camera di Commercio. Ulisse. Provincia di Torino

Attività	Iscritte 2014	Indice di sopravvivenza a 3 anni
Agricoltura, silvicoltura e pesca	52	84,62%
Attività manifatturiere	95	64,21%
Costruzioni	236	54,24%
di cui:		
Installazione di impianti elettrici, idraulici, ecc.	38	71,05%
Lavori di completamento e finitura di edifici	174	54,02%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	553	63,47%
di cui:		
Manutenzione e riparazione di autoveicoli	39	84,62%
Intermediari del commercio	108	58,33%
Commercio all'ingrosso	35	57,14%
Commercio al dettaglio	331	64,05%
Alloggio e attività di ristorazione	191	59,69%
di cui:		
Ristoranti	99	64,65%
Bar	81	58,02%
Servizi di informazione e comunicazione	36	58,33%
Attività finanziarie e assicurative	66	56,06%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	46	67,39%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	163	65,03%
di cui:		
Attività di pulizia e disinfestazione	48	72,92%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini, aiuole)	23	78,26%
Attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	80	56,25%
Altre attività di servizio	135	77,78%
di cui:		
Altre attività di servizio per la persona (lavanderie, parrucchieri, centri estetici e del benessere)	115	80,87%
Totale	1.630	63,80%

Nella tabella sotto riportata questo stesso tipo di analisi viene ripetuto con riferimento alle ditte individuali regionali.

I dati sono relativi al totale delle ditte individuali giovanili iscrittesi nel registro delle imprese negli anni 2014, 2015 e 2016 distinte per ramo di attività con un grado di disaggregazione maggiore.

A livello regionale l'indice di sopravvivenza medio calcolato per il totale delle imprese risulta maggiore di quello riportato a livello provinciale: 70,69% contro 63,80%.

Il settore agricolo si evidenzia per un indice di sopravvivenza particolarmente elevato (87,32%), per un numero notevole di nuove iscrizioni (9,30% del totale) e per un sbalorditivo incremento delle nuove attività imprenditoriali giovanili nell'ultimo anno (+453%).

Si riconfermano poi i risultati positivi già riportati con riferimento alle attività di installazione di impianti idraulici ed elettrici, di alcune attività di servizio (parrucchieri, estetisti, sarti, giardinieri, ma anche tatuatori, dog-sitter e addetti alla toelettatura e alla cura degli animali domestici) e di alcune attività manifatturiere (falegnami, tipografi, carrozzieri).

Negativi invece i risultati riportati per i bar e la ristorazione d'asporto, per i lavori non specializzati nelle costruzioni ma anche per le attività finanziarie e assicurative e per le agenzie di viaggio.

Nel settore del commercio il maggior numero di nuove iniziative imprenditoriali riguarda gli intermediari del commercio che mostrano però una elevata mortalità. Vi sono poi segni di avvio in campi relativamente nuovi quali l'e-commerce che si caratterizzano però per una elevata precarietà.

Ditte individuali giovanili iscritte al registro delle imprese negli anni 2014-2016
secondo ramo di attività e indice di sopravvivenza a 3 anni
 Dati Camera di Commercio. Ulisse. Regione Piemonte

Ramo di attività	Iscritte 2014	Iscritte 2015	Iscritte 2016	Iscritte 2014-2016	Indice di sopravvivenza a tre anni*
Agricoltura, silvicoltura e pesca	142	127	702	971	87,32%
di cui:					
Allevatori bovini, bufale	7	10	41	58	85,71%
Coltivatori frutta (no uva) e ortaggi	39	28	254	321	92,31%
Coltivatori uva	12	15	122	149	100,00%
Apicoltura	2	2	34	38	100,00%
Coltivazioni cerealicole	15	16	58	89	80,00%
Coltivazioni riso	1	0	11	12	100,00%
Allevamento ovini e caprini	7	4	25	36	71,43%
Floricultura e piante da giardino	3	3	4	10	100,00%
Allevamento e custodia cavalli	1	1	3	5	100,00%
Coltivazione di prato a foraggio	3	2	8	13	100,00%
Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali: attività mista	24	25	108	157	95,83%
Silvicoltura, abbattimento piante per conto terzi, vendita legna	19	16	17	52	68,42%
Lavori agricoli in campagna per conto terzi	3	5	8	16	100,00%
Allevamento suini	1	3	2	6	100,00%
Attività manifatturiere	165	190	209	564	71,52%
di cui:					
Produzione prodotti da forno, pasticceria fresca e secca, rosticcerie, gastronomie e pasticci	25	26	20	71	72,00%
Falegnameria	12	10	13	35	83,33%
Tipografia-Stampa-Grafica	6	10	13	29	83,33%
Lavoro di meccanica generale (saldatura, fresatura, molatura)-torneria-stampaggio e taglio lamiere	13	12	14	39	61,54%
Carpenteria metallica; pulitura, lavorazione e finitura metalli. Fabbro	31	9	31	71	70,97%
Odontotecnico	5	7	8	20	80,00%
Riparazione e manutenzione di	31	22	33	86	74,19%

macchine industriali di impiego generale					
Fabbricazione gioielli ed oreficeria in metalli preziosi	2	2	7	11	100,00%
Fabbricazione bigiotteria e prodotti artistici dell'artigianato	2	4	2	8	50,00%
Costruzioni	401	491	594	1486	69,83%
di cui:					
Installazione impianti (idraulici, elettrici, ecc.)	73	69	103	245	82,19%
Lavori di completamento e finitura di edifici	323	359	475	1157	66,56%
Commercio autoveicoli	42	57	77	176	76,19%
Manutenzione e riparazione autoveicoli	52	80	71	203	78,85%
Autolavaggio	11	7	7	25	63,64%
Commercio di parti ed accessori di autoveicoli (ingrosso e dettaglio)	8	8	13	29	75,00%
Commercio all'ingrosso	57	59	69	185	63,16%
Commercio al dettaglio	529	537	576	1642	71,08%
di cui:					
Commercio al dettaglio ambulante	139	120	138	397	74,10%
Commercio porta a porta	31	44	31	106	77,42%
E-commerce	27	31	56	114	51,85%
Intermediari del commercio (e procacciatori di affari)	173	234	243	650	60,12%
Trasporti e magazzinaggio	28	32	38	98	78,57%
Alloggio e attività di ristorazione	322	401	453	1176	65,84%
di cui:					
Alloggio	5	9	10	24	100,00%
Catering	1	2	1	4	0,00%
Bar	158	221	198	577	60,76%
Ristoranti, pizzerie, tavole calde	93	87	148	328	69,89%
Pizze al taglio, kebab, cibo da asporto	56	79	98	233	67,86%
Servizi di informazione e comunicazione	47	68	80	195	63,83%
Attività finanziarie e assicurative	134	159	226	519	61,94%
Attività immobiliari	27	30	36	93	88,89%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	78	80	119	277	70,51%
Noleggjo	9	6	8	23	88,89%

Agenzie di viaggio e tour operator	5	3	5	13	60,00%
Attività di pulizia e disinfestazione	59	71	57	187	74,58%
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole)	53	47	55	155	88,68%
Attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	105	120	174	399	58,10%
di cui:					
Attività di valorizzazione e promozione di immobili con esclusione di ogni attività di intermediazione	35	54	60	149	48,57%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	25	30	39	94	64,00%
di cui:					
Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco	5	9	9	23	100,00%
Attività sportive (gestione di impianti sportivi)	1	5	68	74	100,00%
Istruttori e allenatori sportivi	5	8	8	21	60,00%
Ludoteche, gonfiabili, spettacoli itineranti	7	7	11	25	85,71%
Sale giochi	6	2	3	11	66,67%
Altre attività di servizio	282	385	409	1.076	85,11%
di cui:					
Parrucchieri	111	132	137	380	89,19%
Estetisti	106	136	144	386	80,19%
Tintorie, lavanderie	8	7	11	26	75,00%
Toelettatura cani, gatti e servizi di cura degli animali domestici	12	13	14	39	75,00%
Tatuaggi, piercing	11	19	30	60	90,91%
Colf	0	7	17	24	
Pompe funebri	4	5	0	9	75,00%
Sgombero cantine, solai, garage	1	5	2	8	100,00%
Asili nido, baby parking	2	3	4	9	50,00%
Lavori sartoriali (modifica e riparazione di articoli di vestiario non effettuate dalle sartorie)	17	38	39	94	70,21%
Riparazione e manutenzione elettrodomestici	3	3	8	14	66,67%
Riparazione e manutenzione pc, tablet e periferiche, telefoni fissi	6	20	14	40	66,67%

e cellulari

Distribuzione materiale pubblicitario per conto terzi	volantini e per conto	17	50	21	88	58,82%
Totale		2.801	3.302	4.333	10.436	70,69%

*Calcolato sulle imprese iscritte nel 2014

7.2 Le start up innovative

La definizione di start up

La legislazione in vigore definisce le start up come società di capitali, non quotate, nuove o attive da meno di 5 anni, residenti in Italia o in paese UE ma con sede o filiale in Italia, e fatturato minore di 5 milioni di euro all'anno. Ulteriori requisiti sono necessari per la qualifica di innovative: tecnologia progredita, o qualifica del personale o possesso di brevetti in ambiti specifici.

Il ruolo delle start up come tentativi che possono evolvere

Le start up sono un segnale di vitalità del sistema economico, perché sono nuove proposte di attività imprenditoriali, alcune delle quali avranno successo, si svilupperanno e creeranno occupazione; altre dimostreranno l'utilità di nuovi beni e servizi e finiranno con l'essere acquisite da imprese più grandi che porteranno a compimento il loro tentativo; altre ancora occuperanno ambiti di mercato di minori dimensioni o si ritireranno dopo aver comunque accumulato conoscenza preziosa con le esplorazioni fatte per produrre qualcosa di nuovo.

Non stupisca che un'attività imprenditoriale possa essere un tentativo. Chi investe in produzioni nuove affronta un rischio, perché non è possibile sapere in partenza se e come la propria attività avrà successo. Senza questa capacità di proporre, provare, esplorare, incominciare a vendere, l'intero sistema produttivo non potrebbe restare competitivo in un mercato come l'attuale, che cambia con rapidità ed è soggetto alla concorrenza internazionale.

Qualche dato sulle start up piemontesi

In Piemonte le start up che all'aprile di quest'anno erano presenti e classificate per attività nei registri delle imprese presso le Camere di Commercio erano 379 (di cui 3 con attività non specificata); 101 segnalavano la presenza di giovani. Risultano concentrate in tre settori: servizi di informazione e comunicazione (154), con la maggior prevalenza di

giovani (29%); attività professionali, scientifiche e tecniche (85, di cui 23% con prevalenza di giovani); attività manifatturiere (83, di cui 22% con prevalenza di giovani).

Esse occupavano 563 persone con un indice di precarietà in media (non ponderata) pari a 2.

Piemonte - distribuzione delle start up secondo l'attività

	Tutte Numero	Prevalenza giovani	
		Numero	Percentuale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3	0	0,0
Attività manifatturiere	83	18	21,7
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore, aria condizionata	2	0	0,0
Raccolta trattamento e fornitura di acqua	2	0	0,0
Costruzioni	3	0	0,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	19	4	21,1
Trasporto e magazzinaggio	2	2	100,0
Servizi di informazione e comunicazione	154	45	29,2
Attività professionali, scientifiche e tecniche	85	20	23,5
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	15	7	46,7
Istruzione	3	3	100,0
Assistenza sanitaria	1	0	0,0
Attività sportive, di intrattenimento e divertimento	4	2	50,0
	376	101	26,9
Non classificate	3	1	

Tipi di start up

Le start up possono creare occupazione con livelli diversi di qualificazione secondo le loro caratteristiche. Una classificazione è utile per citare iniziative specifiche e spesso originali.

Spin off delle università. Sono imprese, frutto di iniziative di professori degli Atenei, che esplorano la possibilità di tradurre in attività produttiva la ricerca scientifica. Si avvalgono di persone, spesso giovani ricercatori altamente qualificati, ma anche di personale tecnico e amministrativo. Gli ambiti più interessanti sono quelli delle biotecnologie e delle applicazioni di intelligenza artificiale in cui i computer imparano metodi di analisi dei testi e dei dati raccolti.

Imprese nate per sviluppare in modi originali tecnologie già esistenti. Nell'ambito della green economy: soluzioni innovative per produrre energia rinnovabile, architetture

ecocompatibili, rigenerazione di scarti, trattamento rifiuti pericolosi, monitoraggio ambientale.

Nella consulenza si affinano competenze per la gestione coordinata dei processi produttivi all'interno delle imprese e tra le imprese, secondo i programmi denominati industria 4.0.

Nell'ICT (information, communication, technology) se ne trova il maggior numero, perché vi si può impiegare una gamma assai vasta di competenze: dalle applicazioni di realtà virtuale, al turismo o alle vendite immobiliari, alle consulenze per la costruzione e gestione delle reti di comunicazioni, fino alle più semplici e frequenti predisposizioni di siti web e di applicazioni per smartphone. L'opportunità delle vendite on line suscita numerose iniziative nei campi più disparati: dalla ricerca del più vicino ristorante tipico, ai preventivi dei meccanici, all'uso dei social network a fini promozionali.

Istruzione e sanità offrono poi nuovi spunti per innovazioni, per esempio nel campo dell'apprendimento delle lingue o del monitoraggio della propria salute e delle prestazioni fisiche nel corso di attività sportive.

Condizioni per generare nuova occupazione

Le start up sono da apprezzare per il loro ruolo di esploratori delle nuove applicazioni tecnologiche, che permette di qualificare gli addetti, di andare oltre la competenza scientifica, e per la necessità di confrontarsi continuamente con le reazioni dei potenziali clienti e dei concorrenti.

Sono una palestra per l'attività imprenditoriale, ma non necessariamente l'inizio di attività durature.

Non è su questo insieme di imprese che si può contare come punti di forza del sistema economico capaci di alleviare in modo palese la disoccupazione.

La condizione perché le attuali start up svolgano anche questo compito sono:

1. Sviluppare le relazioni internazionali per conoscere in che modo si possono svolgere attività e professioni che, pur innovative perché diffuse di recente, presentano ulteriori opportunità di sviluppo. Finché la loro attività resta confinata in ambito regionale o locale, rischiano di rimanere solo dei lodevoli tentativi.
2. Accrescere le dimensioni, pur senza pretendere che possano ripetersi con frequenza i casi clamorosi di imprese che hanno diffuso nel mondo le nuove tecnologie.
3. L'aumento delle dimensioni richiede a sua volta il collegamento con altre imprese che esistono da maggior tempo (anche attraverso l'appartenenza a gruppi finanziari) e che permettono di inserirsi in una rete di relazioni internazionali.
4. Ciò che va superato (non evitato) è il mero tentativo, quasi amatoriale, di tentare in campi per i quali si ha già una competenza, senza avere un progetto di evoluzione successiva e dunque di crescita per offrire nuovi posti di lavoro.

8. Un Focus sulle imprese

8.1 Le imprese che assumono di più

Dopo aver analizzato le caratteristiche dell'offerta di lavoro rivolta ai giovani da parte del sistema economico piemontese, è parso utile concentrare l'attenzione sulle imprese che, nell'arco di tempo esaminato, hanno creato più lavoro. A tal fine sono state rilevate le prime 300 aziende (imprese ed enti) che hanno trasmesso alla Regione Piemonte, nel biennio 2015-2016, il maggior numero di comunicazioni di assunzioni. Le comunicazioni ammontano nel complesso a più di 60.000 posti di lavoro a tempo pieno (FTE), oltre il 15% del totale, mentre queste 300 aziende rappresentano poco più dello 0,2% di quelle che hanno effettuato delle assunzioni nel biennio.

Con la parola *imprese* si intende designare organizzazioni produttive che vendono sui mercati, mentre le *aziende* comprendono anche gli enti che erogano servizi senza venderli in cambio di un compenso. La distinzione non coincide con quella "profit"/"no-profit" perché una cooperativa che produce servizi per soggetti privati o pubblici è considerata un'impresa.

L'equivalenza FTE (Full Time Equivalence) deve essere calcolata perché le assunzioni possono prevedere l'impiego delle persone per frazioni di anno, e orari giornalieri inferiori alle 8 ore. Il posto di lavoro invece è un ruolo definito da un orario giornaliero e da un numero di giorni all'anno, secondo le condizioni contrattuali prevalenti.

Dividendo il numero delle assunzioni per il numero di posti di lavoro equivalenti si ottiene l'indice di precarietà che misura quante assunzioni sono necessarie per fare un posto di lavoro a tempo pieno. Più il valore è alto, tanto più precaria sarà, tendenzialmente, l'occupazione creata; un indice pari a uno segnalerebbe invece tutte assunzioni a tempo pieno e di durata annua.

**Distribuzione delle 300 aziende che creano la maggior occupazione
in Piemonte nel periodo 2015 - 2016**

Numero aziende	Settore di attività	Calcolo FTE	Indice di precarietà	% 15-29 anni
71	Istruzione	11.695	2,47	13,75
40	Industrie manifatturiere non alimentari	8,827	3,93	48,76
29	Commercio	8,130	11,08	41,11
25	Agro alimentare	4.990	2,64	29,78
21	Sanità	4.506	1,51	31,16
17	Assistenza	4.324	3,37	27,74
21	Magazzinaggio logistica e trasporti	3.595	2,27	36,06
11	Cultura, sport, editoria, intrattenimento	2.648	3,09	37,69
9	Call center	2.265	8,42	47,27
14	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	2.091	5,57	29,53
12	Servizi diversi	2.038	4,26	33,14
13	Servizi di pulizia e ambiente	1.933	3,60	18,81
4	Pubblica Amministrazione	1.037	1,67	19,05
5	Servizi finanziari e assicurativi	1.007	1,23	58,55
5	Servizi di informatica	793	1,09	57,54
3	Edilizia	324	2,58	15,77
300	Totale con medie ponderate	60.205	3,87	34,08

Nel periodo 2015-2016 il settore che in questo sottoinsieme ha creato più occupazione, misurata in posti di lavoro a tempo pieno equivalenti annui, è quello dell'istruzione (11.695), che comprende tutti i livelli dalla primaria all'università ed è composto quasi esclusivamente da enti pubblici. Per le caratteristiche del reclutamento del personale, l'indice di precarietà è minore della media (2,47), mentre, fra gli assunti, è sensibilmente minore la percentuale di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni (13,75%).

Seguono due rami produttivi con un numero di posti di lavoro non molto diversi: il primo è l'insieme delle industrie manifatturiere non alimentari con 8.827 posti, un indice di precarietà di poco superiore alla media (3,93) e una percentuale di giovani che è la terza più elevata (48,76%). Vi è poi il commercio con 8.130 posti di lavoro e un indice di precarietà ben maggiore (11,1).

Commercio e call center, come facilmente prevedibile, mostrano sia gli indici di precarietà più elevati sia una percentuale fra le più alte di occupazione giovanile (oltre il 40%).

Tra gli ambiti con minor precarietà (indice di poco superiore a uno), si trovano i servizi finanziari e assicurativi e i servizi di informatica, che insieme hanno creato per poco meno di 2.000 posti di lavoro con una percentuale di giovani vicina al 59%.

Interpretare i dati

Le opportunità di lavoro, non solo quelle rivolte ai giovani, dipendono dalle caratteristiche del sistema produttivo. Gli attori sono le imprese che operano sui mercati, gli enti pubblici e le istituzioni private che erogano servizi senza proporsi obiettivi di profitto.

Non è questo il luogo per giudicare le capacità dei protagonisti nel generare benessere stabile e posti di lavoro. È bene tuttavia precisare che sono considerate punti di forza le attività delle imprese private che “sanno rendersi indispensabili” nelle filiere internazionali, all'avanguardia della tecnologia, e che partecipano all'attività di esportazione in quanto producono beni materiali o servizi apprezzati per qualità e suscettibili di ulteriori innovazioni.

Dal momento che da queste imprese non può venire una domanda di lavoro tale da garantire anche l'inclusione sociale delle fasce più deboli, il sistema economico deve poter offrire un'ampia fascia di altre attività che traggono vantaggio dai redditi prodotti da quelle di maggior pregio e consentono di dare impiego anche a lavoratori mediamente poco qualificati, fino alle fasce sociali più deboli.

In ogni caso, la capacità di favorire l'occupazione stabile nell'intero sistema è una prerogativa delle imprese che operano in condizioni di concorrenza sui mercati internazionali e hanno dimensioni adeguate a occupare i punti di forza del sistema economico. Dimensioni e ambiti produttivi possono essere diversi e non limitati al solo manifatturiero.

Senza questo insieme di attività si subisce concorrenza internazionale e non si generano i redditi che sostengono stabilmente la domanda negli altri settori.

Dall'esame dei dati emerge un forte dualismo dovuto alla contemporanea presenza di imprese “di pregio” di grandi dimensioni e con una presenza rilevante sui mercati mondiali, e di attività complementari che creano posti di lavoro precari e con poche prospettive di qualificazione.

In questa situazione è illusorio ritenere che esistano norme o istituzioni capaci di cambiare questo stato di cose. Senza lo sviluppo di attività produttive che operano nei ruoli chiave dell'economia, difficilmente potranno esserci soluzioni soddisfacenti e durature.

Il settore pubblico della sanità e dell'istruzione non è in grado di garantire stabilità e prospettive di crescita al sistema, anche perché il suo sviluppo dipende dai prelievi fiscali sui redditi prodotti in altri settori. Occorre quindi rilanciare l'ambito manifatturiero e accrescere la complessità dei prodotti e delle prestazioni negli altri comparti, soprattutto in quello dei servizi, che comprendono attività sulle quali si sta facendo molto affidamento. Vi sono esempi virtuosi nel turismo, che coinvolgono il settore agroalimentare, gli alberghi e la ristorazione, e nei servizi logistici.

Qualità dell'occupazione: una selezione dei settori

Per valutare più in dettaglio la qualità dell'occupazione offerta si sono scelti tre criteri:

- il numero dei posti di lavoro creati (FTE);
- l'indice di precarietà;
- la percentuale di giovani nelle assunzioni.

Si sono considerate le sole imprese includendo le cooperative. Sono stati esclusi dall'analisi gli enti che operano nei settori della sanità e dell'istruzione per le ragioni dette in precedenza.

Si è scelto di concentrare l'attenzione sulle 20 imprese più performanti sulla base dei criteri individuati prendendo in considerazione i settori di appartenenza, il numero dei posti di lavoro creati, l'indice medio di precarietà e la percentuale media di giovani assunti.

Le tabelle che seguono riassumono i risultati dell'analisi.

Come risulta dalla tabella le imprese commerciali (6) e manifatturiere (4) creano il maggior numero di posti di lavoro. Nelle prime si rileva tuttavia una forte precarietà nelle assunzioni e una percentuale più bassa di giovani assunti. Tra le imprese più performanti, 4 appartengono al comparto dell'assistenza e svolgono attività complementari ai servizi sanitari in senso stretto, 2 imprese appartengono al settore agroalimentare e si caratterizzano per la quota elevata di giovani assunti (40%).

Le prime 20 imprese che creano il maggior numero di nuovi posti di lavoro

Settore	Numero imprese	Somma di FTE	Media indice di precarietà	Media % giovani
Commercio	6	3.965	5,5	28,6
Industrie manifatturiere non alimentari	4	2.674	1,4	57,3
Assistenza	4	1.896	2,7	29,3
Agroalimentare	2	1.094	2,6	40,9
Cultura, sport, editoria, intrattenimento	2	1.013	1,7	20,3
Call center	1	605	13,2	45,7
Magazzino, logistica e trasporti	1	415	1,6	38,9
Totale	20	11.662	3,6	36,3

La tabella seguente riporta i risultati di una analisi diretta a individuare le 20 imprese con il più basso indice di precarietà. I valori più significativi si riscontrano nelle imprese che operano nei servizi finanziari (sono grandi e di chiara fama), nel manifatturiero e nell'informatica. Tali imprese assumono anche una percentuale di giovani più elevata delle altre.

Le prime 20 imprese che creano posti di lavoro con minor indice di precarietà

Settore	Numero imprese	Somma di FTE	Media indice di precarietà	Media % giovani
Agroalimentare	1	170	1,05	22,9
Cultura, sport, editoria, intrattenimento	3	1.044	1,06	36,4
Servizi finanziari e assicurativi	3	735	1,08	48,1
Servizi di informatica	3	573	1,12	65,2
Industrie manifatturiere non alimentari	8	2.913	1,15	55,9
Servizi diversi	2	379	1,23	35,6
Totale	20	5.814	1,13	49,5

Nella tabella sotto riportata l'individuazione delle 20 imprese più performanti viene fatta prendendo in considerazione quelle che assumono più giovani: trova conferma la contrapposizione tra il comparto dei servizi di informatica, il manifatturiero e i servizi finanziari, da un lato, e il commercio e i call center dall'altro. Il primo gruppo ha imprese che assumono giovani con minor indice di precariato; il secondo crea posti di lavoro ma apparentemente di minor pregio.

Le prime 20 imprese che creano posti di lavoro con maggior percentuali di assunzioni di giovani (15 – 29 anni)

Settore	Numero imprese	Somma di FTE	Media indice di precarietà	Media % giovani
Servizi di informatica	2	353	1,1	70,3
Industrie manifatturiere non alimentari	8	2.211	1,7	67,1
Servizi diversi	1	167	1,3	66,2
Commercio	6	1.360	4,9	65,5
Call center	1	198	2,6	65,5
Servizi finanziari e assicurativi	1	251	1,0	63,1
Cultura, sport, editoria, intrattenimento	1	195	2,5	58,6
Totale	20	4.736	2,6	66,2

Le analisi svolte suggeriscono alcune riflessioni:

1. Esiste una chiara distinzione tra imprese che offrono molti posti di lavoro con alto indice di precarietà e imprese che ne offrono altrettanti, ma con basso

indice di precarietà. Questo dualismo induce a sostenere che si deve porre maggior attenzione alle imprese importanti per dimensioni e per il ruolo che svolgono nel sistema produttivo per evitare di fare eccessivo affidamento su settori meno qualificati e dipendenti dagli altri.

2. I posti di lavoro con un basso indice di precarietà sono troppo pochi e sono creati da imprese importanti, non necessariamente di grandi dimensioni, che operano in settori che rappresentano i punti di forza del sistema Piemonte: la manifattura, l'informatica e i servizi finanziari e assicurativi. La presenza insufficiente di questi comparti è una delle cause della disoccupazione e del precariato dei giovani.

Le analisi svolte suggeriscono un'ultima considerazione. Il sistema produttivo deve necessariamente avere ruoli di lavoro meno qualificato, tuttavia non vi è settore in cui non sia possibile far evolvere le competenze, ampliando i compiti delle imprese. Nel commercio e nei call center per esempio, le forme precarie di occupazione potrebbero fornire l'occasione di apprendere le tecniche di contatto con il pubblico per sviluppare migliori competenze nell'ambito delle funzioni di marketing. Ciò si evince già da molte accattivanti offerte di impiego che adoperano termini appropriati per lasciar intendere possibilità di acquisire pratiche e funzioni di maggior pregio. Purtroppo il promotore delle vendite non si identifica di solito con ruoli di concetto nella funzione di marketing.

Nel settore della ristorazione e degli alberghi la formazione passa attraverso la pratica dei cuochi e dei camerieri che acquisiscono via via conoscenze. Nel turismo il successo dipende dalla capacità di promuovere iniziative organizzate da tour operator nei paesi di provenienza dei potenziali clienti. Ci si può rendere indispensabili in ruoli importanti delle filiere internazionali in settori ben lontani dal manifatturiero. La capacità di promuovere il turismo nelle zone piemontesi che producono vini di pregio è l'esempio più eloquente: tecnologia di alto livello, ancorché antica, e rapporti con gli altri Paesi.

Anche per questo si insiste nella sintesi sulla necessità di impegnare risorse per sviluppare le esperienze dei giovani all'estero, per accrescere le relazioni in un mondo che ne è sempre più ricco. Per far questo è necessaria la buona conoscenza di due lingue oltre la propria. La globalizzazione offre molte opportunità: bisogna saperle cogliere

8.2 Le cooperative sociali

Definizione e localizzazione in Piemonte

Le cooperative sociali dette "di tipo B" gestiscono attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, di disoccupati a maggior rischio di esclusione sociale.

In Piemonte, fino allo scorso mese di maggio se ne contavano 213, di cui 82 a Torino e 42 a Cuneo, che è la provincia con il maggior numero rispetto alla popolazione.

Cooperative sociali di tipo B, distribuzione per provincia

Provincia	Totale	% coop B	% popolazione	%coop / %popolazione
Alessandria	29	13,6	9,7	1,4
Asti	12	5,6	5,0	1,1
Biella	8	3,8	4,0	0,9
Cuneo	42	19,7	13,6	1,4
Novara	21	9,9	8,4	1,2
Torino	82	38,5	51,7	0,7
Verbania	10	4,7	3,6	1,3
Vercelli	9	4,2	4,0	1,1
Totale	213	100,0	100,0	

Le assunzioni del biennio 2015-2016 per settore di attività

Delle 6.840 assunzioni avvenute nel periodo, il maggior numero (2.897) si è verificato nelle attività di pulizia, vigilanza e confezionamento, seguono le 956 assunzioni nella sanità e assistenza, le 679 nella manutenzione del paesaggio, 492 e 445 rispettivamente nei servizi di alloggio e ristorazione e nel comparto dei trasporti e magazzinaggio.

Queste cifre delineano i possibili ambiti di impiego per la fascia più debole del mercato del lavoro. Si tratta di assunzioni comunque necessarie per dare opportunità a chi si trova in condizioni difficili, e possono essere un punto di partenza per inserimenti più stabili e, talvolta, per l'apprendimento di competenze che garantiscano maggiore sicurezza.

La tabella "posti di lavoro creati nel biennio 2015-2016" riporta il numero dei posti di lavoro creati nei primi 15 gruppi professionali ottenuti attraverso rielaborazione delle assunzioni per avere il numero di posti di lavoro a tempo pieno equivalenti (FTE). I dati consentono di fare alcune considerazioni sulla varietà dei livelli di qualificazione anche al fine di approfondire il ruolo che possono esercitare le cooperative sociali, diverso da quello di esclusivo rifugio in condizioni di emergenza occupazionale.

Dall'analisi risulta che circa 500 posti di lavoro riguardano attività non qualificate di pulizia, di agricoltura e manutenzione del verde. Ma più di 200 riguardano ulteriori posti di lavoro specializzati, nei servizi di pulizia. Altri 159 appartengono ai servizi di trasporto, ai quali si possono aggiungere i 50 impiegati nell'organizzazione della logistica; un centinaio sono attività nella ristorazione e più di 200 appartengono a categorie professionali della sanità e dei servizi sociali per le quali si ravvisano elementi di qualificazione.

Non è disponibile una suddivisione dei compiti tra operatori e persone assunte a rischio di esclusione sociale, alle quali va comunque offerta la possibilità di migliorare le proprie competenze, perché possano accedere a nuove occasioni più stabili. La presenza di queste opportunità è una manifestazione della capacità di innovare cercando modi e occasioni di

produrre che accrescano le competenze di chi si è assunto, anche quando sarebbe sufficiente, e comunque utile, svolgere una mera funzione di sostegno se non di assistenza.

Assunzioni per settore di attività e genere

Settore di attività	Numero di assunzioni		
	M	F	Tot
Agricoltura	118	28	146
Alimentare	41	9	50
Tessile, abbigliamento	10	20	30
Chimica, gomma		1	1
Metalmeccanica	28	35	63
Altre industria	28	16	44
Energia e smaltimento rifiuti	235	28	263
Costruzioni	110	8	118
Commercio	18	15	33
Trasporti e magazzinaggio	314	131	445
Alloggio e ristorazione	208	284	492
Servizi informatici e telecomunicazioni	17	21	38
Attività professionali e tecniche	16	13	29
Servizi tradizionali alle imprese	1.967	1.735	3.702
di cui:			
<i>Manutenzione paesaggio</i>	<i>636</i>	<i>43</i>	<i>679</i>
<i>Pulizie, vigilanza, confezionamento</i>	<i>1.281</i>	<i>1.616</i>	<i>2.897</i>
<i>Altre attività</i>	<i>50</i>	<i>76</i>	<i>126</i>
Sanità e assistenza	313	643	956
Servizi vari e personali	262	168	430
Totale	3.685	3.155	6.840

**Posti di lavoro creati (FTE) nel biennio 2015-2016
per i primi 15 gruppi professionali e per genere**

Gruppo professionale	Posti di lavoro FTE creati		
	M	F	Tot
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	116	167	283
Personale non qualificato agricoltura e manutenzione del verde	210	14	224
Specializzati addetti alla pulizia e all'igiene degli edifici	51	152	203
Addetti allo spostamento e alla consegna merci	70	89	159
Addetti alle attività di ristorazione	56	43	99
Addetti alle pompe funebri	78	7	85
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	14	61	75
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	19	47	66
Addetti alla segreteria e agli affari generali	16	49	66
Impiegati addetti alla gestione logistica	39	11	50
Tecnici dei servizi sociali	10	39	48
Tecnici della salute	12	30	42
Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale	40	1	41
Personale non qualificato delle costruzioni e assimilati	38	2	40
Addetti al confezionamento di prodotti industriali	21	11	32
Altri gruppi professionali	196	110	305
Totale	986	832	1.818

Tra formazione e mercato

Le cooperative di tipo B operano tra i progetti formativi e il mercato.

Il loro scopo è fornire attitudini a produrre beni e servizi a persone che rischierebbero di non aver riconosciuta alcuna competenza. La crescita delle opportunità, con nuove e più progredite mansioni, è la sfida che queste cooperative affrontano.

Le difficoltà da superare sono insite nel loro duplice compito: produrre e formare per rendere produttive persone che non lo sarebbero, secondo le attitudini di ciascuna. Ai caratteri tipici dell'imprenditorialità (specializzarsi in beni e servizi che garantiscano il più possibile stabilità di posti di lavoro, con equilibrio tra ricavi e costi) vanno aggiunti gli oneri formativi. Il tentativo di fornire progetti personalizzati, con percorsi personalizzati di acquisizione delle competenze, è presente nei loro programmi, ma è di difficile realizzazione.

Accrescere la capacità di dare lavoro

Per accrescere la capacità di dare lavoro, le Cooperative devono innovare, cercare di cogliere per ogni attività che ha avuto successo, degli spunti di originalità, suggeriti dalle opportunità offerte dalle nuove tecnologie.

Il successo nel garantire il lavoro dipende in larga misura dal trasferimento di nuove conoscenze che spesso le singole cooperative non sono in grado di acquisire di loro iniziativa. Eppure, se si studiano i progetti e le loro attività, si rilevano esempi di miglioramento delle competenze già realizzati.

L'attività generica delle pulizie diventa risanamento e disinfezione di ambienti e di luoghi; la raccolta dei rifiuti è integrata con lo smaltimento di quelli pericolosi o si inserisce nelle filiere del riciclo; il trattamento delle aree verdi porta alla cura e alla progettazione di giardini, alle tecniche di difesa delle piante e alla rigenerazione ambientale; l'agricoltura e l'allevamento si valorizzano con la gestione delle cosiddette filiere corte, con servizi di istruzione ai bambini e ai ragazzi nelle fattorie, fino alle terapie che richiedono gli animali come amici pazienti.

Nel campo industriale gli assemblaggi appartengono a processi che spesso portano a prodotti complessi (es. cablaggi) soprattutto se si trova il modo di renderli più sofisticati. Infine, tutto il settore dei trasporti e dei magazzini sarà sempre più coinvolto nelle gestioni integrate, per accelerare i tempi di consegna e coordinare le operazioni di trasformazione (la parola chiave è: Industria 4.0).

Qui la sfida dell'innovazione si fa più pressante: le persone a rischio di esclusione sociale, grazie alle tecnologie più progredite, potrebbero diventare protagonisti nel rinnovamento delle attività produttive e non solo.

Qualche suggerimento

Per le cooperative di tipo B si propongono due interventi:

1. La costituzione di équipe di esperti nelle tecnologie appropriate alle persone in condizioni di disagio, per non confinarle in quei compiti che altri rifiutano e che comunque resterebbero ai margini dell'inclusione sociale, perché di scarso contenuto di competenze. L'obiettivo può essere riassunto invocando competenze appropriate

alle diverse capacità, che permettano di svolgere funzioni nuove in ciascuno degli ambiti che sono stati già descritti con l'intenzione di dimostrare che si può tentare di qualificare il lavoro, quale che sia la categoria di attività ai cui appartiene.

Una possibile soluzione potrebbe essere quella di assumere persone che non presentano difficoltà di inserimento sociale e posseggono conoscenze complesse da affiancare a persone che hanno minori competenze nell'uso di tecnologie di avanguardia. Si prospetta, come esempio, il campo ancora non ben esplorato della stampa di oggetti a tre dimensioni (3D) con l'uso dei computer.

2. La messa a punto di strumenti finanziari per coinvolgere i risparmiatori attenti ai problemi dell'inserimento lavorativo delle persone in difficoltà. Le difficoltà a questo proposito non sono poche, anche se la recente riforma del terzo settore può suggerire qualche nuova soluzione.

9. Un nuovo Centro per l'Orientamento dei giovani al lavoro

Le analisi e gli approfondimenti svolti nei paragrafi precedenti hanno consentito di acquisire elementi in parte nuovi che confermano la gravità del problema della disoccupazione giovanile nella nostra area e la necessità di pensare a qualcosa di nuovo per contribuire a orientare meglio le scelte formative e lavorative dei giovani che non sono ancora entrati o sono ai margini del mondo del lavoro. Come abbiamo visto sono ancora tanti, troppi, per non pensare a nuovi strumenti in grado di favorire concretamente l'orientamento e l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Nella nostra realtà i giovani che trovano lavoro nella maggior parte dei casi lo fanno attraverso contatti informali, con l'aiuto delle famiglie, degli amici e dei conoscenti. Una modalità che ha poco a che vedere con l'accompagnamento e la ricerca attiva in uso nei principali paesi europei che, non a caso, registrano tassi di disoccupazione giovanile decisamente inferiori.

I sistemi di orientamento attuali forniscono informazioni soprattutto sulla gamma dell'offerta formativa dei Centri di formazione professionale e dei corsi regionali, mentre paiono meno attrezzati a far conoscere ai giovani il contenuto dei mestieri e delle professioni, le loro forme imprenditoriali, autonome e dipendenti.

È il momento di mettere a punto nuovi strumenti e attività di accompagnamento che aiutino i giovani a costruirsi **rappresentazioni adeguate dei lavori** e a cogliere **le qualità e i significati dei mestieri**, destinati peraltro a subire profonde trasformazioni nei prossimi anni.

Molti disagi giovanili, la demotivazione allo studio, gli errori di percorso, l'abbandono scolastico, la mancata ricerca del lavoro, la difficoltà a costruire continuità nelle esperienze professionali, la difficoltà a scegliere itinerari formativi, sarebbero probabilmente attenuati da una maggiore conoscenza dei lavori.

La lunga stagione fordista e la successiva crescita delle forme precarie di lavoro e della disoccupazione, ha lasciato in eredità una **svalutazione del lavoro** come esperienza qualificante della vita. Sarebbe quindi utile ripartire dai contenuti e dai significati dei lavori, dagli elementi positivi delle esperienze di qualità e di realizzazione vissute dai giovani, che possono essere rintracciati e raccontati.

Per venire incontro a queste esigenze l'indagine mette a disposizione patrimonio di informazioni sugli sbocchi lavorativi dei giovani piemontesi. Un ricco e assolutamente inedito bagaglio di informazioni che riteniamo possa essere diffuso e valorizzato attraverso la creazione a Torino di un **Centro per l'Orientamento al lavoro dei giovani**, prendendo a modello esperienze di successo attive in altri paesi.

La Regione Piemonte, capitalizzando anche l'esperienza delle provincie, dei Centri per l'Impiego e dei Centri di Formazione professionale, e degli Atenei, dispone già di risorse che potrebbero essere arricchite e proposte in modo attivo e organizzato in un **luogo – fisico e on-line** – visibile e facilmente accessibile. Un porto dove approdare nell'incerta

navigazione alla ricerca di un futuro professionale, per evitare che molti giovani si trovino soli alla fine della scuola, nei momenti più delicati in cui si prendono le decisioni chiave verso la vita adulta.

Si tratta quindi di creare un nuovo polo di attività che dovrebbe favorire la visibilità e la valorizzazione di molte esperienze presenti ma disperse, aumentare i livelli di cooperazione e di rete, creare un punto di riferimento per molte domande di singoli giovani e di soggetti collettivi intorno al lavoro e alle prospettive di un lavoro significativo per i giovani. Nello stesso ambito andrebbe realizzata un'iniziativa permanente per dare ai giovani una ricchezza di relazioni internazionali, a cominciare dal sostegno all'apprendimento delle lingue con soggiorni all'estero.

Questa iniziativa potrebbe dare ai giovani piemontesi il segnale concreto che ci si vuole occupare del loro futuro, per contrastare il rischio che il protrarsi della disoccupazione giovanile possa produrre una "cicatrice" su un'intera generazione.

Se condivisa, la proposta di dar vita ad un nuovo Centro per l'Orientamento al lavoro dei giovani piemontesi potrebbe essere preceduta da uno studio di fattibilità circoscritto all'area metropolitana torinese per valutarne le ricadute e le implicazioni finanziarie e localizzative.