

TERZO RAPPORTO TRIENNALE

Scenari per il Piemonte del 2015

IL MERCATO DEL LAVORO FRA MODELLI DI PARTECIPAZIONE E SISTEMI DI QUALIFICAZIONE

LUCIANO ABBURÀ E MAURO DURANDO

IRESNARI 2007/3



ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICO SOCIALI DEL PIEMONTE

Irescenari Irescenari

IL MERCATO DEL LAVORO FRA MODELLI
DI PARTECIPAZIONE E SISTEMI DI QUALIFICAZIONE



L'IRES PIEMONTE è un istituto di ricerca che svolge la sua attività d'indagine in campo socioeconomico e territoriale, fornendo un supporto all'azione di programmazione della Regione Piemonte e delle altre istituzioni ed enti locali piemontesi.

Costituito nel 1958 su iniziativa della Provincia e del Comune di Torino con la partecipazione di altri enti pubblici e privati, l'IRES ha visto successivamente l'adesione di tutte le Province piemontesi; dal 1991 l'Istituto è un ente strumentale della Regione Piemonte.

L'IRES è un ente pubblico regionale dotato di autonomia funzionale disciplinato dalla legge regionale n. 43 del 3 settembre 1991.

Costituiscono oggetto dell'attività dell'Istituto:

- la relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione;
- l'osservazione, la documentazione e l'analisi delle principali grandezze socioeconomiche e territoriali del Piemonte;
- rassegne congiunturali sull'economia regionale;
- ricerche e analisi per il piano regionale di sviluppo;
- ricerche di settore per conto della Regione Piemonte e di altri enti e inoltre la collaborazione con la Giunta Regionale alla stesura del Documento di programmazione economico finanziaria (art. 5 l.r. n. 7/2001).

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Angelo Pichierri, *Presidente*

Brunello Mantelli, *Vicepresidente*

Paolo Accusani di Retorto e Portanova, Antonio Buzzigoli, Maria Luigia Gioria,
Carmelo Inì, Roberto Ravello, Maurizio Ravidà, Giovanni Salerno

COMITATO SCIENTIFICO

Giorgio Brosio, *Presidente*

Giuseppe Berta, Cesare Emanuel, Adriana Luciano,
Mario Montinaro, Nicola Negri, Giovanni Ossola

COLLEGIO DEI REVISORI

Emanuele Davide Ruffino, *Presidente*

Fabrizio Allasia e Massimo Melone, *Membri effettivi*
Mario Marino e Liliana Maciariello, *Membri supplenti*

DIRETTORE

Marcello La Rosa

STAFF

Luciano Abburrà, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Maria Teresa Avato,
Marco Bagliani, Cristina Bargerò, Giorgio Bertolla, Paola Borriore, Antonino Bova, Paolo Buran,
Laura Carovigno, Renato Cogno, Luciana Conforti, Alberto Crescimanno, Alessandro Cunsolo,
Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero,
Filomena Gallo, Tommaso Garosci, Maria Inglese,
Simone Landini, Antonio Larotonda, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi,
Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Occelli,
Santino Piazza, Stefano Piperno, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Lucrezia Scalzotto,
Filomena Tallarico, Luigi Varbella, Giuseppe Virelli

© 2008 IRES – Istituto di Ricerche Economico – Sociali del Piemonte
via Nizza 18 – 10125 Torino
Tel. 011.66.66.411 – Fax 011.66.96.012

Iscrizione al Registro tipografi ed editori n. 1699,
con autorizzazione della Prefettura di Torino del 20/05/1997

Si autorizza la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto
del volume con la citazione della fonte.

Irescenari

**TERZO RAPPORTO TRIENNALE
SUGLI SCENARI EVOLUTIVI DEL PIEMONTE**

2007/3

**IL MERCATO DEL LAVORO
FRA MODELLI DI PARTECIPAZIONE E SISTEMI DI QUALIFICAZIONE**

di Luciano Abburrà e Mauro Durando

UFFICIO EDITORIA IRES PIEMONTE

Maria Teresa Avato, Laura Carovigno

PROGETTO GRAFICO

Clips – Torino

IMPAGINAZIONE

Edit 3000 srl – Torino

STAMPA

Grafica ESSE – Orbassano (To)

Il contributo d'analisi retrospettiva compreso nelle Parti 1 e 2 deriva da una rielaborazione e aggiornamento da parte degli autori dei materiali preliminari prodotti per il Documento di programmazione del Fondo Sociale Europeo (POR 2007-2013) dall'ORML della Regione Piemonte. Il contributo di simulazione di prospettiva nella Parte 3 è stato predisposto per l'occasione da IRES e ORML della Regione Piemonte.

INDICE

PARTE 1. IL QUADRO DEL MERCATO DEL LAVORO E LE TENDENZE IN ATTO	1
1.1 Premessa	1
1.2 Gli indicatori del mercato del lavoro: una lettura comparativa a livello regionale e internazionale	2
1.3 Le principali criticità sul mercato del lavoro	7
1.4 L'assetto territoriale	17
PARTE 2. ISTRUZIONE E COMPETENZE: I LIVELLI E I SISTEMI	20
2.1 I livelli di istruzione	20
2.2 Le competenze reali: le indagini PISA e ALL dell'OCSE	24
2.3 Il sistema dell'istruzione	28
2.4 Il sistema della formazione professionale	32
2.5 Problemi e prospettive della qualificazione	35
PARTE 3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA	38
3.1 Presentazione delle simulazioni	38
3.2 Il punto di partenza: il modello di partecipazione al lavoro piemontese a confronto con quelli "europei"	39
3.3 Scenari di partecipazione al lavoro per tutte le età: la composizione delle forze di lavoro nei prossimi 10 anni	43
3.3.1 Uno scenario "stazionario"	43
3.3.2 Uno scenario "europeo"	46
3.3.3 Due scenari nazionali: quello "tedesco" e quello "inglese"	49
3.4 Implicazioni: è difficile aumentare la partecipazione al lavoro senza cambiarne i modi e i soggetti	49

1. IL QUADRO DEL MERCATO DEL LAVORO E LE TENDENZE IN ATTO

1.1 PREMESSA

Il quadro socioeconomico piemontese è stato caratterizzato nella prima metà del primo decennio del 2000 da alcuni fattori dominanti, che ne hanno condizionato l'evoluzione e le prospettive:

- Una crisi industriale, che ha fortemente penalizzato alcuni settori e filiere di attività (settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa in particolare, con ovvie ricadute sui servizi più direttamente correlati), e inciso negativamente sui sistemi locali del lavoro più esposti, a partire dai bacini di Biella e Casale.
- Una spinta espansiva determinata dai massicci interventi infrastrutturali legati all'evento olimpico 2006 e alla riorganizzazione urbanistica dell'area metropolitana e dei principali assi di comunicazione, dal rilancio dell'immagine turistica della regione e, più in generale, dalla tendenza a una maggiore diversificazione delle attività economiche, che ha fatto da contrappeso alle ricadute negative della crisi industriale.
- Sensibili mutamenti nella composizione della popolazione, che prima hanno agito più in profondità agli estremi della scala delle età (forte diminuzione dei contingenti giovanili e crescita delle fasce più anziane), e che poi si sono focalizzati su un progressivo "invecchiamento" dei soggetti compresi nelle età di lavoro, in concomitanza con innovazioni normative che mirano ad allungare la durata della vita professionale.
- Forti processi di attrazione e regolarizzazione di popolazione immigrata, che ha acquisito un ruolo crescente e, in certi casi, determinante, nella riproduzione e nella espansione di specifiche aree di attività, in specie in agricoltura, edilizia e impiantistica e servizi di cura e assistenza alle persone, e ha contribuito a contenere i fenomeni di senilizzazione e di declino demografico in atto.

Un contesto variegato e complesso, dunque, caratterizzato dall'intreccio e dall'interazione di elementi diversi e talora contrastanti. **Il mercato del lavoro, nell'insieme, si è dimostrato reattivo alle sollecitazioni e dinamico rispetto ai cambiamenti:** gli effetti più negativi della crisi industriale sono stati contenuti da un utilizzo estensivo degli ammortizzatori sociali, con effetti dilatori sui processi di espulsione di manodopera, miranti a salvaguardare, nei limiti del possibile, l'occupazione e il reddito dei lavoratori e delle lavoratrici. Le buone performance del terziario e del ramo delle costruzioni, peraltro, hanno ampiamente compensato le perdite occupazionali registrate nel settore secondario, assorbendo anche buona parte dell'offerta di lavoro locale, come testimonia la forte riduzione intervenuta nei tassi di disoccupazione. A metà del decennio, comunque, **il Piemonte resta una delle regioni europee con la più alta quota di occupati nell'industria in senso stretto** (28,7%, nel 2005, contro una media del 19,5% nell'UE 25), in analogia con altre regioni dell'Italia centro-settentrionale (Marche, Veneto e Lombardia in specie). Livelli più elevati, superiori al 30%, si trovano solo in alcune regioni tedesche (fra cui il Baden-Württemberg, 32,3%), e dei nuovi paesi membri, in particolare Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria.

Il bilancio del quinquennio 2000-2005 risulta quindi largamente positivo, alla luce dei principali indicatori di riferimento (l'avvio di una nuova serie ISTAT rende i confronti non pienamente omogenei, ma le linee di tendenza sono chiaramente tracciate): l'occupazione aumenta di quasi 100.000 unità e il tasso di occupazione sale dal 60% al 64% della popolazione in età di lavoro, mentre il tasso di disoccupazione si riduce dal 6,3% al 4,7%, con dei guadagni ripartiti per genere, ma con un beneficio relativamente maggiore per la componente femminile.



Le dinamiche positive vanno però inquadrare in un contesto in costante trasformazione, dove **emergono preoccupazioni per la qualità del lavoro, soprattutto dei giovani e delle donne, maggiormente esposti alle esigenze di flessibilità espresse dal sistema delle imprese, ma anche per la forza lavoro più matura**, soprattutto se a bassa qualificazione, e quindi con difficoltà di adattamento ai processi di riorganizzazione e innovazione tecnologica. In questo senso, il semplice conteggio delle “teste” occupate (e disoccupate) e il calcolo di indicatori derivati risulta sempre più limitativo per l’analisi, giacché non dà conto degli attributi qualitativi degli impieghi, come la spesso richiamata frammentazione delle esperienze lavorative, specie per alcuni specifici segmenti di popolazione, né della diversificazione crescente dell’offerta di lavoro, entro e al di là dei parametri standard di individuazione delle persone in cerca di occupazione.

I dati, inoltre, indicano **un progressivo aumento dei livelli di istruzione degli occupati**, almeno per quanto misurati dai gradi di scolarizzazione: un processo in parte di natura generazionale (l’inserimento di giovani maggiormente scolarizzati in sostituzione di anziani con un grado di istruzione più basso), in parte dovuto agli orientamenti selettivi della domanda di lavoro, che attinge prioritariamente dal bacino dell’offerta più scolarizzata, anche per fornire prodotti e servizi dal maggior contenuto qualitativo.

Quel che è certo è che **si è andato fortemente accrescendo l’investimento formativo dei giovani** in termini di anni di istruzione iniziale, anche a fronte di un ampliamento dell’offerta nel segmento superiore, mentre si riducono i livelli di dispersione, con un vantaggio evidente per la componente femminile, caratterizzata da performance scolastiche notevolmente migliori di quelle maschili, e per conseguenza da percorsi più lineari, meno accidentati. **Non è riuscito invece a decollare efficacemente un modello di lifelong learning** e il coinvolgimento degli adulti in attività formative, *on e off the job*, risulta molto limitato e tende a concentrarsi in un’area ristretta di soggetti, dal profilo professionale e sociale medio-alto: nel 2005 meno del 5% delle persone tra 25 e 64 anni, secondo stime tratte dalle rilevazioni delle forze di lavoro ISTAT, risulta aver frequentato in Piemonte una qualche attività di formazione, ma con un divario che va dall’1% circa del totale fra i soggetti con il solo obbligo scolastico al 13,5% fra chi ha conseguito un titolo universitario o assimilabile.

Al volgere della metà del decennio, si è delineata un’inversione di tendenza del ciclo economico e produttivo, pur se ancora timida, e collocata in un contesto internazionale attraversato da molti fattori di incertezza e di tensione.

In un quadro segnato da una lenta ma progressiva affermazione della ripresa economica, in un contesto fortemente connotato dai ricordati mutamenti demografici, **le problematiche legate alla valorizzazione delle risorse umane assumono una luce nuova e un rilievo portante**, perché il pieno sfruttamento delle opportunità di sviluppo dipendono in misura significativa dai livelli di qualità delle prestazioni offerte e domandate: dovrebbero così venire al pettine una serie di questioni poste in evidenza negli anni passati, dallo *shortage* di lavoro qualificato, soprattutto giovanile, all’esigenza di robuste iniziative di *active ageing*, da un riadeguamento delle politiche verso l’immigrazione a una nuova stagione delle azioni ispirate alle pari opportunità e alla conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare. Insomma, un insieme di questioni che sollecitano un’attenta analisi dello stato delle cose per individuare nodi critici e priorità di intervento.

1.2 GLI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA COMPARATIVA A LIVELLO REGIONALE E INTERNAZIONALE

Un modo efficace per porre in luce peculiarità, problematiche o positive, della situazione regionale piemontese è quello di effettuare confronti con altre aree significative, opportunamente articolati per sottogruppi significativi della popolazione.

1. IL QUADRO DEL MERCATO DEL LAVORO E LE TENDENZE IN ATTO

Il prospetto seguente offre una comparazione fra il Piemonte e alcune grandi aree territoriali per i principali indicatori di riferimento in uso nell'analisi del mercato del lavoro. Il confronto è più solido con il Nord-Italia, area socioeconomica più affine alla nostra, e con l'Unione Europea allargata, rappresentativa in qualche modo degli standard comunitari attuali che, con l'introduzione dei nuovi paesi membri, segnano un arretramento contenuto rispetto ai valori dell'UE a 15 nazioni (il tasso di occupazione scende di un punto e mezzo, e quello di disoccupazione sale quasi di un punto percentuale). Meno significativo forse il confronto con l'Italia, dove gli squilibri territoriali risultano così marcati da rendere poco rappresentativa la media nazionale: l'indice di dispersione dei tassi di occupazione regionali, che in nessuna altra nazione europea supera nel 2005 la soglia di 10,0, con un massimo di 9,4 in Ungheria, raggiunge in Italia la quota di 15,6: uno scarto che dipende principalmente dalla componente femminile, per la quale l'indice raggiunge in Italia il livello di 25,7, contro una punta di 14,8 in Spagna.

Il **raffronto fra gli indicatori** canonici del tasso d'occupazione e di disoccupazione **evidenzia per la nostra regione uno svantaggio contenuto, ma apprezzabile, rispetto ai valori medi del Nord Italia, con una forbice che si allarga in misura preoccupante per i tassi di disoccupazione giovanile**, che in Piemonte sono quasi del 30% superiori a quelli dell'insieme delle regioni settentrionali. La situazione piemontese è decisamente migliore sia del dato nazionale, su cui pesano le difficoltà del Mezzogiorno, sia della media comunitaria per quanto riguarda i livelli di disoccupazione generali. **La disoccupazione dei giovani piemontesi però si avvicina molto a quella della UE (che per i giovani è due volte superiore a quella media)**, distanziandosi visibilmente dal dato medio del Nord Italia. **I tassi di occupazione piemontese, invece, sono nel complesso in linea con quelli dell'UE 25**, ma l'equilibrio, intorno a un valore del 64%, è frutto di una compensazione tra elevati livelli maschili, di due punti superiori a quelli comunitari, e un tasso femminile medio di due punti inferiore a quello di riferimento, ma solo in ragione dei divari tra le donne d'età più avanzata. In generale, infatti, il dato più discordante è il **forte divario che accomuna le aree italiane rispetto al dato comunitario quanto a tassi di occupazione della popolazione d'età più matura**, che interessa sia gli uomini sia le donne (fatte le debite proporzioni): i tassi d'occupazione della classe 55-64 anni vedono il Piemonte con un valore del 28,1%, contro il 42,5% nella media UE e il 31,4% in ambito nazionale. In questo caso il Piemonte è un fanalino di coda tra le regioni italiane, seguito solo da Veneto e Friuli-Venezia Giulia. Questo però

Tab. 1 – Principali indicatori comunitari sul mercato del lavoro per genere.

Confronti territoriali (2005)							
AREA TERRITORIALE	M	F	TOT.	AREA TERRITORIALE	M	F	TOT.
Tasso di occupazione 15-64 anni				Tasso di disoccupazione			
Piemonte	73,5	54,4	64,0	Piemonte	3,3	6,4	4,7
Nord-Italia	75,1	55,2	65,2	Nord-Italia	3,0	5,8	4,2
Italia	69,9	45,3	57,6	Italia	6,2	10,1	7,7
UE 25	71,3	56,3	63,8	UE 25	7,9	9,8	8,7
Tasso di occupazione 55-64 anni				Tasso di disoccupazione 15-24 anni			
Piemonte	37,4	19,2	28,1	Piemonte	14,0	20,7	16,9
Nord-Italia	38,8	20,1	29,2	Nord-Italia	10,8	16,3	13,2
Italia	42,7	20,8	31,4	Italia	21,5	27,4	24,0
UE 25	51,8	33,7	42,5	UE 25	18,2	18,9	18,5

Fonte: elaborazione ORML su dati Eurostat

è uno dei *key indicators* nella strategia europea per l'occupazione (la cosiddetta strategia di Lisbona), che ci ha posto l'obiettivo di toccare la soglia del 50% entro il 2010: per la nostra regione questo significherebbe un aumento medio di 4,4 punti percentuali all'anno, mentre nell'ultimo anno la crescita è stata di 1,2 punti e ha interessato la sola componente maschile.

Queste evidenti disparità fra specifici sottogruppi di popolazione, in un quadro caratterizzato da un allineamento del dato medio, suggeriscono un approfondimento sull'articolazione per fasce di età del tasso di occupazione, considerando anche altri termini di riferimento a livello territoriale. È quanto si è cercato di fare nel prospetto seguente, dove la comparazione insiste sulle differenze di genere ed è ampliata ad alcune aree regionali selezionate di altre nazioni europee, a noi vicine geograficamente o culturalmente, oltre che relativamente affini in termini economico-strutturali, e alle ripartizioni italiane comprese nel Centro-nord.

Il quadro è abbastanza complesso, ma gli elementi d'interesse si possono così sintetizzare:

- Fra gli uomini si osservano nell'Italia del Centro-nord e in Piemonte livelli occupazionali sostanzialmente in linea con quelli delle altre aree di riferimento, ma a valori molto elevati nelle classi di età centrali corrispondono, soprattutto in Piemonte, livelli decisamente inferiori tra i lavoratori più anziani, in particolare rispetto al dato di Baden-Württemberg e Cataluña: rispettivamente 62% e 64%, rispetto al 37% del Piemonte. A confronto con queste due ultime regioni europee, anche i giovani con meno di 25 anni registrano valori decisamente più bassi.
- Fra le donne si ritrova una situazione analoga, con tassi d'occupazione superiori alla media europea e in linea con le migliori regioni europee fino a 44 anni, ma che si ribaltano in uno svantaggio fra 45 e 54 anni, svantaggio che assume dimensioni macroscopiche dopo i 55 anni: 19,2% in Piemonte, contro 42,5% in Baden-Württemberg. Di nuovo, anche fra le ragazze si registra un divario negativo rilevante rispetto a Baden-Württemberg e Cataluña.



Ai due estremi della scala anagrafica si individuano dunque le maggiori differenze fra Piemonte (e Italia) e le altre regioni europee comparabili. I dati del 2005 registrano nella nostra regione un'ulteriore significativa flessione dei valori dei tassi d'occupazione delle età giovanili. Il dato potrebbe essere influenzato dalla propensione alla prosecuzione agli studi: si noti il forte divario, specie in Piemonte, fra maschi e femmine, dovuto non soltanto alla maggiore difficoltà di inserimento occupazionale per le ragazze, ma anche alla tendenza tra i ragazzi a un'uscita più precoce dal circuito scolastico e formativo. Ma la spinta al prolungamento dell'investimento in formazione è certamente presente anche **nel Baden-Württemberg e in Cataluña.** Qui

Tab. 2 – Tasso di occupazione per genere e classe di età.

Confronti territoriali (2005)

AREA TERRITORIALE	UOMINI						DONNE					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	TOT	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	TOT
Nord-ovest	38,2	89,5	95,4	91,4	38,3	74,7	29,3	74,2	73,1	61,9	19,7	54,5
Nord-est	40,2	90,3	95,2	92,0	39,6	75,9	31,5	74,8	75,3	62,4	20,7	56,0
Centro	29,7	80,9	93,6	89,6	45,1	71,6	21,1	64,5	67,7	60,6	26,0	50,8
Piemonte	38,9	87,3	95,3	90,1	37,4	73,6	27,7	72,9	75,6	62,7	19,2	54,4
Provence-Alpes-C.Azur	30,8	81,5	83,5	80,3	41,3	63,9	22,7	62,3	68,8	68,6	31,9	51,7
Rhône-Alpes	37,2	86,5	89,0	86,1	37,9	69,5	29,6	69,6	78,7	78,6	36,2	59,9
Baden-Württemberg	48,2	84,4	91,7	89,7	61,9	76,8	44,3	69,4	75,4	76,3	42,5	63,2
Cataluña	49,3	88,8	92,1	89,8	64,2	79,5	40,7	74,3	70,4	61,8	33,8	58,9
UE 25	39,6	83,7	88,4	83,8	51,8	71,2	33,7	67,4	71,2	67,5	33,7	56,2

Fonte: elaborazione ORML su dati Eurostat

però **i tassi d'occupazione giovanili restano relativamente alti per la presenza di maggiori opportunità di impiego part time, o in orari anomali, o con contratti a causa mista come l'apprendistato**; cioè fattispecie che favoriscono la conciliazione tra studio e lavoro, invece che la loro contrapposizione. Un caso tipico in Europa, a questo proposito, è quello dell'Olanda dove il tasso di occupazione giovanile raggiunge il 65%, ma non certo a scapito dei livelli d'istruzione. Nella classe di età più matura, invece, è forte l'influenza della normativa pensionistica e degli strumenti di uscita anticipata dal lavoro, nonché delle azioni di carattere legislativo o di politica attiva miranti a favorire l'invecchiamento attivo. **In Piemonte, come in Italia, i due fattori agiscono congiuntamente per deprimere la partecipazione al lavoro degli ultracinquantacinquenni: la normativa pensionistica ha agevolato, in passato, le uscite precoci dal lavoro**, e se le modifiche introdotte stanno producendo progressivamente un prolungamento dell'età lavorativa, **la crisi industriale, specie in Piemonte, ha sollecitato un utilizzo degli ammortizzatori sociali in funzione di accompagnamento alla pensione**, neutralizzando in parte l'effetto positivo della riforma. **Iniziative di active ageing si stanno avviando solo ora, con un notevole ritardo rispetto ai partner europei**, malgrado l'Italia sia una delle nazioni con il più alto tasso di senilizzazione, e il Piemonte, al suo interno, sia a sua volta una delle regioni con il maggior indice di invecchiamento.

Sempre in ambito occupazionale, il confronto internazionale dei principali dati strutturali evidenzia alcune altre specificità piemontesi (e italiane):

- Una maggiore presenza del lavoro autonomo. La quota di indipendenti si attesta nella nostra regione intorno al 28%, contro una media comunitaria del 16% e valori che nelle regioni prima citate oscillano fra un minimo del 10% nel Rhône-Alpes e un massimo del 17% in Cataluña. Grecia, Italia e Portogallo, nell'ordine, sono le nazioni europee con la più elevata percentuale di lavoro indipendente, le uniche a superare la soglia del 20% del totale (rispettivamente 36,7%, 28,1%, 26,2% nel 2004).
- Una scarsa incidenza del part time, persino rispetto alle altre regioni italiane del Centro-nord. L'incidenza del lavoro a tempo parziale nel 2005 è in Piemonte dell'11,8% in totale e del 23,2% fra le lavoratrici; i valori corrispondenti sono nell'UE 25 18,3% e 32,2%, e nella media delle regioni italiane del Centro-nord 13,6% e 26,6%. In Europa il part time femminile, la componente più significativa, è molto diffuso nei paesi del Nord, con un massimo in Olanda, dove ben il 75% delle donne occupate lavorano a tempo parziale, e con valori superiori al 40% in Gran Bretagna, Germania e Belgio, a fronte di un ben più scarso utilizzo nell'area mediterranea e nei paesi neocomunitari (il peso medio del part time nelle dieci nazioni in questione è pari al 10,9%).
- Un'incidenza altrettanto bassa dell'occupazione temporanea tra i dipendenti. L'8,8% del totale in Piemonte, con un divario di genere abbastanza netto (7,1% per gli uomini e 10,8% fra le donne), contro un dato medio del 10,4% nel Centro-nord dell'Italia e del 14,5% nell'UE 25, dove si riscontra una certa variabilità del dato: da un massimo del 33,3% in Spagna, che con la Polonia (25,7%) è l'unica nazione a varcare la soglia del 20%, a un minimo al di sotto del 3% in Estonia e Romania, ma con valori comunque molto bassi anche in Gran Bretagna e Irlanda. Dati regionali non sono al momento disponibili nel data base Eurostat. Un maggior peso nell'universo femminile è rilevabile praticamente ovunque, meno accentuato che in Piemonte, però, nella maggior parte dei paesi membri; di carattere analogo, invece, nelle altre regioni italiane di riferimento.

Sul versante della disoccupazione, come si è visto, **gli indicatori piemontesi presentano valori relativamente bassi, con la significativa eccezione dei livelli di disoccupazione giovanile, che stanno ben al di sopra dei valori medi dell'Italia settentrionale, e che nel 2005 sono aumentati sensibilmente tra le donne.**

Le regioni europee che si sono scelte a riferimento mostrano tassi di disoccupazione complessivi più alti di quelli dell'Italia settentrionale: Baden-Württemberg e Cataluña sono le aree territoriali più virtuose, con un dato attestato nel 2005 intorno al 7% (ben al di sopra del 4,7% piemontese), mentre in Rhône-Alpes si arriva all'8,4% e in Provence all'11,2%. In Germania, però, i valori si distribuiscono con una certa uniformità sia per genere che per età, mentre in Francia e in Spagna, come in Italia, si rileva uno svantaggio netto per le donne, soprattutto quelle adulte, e i valori giovanili sono notevolmente più alti, con un livello che si abbassa al di sopra dei 30 anni (discesa che è particolarmente vistosa in Italia, soprattutto tra gli uomini). D'altra parte, il quadro appare coerente con quello relativo ai tassi di occupazione, che per la componente maschile, come si è messo in luce in precedenza, si collocano in Piemonte, come nel resto del Nord Italia, su livelli molto alti nelle classi di età centrali, grossomodo tra 30 e 50 anni, dove sono decisamente superiori a quelli rilevati nelle aree di raffronto. Sono invece decisamente più bassi sia nelle classi giovanili sia nelle classi più mature.

Ma anche per le donne piemontesi d'età centrale (35-44 anni) il grado di partecipazione alle occupazioni retribuite risulta decisamente elevato, pari o superiore a quello delle regioni europee prese a confronto, mentre resta superiore al target europeo del 60% nella classe 45-54 anni. Per le donne più mature invece il valore crolla al di sotto del 20%, mentre nelle altre regioni europee risulta compreso fra il 35% e il 40%.



In sintesi, **nella nostra regione si riscontra un forte livello di coinvolgimento lavorativo da parte degli uomini adulti e delle donne giovani-adulte, mentre risultano più esposti al rischio di inattività**, di disoccupazione e di **sottoccupazione i giovani e le donne, e soprattutto le classi d'età più mature**, dove i tassi d'occupazione sono decisamente più bassi per entrambi i generi. Il dato rimanda a una configurazione della società che fa molto perno sulla famiglia, che funge da agenzia di collocamento e principale "ammortizzatore" delle tensioni derivanti dalla tortuosità e durata dei percorsi di inserimento e stabilizzazione occupazionale dei giovani che, non a caso, tendono a fuoriuscire molto tardi dal nucleo familiare. Allo stesso tempo



l'organizzazione familiare più diffusa – connotata da bassi tassi di presenza sul mercato del lavoro delle donne d'età matura e degli uomini d'età anziana – **consente agli adulti di entrambi i generi nelle età centrali di essere massicciamente disponibili a forme d'impiego molto esigenti sul piano della durata degli orari e dell'intensità del lavoro, senza venire eccessivamente condizionati dal peso delle attività di cura familiari, spesso surrogate proprio dai membri più maturi** delle famiglie (soprattutto le donne, ma anche uomini).

Questa articolazione complessa delle funzioni sociali ed economiche della famiglia, che assume e surroga funzioni che potrebbero anche essere svolte all'esterno, è probabilmente anche uno dei fattori che hanno influenzato il pesante calo dei tassi di natalità verificatosi in Italia a partire dagli anni ottanta: con l'effetto di diminuire il carico degli impegni extra-occupazionali per gli adulti, da un lato, ma anche di consentire di concentrare meglio tutte le risorse familiari nel tentativo di far seguire ai (pochi) figli percorsi di istruzione e qualificazione sempre più lunghi, nella speranza che ne possano conseguire processi di mobilità sociale, o almeno professionale.



Alla prova dei fatti, **tale strutturazione sociale sembra presentare una buona forza coesiva e mostra una sostanziale efficacia nel garantire bassi livelli di disoccupazione** (come prima segnalato) e di tensione sociale; si pensi alla recente crisi delle *banlieues* in Francia, alimentata da provvedimenti che causavano un aumento della precarietà dell'impiego giovanile. Una situazione siffatta non ha trovato riscontri da noi, pur in presenza di un quadro normativo (e di pratiche lavorative) non dissimile, e forse perfino più spinto in termini di flessibilità all'ingresso, proprio per il maggiore sostegno che le famiglie italiane garantiscono ai figli e, specularmente, per la minore autonomia dei giovani e la loro minore esposizione a stringenti problemi di ordine materiale.



Tale assetto sociale, tuttavia, oltre ad essere opinabile sul piano della desiderabilità, non può neppure essere considerato stabile e facilmente riproducibile nel prossimo futuro,

anche perché poggia fortemente proprio su alcuni pilastri che le politiche esplicite a livello europeo, oltre a non meno importanti cambiamenti di ordine culturale e generazionale, mettono seriamente in discussione: in primo luogo, il basso livello d'occupazione delle donne più adulte e il ritiro precoce dal lavoro dei maschi più maturi.

1.3 LE PRINCIPALI CRITICITÀ SUL MERCATO DEL LAVORO

Per quanto sopra espresso, **i seguenti segmenti di popolazione risultano maggiormente esposti a mutamenti sul mercato del lavoro**, con intensità e problematiche differenziate:

- **I giovani**, in relazione alle difficoltà di primo inserimento e di stabilizzazione dell'impiego, e in generale alla bassa qualità delle occasioni di lavoro loro offerte, specie nella fase iniziale del loro iter lavorativo, spesso associate a una qualificazione – degli impieghi, ma anche dei giovani – non sufficiente a prefigurare la possibilità di significativi percorsi di carriera.
- **Le donne**, in relazione al persistere di fenomeni di segregazione verticale (difficoltà di accesso alle posizioni apicali) e orizzontale (concentrazione in specifici settori e ruoli professionali), cui si aggiungono sempre più problemi di permanenza e reinserimento lavorativo per le persone adulte che esprimono un marcato interesse verso il part time, poco sviluppato in regioni come il Piemonte, e, in generale, alla difficile conciliazione fra i ruoli lavorativi esistenti e gli impegni all'interno della famiglia, anche per un'insufficiente condivisione del lavoro domestico e di cura da parte degli uomini.
- **I cittadini stranieri** che, come si è detto in premessa, rappresentano una risorsa essenziale in alcune aree di attività, e la cui presenza ha dato dinamismo ai processi demografici e accresciuto la differenziazione culturale della società piemontese, per i problemi di integrazione e per le condizioni di sfruttamento cui sono spesso esposti nella prima fase di soggiorno nella nostra regione, anche a causa dei limiti delle procedure attivate dalla normativa in materia di immigrazione, con la necessità di rafforzare e coordinare efficacemente i servizi loro offerti dalle istituzioni pubbliche e dalle associazioni private.
- **Gli adulti ultracinquantenni**, divenuti e previsti come sempre più numerosi sul mercato del lavoro per effetto sia dei processi demografici sia delle modifiche alla normativa previdenziale, esposti al rischio di esclusione o di obsolescenza professionale dall'intensità e rapidità dell'innovazione tecnologica e dei processi di riorganizzazione aziendale, specie se non venisse messo in atto un consistente impegno per l'elaborazione e lo sviluppo di schemi di invecchiamento attivo – una tipologia di interventi su cui si è accumulato un preoccupante ritardo a livello regionale e nazionale – e di disposizioni legislative e regolamentari che favoriscano il prolungamento della vita attiva.

Quelli appena elencati possono essere grandi gruppi-target delle politiche del lavoro, che naturalmente presentano sovrapposizioni (si pensi al caso delle giovani donne immigrate, ad esempio), oltre a una forte articolazione interna, dal momento che le loro condizioni di debolezza dipendono molto dal livello di istruzione-qualificazione e/o di professionalità posseduto. Esamineremo più avanti la composizione della popolazione e delle forze di lavoro per grado di istruzione e le problematiche correlate, ma va da sé che se l'investimento in formazione è essenziale per rafforzare la propria posizione sul mercato, è altrettanto fondamentale l'instaurarsi di un percorso di crescita professionale nel lavoro.

Se già nell'elencazione precedente si sono richiamati i principali aspetti critici connessi alle diverse condizioni, può essere opportuno svolgere pur sinteticamente alcuni approfondimenti in merito, fornendo alcuni elementi aggiuntivi per dimensionare e qualificare correttamente i fenomeni e collocarli nel contesto regionale.



1) **La questione giovanile ha acquisito una rilevanza sempre maggiore ed è percepita dall'opinione pubblica come uno dei principali problemi sociali, anche se ne vengono enfatizzate alcune dimensioni e sottovalutate altre.** Particolarmente sottolineata è la destrutturazione delle modalità di impiego tipiche per la generazione precedente, in presenza di una persistente aspirazione dei giovani a una certa sicurezza occupazionale, che pure si intreccia con un desiderio di maggior libertà dal peso e dai vincoli organizzativi che spesso connotavano il lavoro "sicuro" dei loro genitori.



Nelle pagine precedenti, peraltro, **si è evidenziato come i livelli di precarietà in Piemonte oggi siano relativamente bassi in una logica di comparazione sia nazionale che internazionale, e come il lavoro a termine si concentri nelle classi giovanili, con una maggiore accentuazione fra le ragazze.** Un raffronto più ravvicinato con i dati italiani, limitati ai soggetti da 15 a 34 anni e suddivisi per ripartizioni territoriali, segnala in effetti un picco elevato per le giovani donne in Piemonte. Le figure 1A e 1B, riferite al solo lavoro alle dipendenze, mettono in luce gli aspetti testé rimarcati: nella figura 1A si osserva come il divario di genere sia più accentuato in Piemonte che nelle altre aree poste a confronto: in particolare, le ragazze con meno di 25 anni raggiungono in assoluto il livello massimo, con una quota di occupazioni temporanee che supera il 50%, rispetto al 40% medio del Nord Italia. Se però nel Mezzogiorno il livello di precarietà resta elevato anche oltre i 24 anni, e si mantiene evidente anche tra la popolazione adulta, **nel Centro-nord, e ancor più in Piemonte, tra i soggetti con più di 25 anni l'incidenza del lavoro temporaneo diminuisce sensibilmente e si riduce ulteriormente nelle classi successive.**



Questo andamento è ben visibile nella figura 1B, relativa alla nostra regione, in cui si osserva l'incidenza del lavoro a termine lungo l'intera scala delle età: il divario di genere, a sfavore delle donne, è rilevante e la situazione si inverte solo tra i soggetti più anziani, dove la presenza femminile è ormai ridotta al minimo.

Fig. 1 A – Incidenza percentuale dell'occupazione temporanea fra i giovani per area territoriale e classe d'età (Italia 2005)

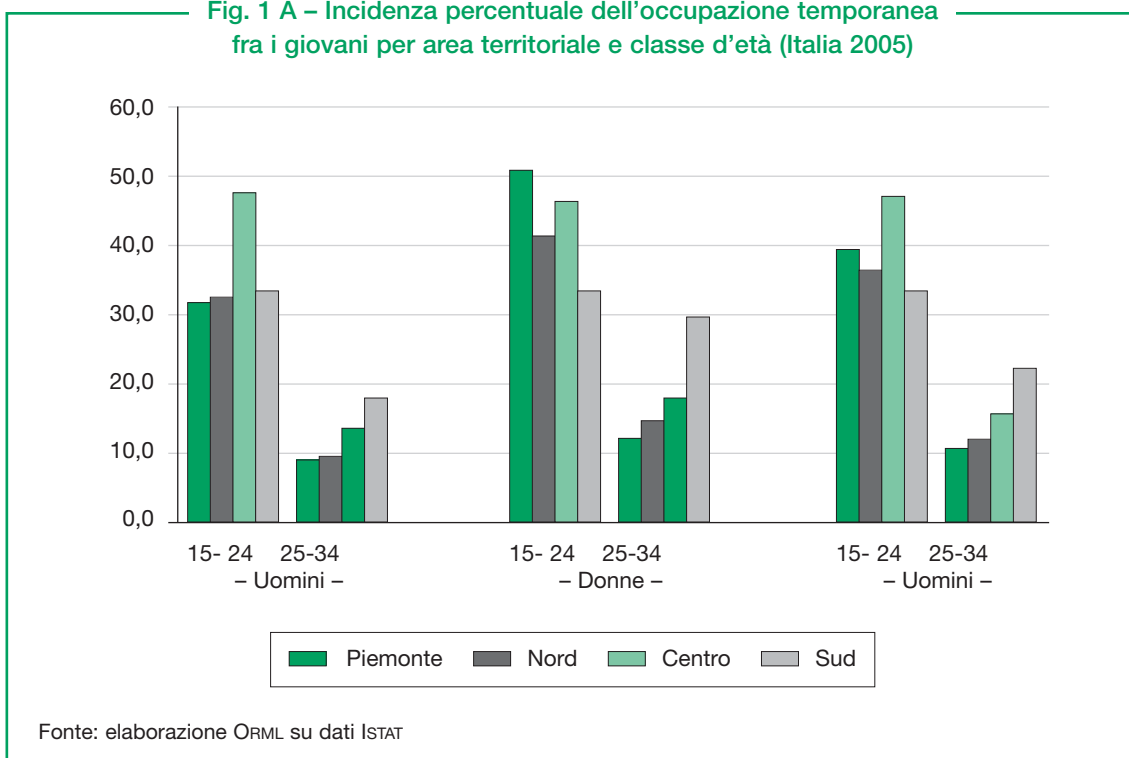
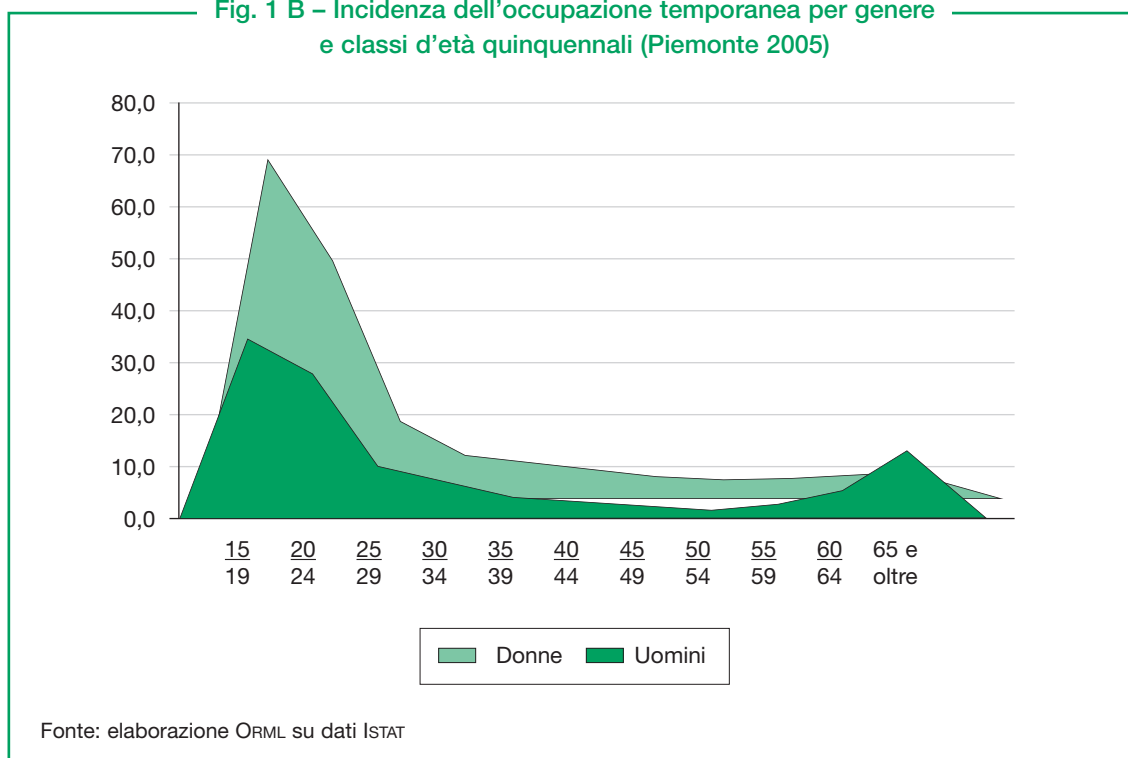


Fig. 1 B – Incidenza dell’occupazione temporanea per genere e classi d’età quinquennali (Piemonte 2005)



Va detto che in Piemonte, per le lavoratrici in giovane età, la quota di occupazione temporanea è aumentata di ben nove punti percentuali nel solo 2005, mentre nel 2004 era in linea con i valori del Centro-nord: è una dinamica che potrebbe essere riconducibile a una spinta verso l’impiego flessibile impressa dall’evento olimpico del 2006, con un aumento della precarietà femminile più marcato nei servizi commerciali e nei servizi alle imprese e nel ramo delle comunicazioni, benché presente anche nelle attività industriali.

Il fenomeno “precarizzazione” risulta ancora più appariscente se si analizzano i dati di flusso, relativi alle procedure di assunzione registrate dai Centri per l’Impiego. In Piemonte, in un anno come il 2004, l’87,4% degli avviamenti al lavoro giovanili rientrava nel novero dei contratti a termine. Si trattava di 109.000 assunzioni su un totale di 125.000, comprendenti diversi tipi di lavoro: 31.000 missioni di lavoro interinale, 31.000 contratti a causa mista, in massima parte di apprendistato, 47.000 rapporti a tempo determinato “ordinari”, secondo le specifiche contenute nei vari CCNL. E si parla qui solo di lavoro dipendente, senza considerare il lavoro parasubordinato, e in particolare le collaborazioni continuative o a progetto: una fattispecie molto diffusa, che secondo le stime ISTAT coinvolgeva nel 2005 circa 25.000 soggetti nella nostra regione, con una prevalenza di persone fra i 25 e i 44 anni. I dati di flusso tendono però a sovrastimare la portata del fenomeno della precarizzazione, sommando rapporti di lavoro spesso di breve o brevissima durata, che possono interessare lo stesso soggetto più volte nel corso dell’anno, o ripetuti avviamenti che si riferiscono al medesimo posto di lavoro, in entrambi i casi accrescendo molto il volume dei movimenti registrati dagli uffici, che però danno un contributo molto limitato alla consistenza dello stock dell’occupazione, come registrato dalle fotografie periodiche dell’ISTAT.

In ogni caso, **l’allarme lanciato in merito a una eccessiva frammentazione delle esperienze lavorative dei giovani**, seppure tenda a dilatarne la portata reale, **merita di essere**



attentamente considerato, poiché sollecita quanto meno riflessioni e interventi a correzione di politiche di reclutamento che rischiano di condizionare negativamente le prospettive di vita delle generazioni che si affacciano al mondo del lavoro, tanto più quando una precarietà troppo prolungata si associ a livelli retributivi bassi e inadeguati rispetto alle esigenze di una vita autonoma. Ma **un problema non meno importante si presenta anche sul versante della qualificazione**: se **le esperienze di lavoro giovanili di breve durata si susseguono senza dar luogo all'accumulo di una coerente formazione sul lavoro**, il danno riguarda non solo le condizioni immediate, ma anche le prospettive future di carriera professionale degli individui e di valorizzazione delle potenzialità lavorative delle aree territoriali.

In effetti, il ventaglio di opzioni contrattuali disponibili si è ampliato di molto, anche se va detto che le tipologie più innovative introdotte dalla Legge Biagi hanno avuto ben scarso utilizzo e che la riforma ha al più contribuito ad alimentare un clima favorevole all'aumento dei margini di flessibilità con il ricorso a fattispecie contrattuali già in essere prima, come il lavoro interinale o il lavoro parasubordinato, peraltro regolandoli con maggior precisione.

Il tutto, comunque, si inquadra in un contesto in cui la precarietà, come si è visto, tende a rientrare nell'età matura per effetto prevalente di un processo di stabilizzazione dell'impiego, cui si associa un'onda di riflusso nelle cosiddette non forze di lavoro, che coinvolge in prevalenza donne a bassa qualifica. D'altro canto non potrebbe essere diverso, perché, come prima argomentato, **il sistema consente una larga esposizione dei giovani a patto di consolidate garanzie occupazionali per gli adulti che li sostengono materialmente, oltre che nella ricerca di lavoro**.

Il fatto più importante da considerare – anche per le sue conseguenze indirette sulle prospettive di vita e di qualificazione dei giovani – è che i tempi di conseguimento di un posto di lavoro stabile si sono decisamente allungati, così come tendono a dilatarsi prima la formazione iniziale e poi la fase di transizione verso il primo impiego. Inoltre, i percorsi lavorativi che si instaurano in età giovanile prevedono una frequente alternanza di periodi di lavoro e periodi di disoccupazione che talvolta sono riempiti da attività formative mirate, ma più spesso sono sostanzialmente dispersivi. **Questi elementi** possono concorrere alla comprensione dei livelli di disoccupazione giovanile piuttosto elevati riscontrati in precedenza e **invitano a guardare con preoccupazione anche la continua riduzione del tasso di attività giovanile**: un fenomeno che non dovrebbe più essere assecondato in modo non problematico.

2) **La questione femminile**, come si è visto, **emerge già nella disamina precedente e lo svantaggio di genere sembra operare fin dalle classi giovanili, in termini di maggiore esposizione alla precarietà dell'impiego**. La specificità di questa tematica è però legata, da un lato, al ruolo delle donne all'interno della famiglia, ai maggiori carichi di lavoro e di responsabilità a cui per conseguenza esse sono sottoposte e ai vincoli che ne derivano; dall'altro lato, ai fenomeni di segregazione verticale e orizzontale di cui prima si diceva. A ciò si aggiunga la particolare rilevante circostanza per cui il ricorso al part time, pur crescente, resta in Piemonte su livelli molto inferiori a quelli segnati da altre nazioni o regioni europee dove, a una partecipazione femminile al lavoro elevata come la nostra, corrisponde un'incidenza di lavoratrici a tempo ridotto molto più elevata della nostra.

Il part time appare, infatti, **una modalità di impiego particolarmente richiesta dalle donne in età adulta** e può rappresentare uno strumento efficace per aumentare il tasso di occupazione nelle fasce di età in cui questo, come si è prima evidenziato, si colloca su livelli molto inferiori a quelli medi europei. Ma forse anche **una maggiore disponibilità di part time per le donne adulte nelle età centrali (le madri) potrebbe favorire una maggior partecipazione al lavoro di quelle nelle età più mature (le giovani nonne), oltre a rendere meno difficile quella delle dirette interessate**.

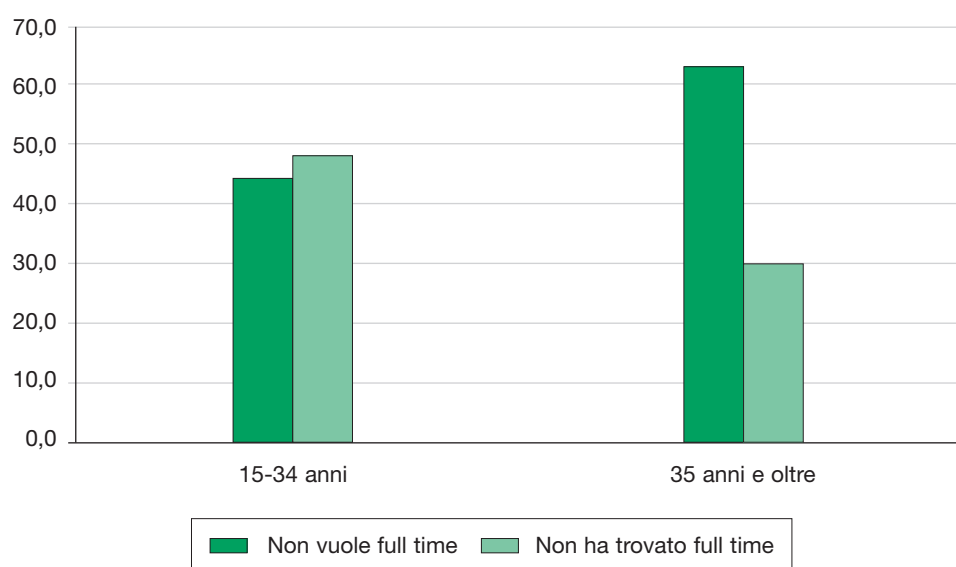
1. IL QUADRO DEL MERCATO DEL LAVORO E LE TENDENZE IN ATTO

I dati delle rilevazioni delle forze di lavoro indicano, comunque, che già ora i due terzi delle part timer hanno più di 34 anni, e che tra le donne adulte il 70% dice di aver scelto espressamente un orario ridotto, per lo più per conciliare lavoro e impegni familiari: le figure 2A e 2B evidenziano il divario esistente fra le più giovani, meno coinvolte dal part time, e le adulte, che ne sono molto più interessate, anche in relazione al tipo di orario di lavoro cercato dalle disoccupate.

D'altra parte, in un contesto in cui rimanga fortemente minoritaria, l'occupazione a tempo parziale tende a deprimere le possibilità di carriera e a costringere le donne in un orizzonte lavorativo troppo condizionato dalla loro collocazione nell'ambito della famiglia: in questo senso può assumere le caratteristiche di un ripiego finalizzato all'acquisizione di un reddito integrativo a quello del coniuge. Ciò può renderlo ancor meno attraente per le attuali ragazze, che hanno un livello di scolarità più alto e altre aspettative dal lavoro rispetto alla maggior parte delle donne adulte. Di questo aspetto, nella prospettiva di un ricambio generazionale che porterà alla maturità donne più determinate a realizzarsi sul lavoro, si deve tener conto, per **dare al part time una connotazione meno segnata dal genere e più esplicitamente connotata come strumento temporaneo di modulazione della partecipazione al lavoro, finalizzato a una migliore conciliazione della vita familiare e della vita lavorativa per uomini e donne, del lavoro e della formazione nelle età giovanili, del lavoro e di altri interessi personali e sociali nelle età più mature.**

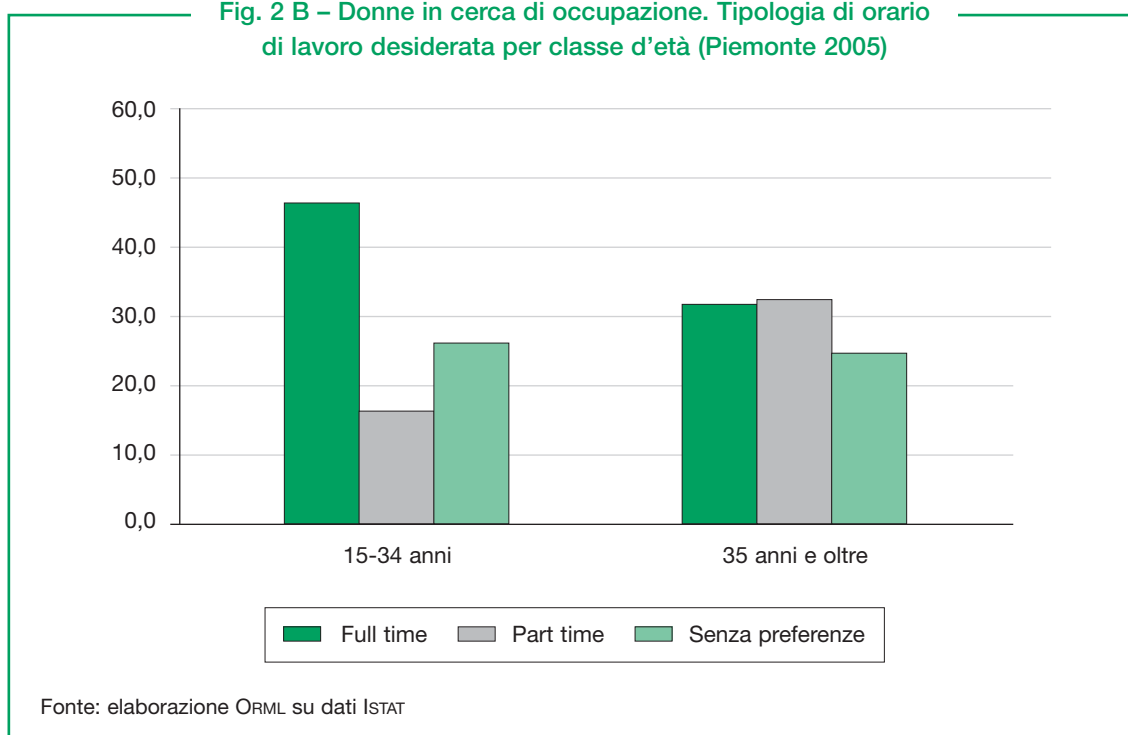
La marcata caratterizzazione femminile del part time, la maggiore presenza delle donne in lavori atipici, dagli orari brevi o anomali, e il forte squilibrio di genere nell'utilizzo dei congedi parentali o nel ricorso alle assenze legate a esigenze familiari varie, impone peraltro di **analizzare la distribuzione per genere dell'occupazione non solo in termini di "teste", ma anche in relazione al monte ore effettivo.** Infatti, la composizione degli occupati in base all'impegno orario settimanale è sostanzialmente diversa fra uomini e donne: guardando solo al lavoro dipendente, dove il dato assume maggiore significatività, osserviamo come nel 2005 la componente maschile (al netto del personale senza ore di lavoro) tenda ad addensarsi nella classe da 36 a 40

Fig. 2 A – Lavoratrici a tempo parziale. Volontarietà dell'orario ridotto per classe d'età (Piemonte 2005)



Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

Fig. 2 B – Donne in cerca di occupazione. Tipologia di orario di lavoro desiderata per classe d'età (Piemonte 2005)



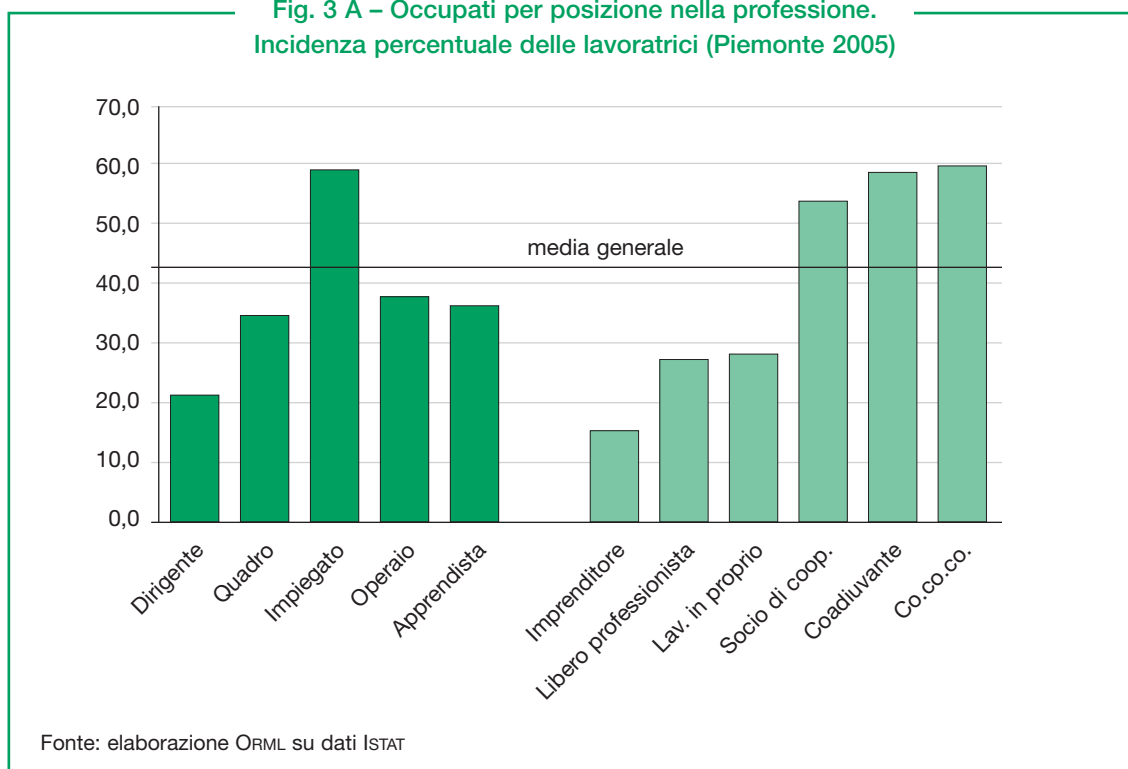
ore (72% del totale), con una quota considerevole di addetti che dichiarano tra le 41 e le 50 ore alla settimana (15%) e una fetta residuale di persone (10%) che avrebbero lavorato meno di 36 ore, mentre le lavoratrici con un monte ore ridotto, al di sotto dello standard, sono ben 37,6% del totale e la quota di quelle sopra le 40 ore è di tre volte inferiore a quella maschile.

Ne consegue che le donne nel 2005 sono sì il 46% del totale fra gli occupati dipendenti, ma la quota scende di ben cinque punti percentuali, al 41%, se si considera il monte ore lavorativo loro attribuibile; nell'insieme degli occupati, dove l'incidenza femminile si attesta al 42%, per la minore diffusione del lavoro autonomo fra le donne, il computo di cui sopra viene confermato, con una caduta della presenza femminile al 37% in termini di ore lavorate.

La questione solitamente definita della “segregazione” viene vista sotto il duplice aspetto dei limiti allo sviluppo di percorsi di carriera (il cosiddetto “tetto di cristallo”) **e della concentrazione delle lavoratrici in determinate aree di attività**, peraltro non connotate da condizioni univoche di svantaggio rispetto a quelle prevalentemente maschili.

Le figure 3A e 3B sintetizzano i principali dati di riferimento in relazione a questi due punti di vista: la figura 3A mostra come le donne siano la maggioranza nelle figure impiegate tra i dipendenti (le barre più scure) e tra soci di cooperativa, coadiuvanti e co.co.co tra gli indipendenti, mentre la quota si riduce drasticamente per dirigenti e imprenditori. La figura 3B mette in luce la netta prevalenza femminile nei servizi alle persone e nel ramo sociosanitario ed educativo, a fronte di una presenza molto ridotta nell'industria delle costruzioni, nel manifatturiero e nei trasporti. Ovviamente, i due quadri si potrebbero ulteriormente articolare e si vedrebbe così, da un lato, che le donne sono molto più numerose in proporzione nelle posizioni apicali del settore pubblico, con una quota minima nel privato, dall'altro, che nell'industria di trasformazione la presenza femminile è relativamente più elevata nell'alimentare, nel tessile-abbigliamento e in genere nella meccanica di precisione, mentre si riduce al minimo nelle industrie “pesanti”, come quelle di trattamento e lavorazione metalli.

Fig. 3 A – Occupati per posizione nella professione.
Incidenza percentuale delle lavoratrici (Piemonte 2005)

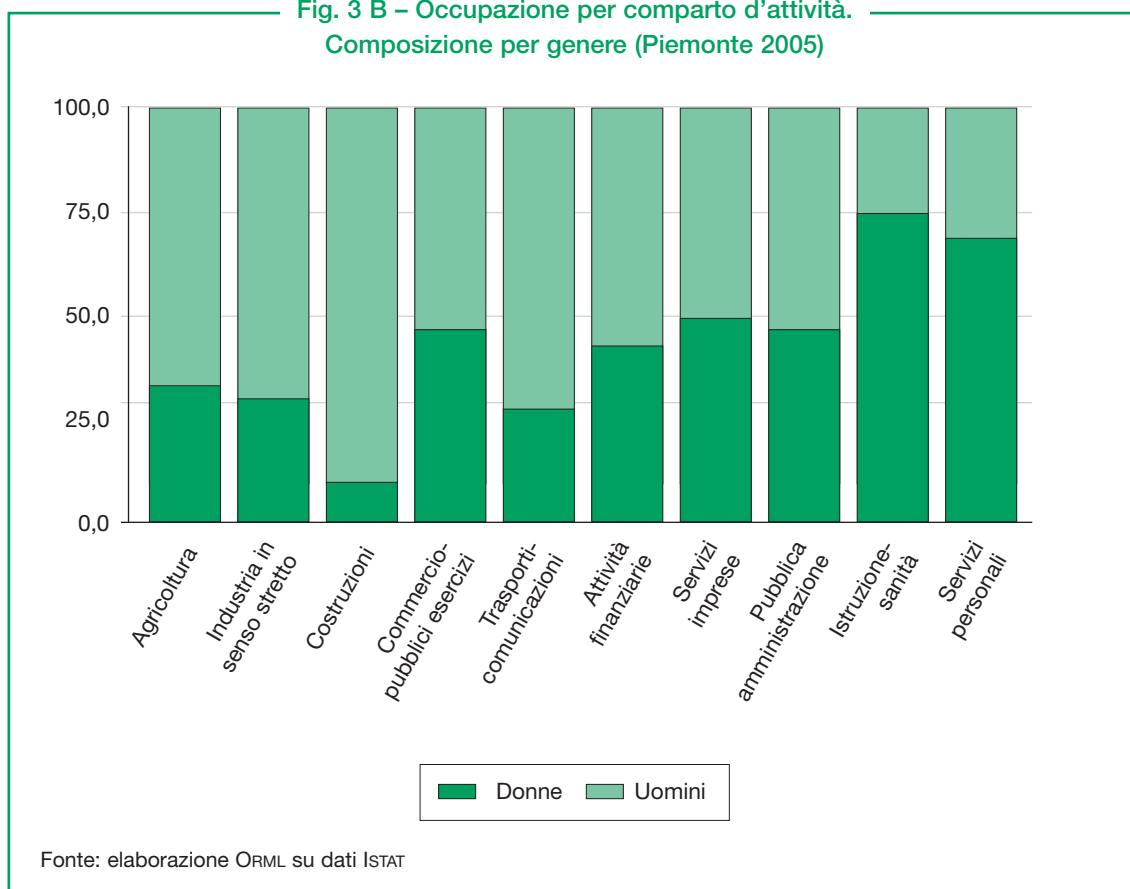


La segregazione orizzontale è in parte dovuta a un'effettiva valorizzazione delle differenze di genere, ma rimanda di fatto, in larga prevalenza, a ruoli sociali tipicamente femminili, e rappresenta un'esternalizzazione di funzioni svolte in ambito familiare (lavori di cura e di educazione). Sotto questo profilo, un indirizzo politico innovativo potrebbe essere rappresentato dal riorientare l'azione regionale – che finora si è esplicata soprattutto nel favorire con la formazione l'accesso delle donne in aree di attività a loro più congeniali, come i servizi alla persona, pur in un contesto che auspica un incremento delle scelte a favore di indirizzi di studio e di lavoro più maschili – cercando di aumentare piuttosto la penetrazione maschile nei settori e nelle professioni caratterizzati da una relativa prevalenza femminile.

La segregazione verticale è certamente correlata alla problematica sociale relativa alla condizione femminile, tuttavia è bene precisare che **la presenza delle donne nei gradini superiori della scala gerarchica va crescendo lentamente ma in modo progressivo, con i processi di ricambio generazionale** a cui prima si è fatto riferimento: l'ottima performance femminile nell'istruzione crea contingenti di ragazze con forti aspettative di affermazione professionale. L'impressione che si ricava dai dati è che, per ora, l'evoluzione porti le donne più in alto rispetto a prima, ma soprattutto accresca il loro spazio nelle posizioni intermedie e in quelle subito al di sotto di quelle dirigenziali, mentre permane una forte resistenza a fare il passo successivo, certamente per un ritardo culturale delle organizzazioni, ma probabilmente anche per la durezza delle alternative esistenziali che si pongono alle donne che vogliono ricoprire ruoli professionali apicali, in mancanza del sostegno da parte di una struttura familiare convenzionale.

- 3) **La comunità straniera ha registrato un aumento davvero rilevante negli ultimi anni:** alla fine del 2005 (dati ISTAT) si contavano in Piemonte 231.600 residenti stranieri, rispetto alle

Fig. 3 B – Occupazione per comparto d'attività.
Composizione per genere (Piemonte 2005)



107.000 unità rilevate nel 2000, di cui 218.500 extracomunitari (escluse anche le dieci nazioni entrate a far parte dell'UE nel 2005). **Gli immigrati costituiscono un mosaico complesso e variegato di gruppi nazionali, religiosi ed etnici, ma si osserva una netta prevalenza di tre sottogruppi, che coprono da soli il 61% delle presenze: i cittadini rumeni**, la nazionalità straniera emergente, diventata ormai la più numerosa con 53.000 residenti (e che dal 2007, peraltro, non rientra più ufficialmente nel novero degli extracomunitari per l'ammissione a pieno titolo all'UE), **i marocchini**, che rappresentano la componente storica dell'immigrazione piemontese (46.750 unità), **e gli albanesi** (33.700 abitanti). Importante anche la presenza di cinesi e peruviani, mentre i cittadini degli altri paesi neo-comunitari (da agosto 2006 non più assoggettati al regime delle quote) sono invece poco numerosi e l'unica nazionalità di rilievo è quella polacca, che conta poco più di 2.000 unità.

Questi sono i dati ufficiali, ma è noto che si tratta di cifre ampiamente sottostimate, per l'ampia diffusione di sacche di irregolarità che vengono periodicamente messe in luce e ridimensionate dai provvedimenti di regolarizzazione.

Sul territorio regionale si possono individuare, in relazione alla distribuzione degli immigrati, due grandi suddivisioni territoriali: l'area nord-orientale (ex province di Vercelli e Novara), dove la presenza extracomunitaria ha un'incidenza minore e conserva caratteri "tradizionali", con una prevalenza di cittadini africani; e il resto del territorio, dove gli scambi con l'estero sembrano più intensi, e si è fortemente consolidato negli ultimi anni il rapporto con l'Europa dell'Est, Romania e Albania in testa.

Come si è prima sottolineato, **i cittadini stranieri costituiscono una risorsa umana essenziale in importanti settori regionali**. La massima incidenza, in rapporto alle procedure di assunzione esperite nel 2004, si osserva nel settore agricolo, essenzialmente per il lavoro stagionale, e nel ramo delle costruzioni, comparti in cui gli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri sono quasi il 40% del totale; ma la domanda è in forte incremento anche nei servizi a persone e famiglie, soprattutto per l'attività di "badante", e in alcuni comparti dell'industria metalmeccanica. **L'inserimento occupazionale degli stranieri riguarda prevalentemente qualifiche manuali di base, ma sono sempre più numerose le figure caratterizzate da un buon livello di specializzazione** (muratori, saldatori, carpentieri, elettricisti, baristi, infermieri professionali), così come si va consolidando la presenza di nuove imprese con titolari stranieri, spesso rivolte a un mercato interno alle comunità immigrate, ma con una crescente apertura al mercato locale, specie nelle attività di edilizia e impiantistica.

L'ISTAT, inoltre, ha fornito la possibilità di effettuare stime sullo stock di occupati stranieri in Piemonte a partire dai dati elementari delle rilevazioni delle forze di lavoro, che ovviamente si riferiscono alla componente regolare o, meglio, all'occupazione degli stranieri presenti nelle anagrafi comunali, da cui viene ricavato il campione dell'indagine. **Gli occupati extracomunitari così considerati sarebbero in Piemonte 102.000 nel 2005, cioè il 6% circa del totale occupati**, per il 63% uomini e per il 50% al di sotto dei 35 anni (la quota corrispondente per gli italiani è del 32%). Il quadro presenta alcune significative differenze rispetto ai dati di flusso dei Centri per l'Impiego: in termini di incidenza percentuale, ne viene fortemente rialzata la presenza straniera nei servizi alle famiglie, dove il contributo dei cittadini extracomunitari è stimato in 21.000 unità lavorative, e arriva a coprire il 32% dell'occupazione nel comparto, mentre si riduce sensibilmente la quota in agricoltura (5%), presumibilmente perché ne è interessato per gran parte personale avventizio non ufficialmente residente. Confermata, invece, l'importanza di questa manodopera nel ramo delle costruzioni, dove ci sarebbero circa 20.000 addetti stranieri, il 15% circa del totale.

Gli immigrati hanno inoltre ravvivato le dinamiche demografiche e, pur non riuscendo da soli a colmare il divario fra nascite e decessi, hanno contribuito a contenere il saldo naturale negativo della popolazione: circa il 20% dei nati in Piemonte nel 2004 hanno almeno un genitore di origine straniera, rispetto a un peso degli stranieri del 5% sulla popolazione residente.

La forte domanda espressa nei confronti di questo segmento di popolazione non ha trovato in passato adeguato soddisfacimento nella politica delle quote annuali decise dal Governo; nella nuova legislatura si è optato per una maggiore apertura all'ingresso, sia per quanto attiene al lavoro stagionale agricolo, già relativamente coperto, sia per quanto riguarda il lavoro dipendente non stagionale, a cui si è concesso con un decreto flussi bis la virtuale copertura di tutte le richieste.

Sul piano occupazionale, gli stranieri seguono spesso un percorso lungo e tortuoso verso l'approdo a condizioni di stabilità e regolarità lavorativa: l'acquisizione di una "quota" determina nella stragrande maggioranza dei casi la regolarizzazione di una posizione già esistente, in modo non dissimile da un provvedimento di sanatoria, e le domande ricevute (oltre 34.000 nel 2005) possono essere ritenute una stima indicativa, benché non esaustiva, delle posizioni lavorative non regolari coperte da cittadini extracomunitari.

Posto che non sia interesse di nessuno mantenere in condizioni di irregolarità quote rilevanti di lavoratori, e visto che le richieste della domanda di lavoro che non trovano soddisfacimento nell'offerta di lavoro locale restano numerose, è prevedibile che permangano le spinte verso una politica meno restrittiva, che dovrà peraltro tenere conto dei problemi di accoglienza e di integrazione sociale che possono derivare da flussi migratori molto consistenti.

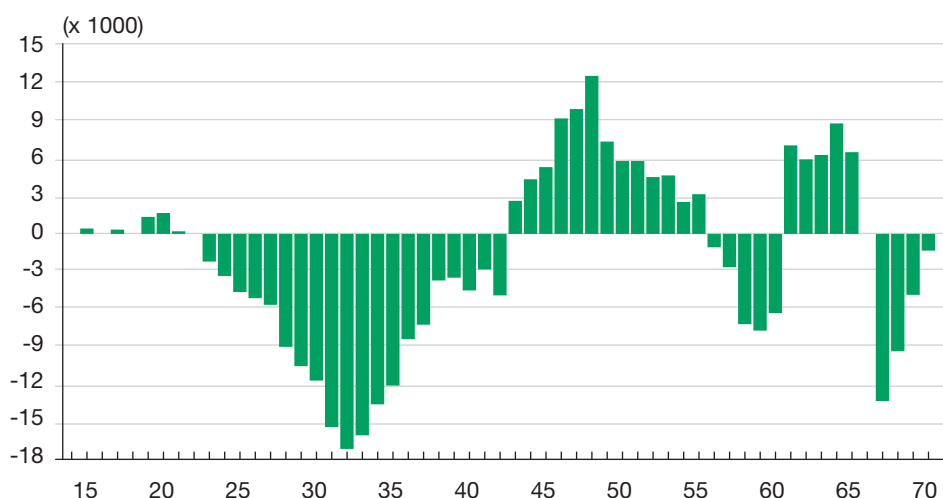
- 4) **Nell'arco del decennio 2005-2015 sono previste ulteriori importanti modifiche della struttura demografica, che produrranno un invecchiamento relativo della popolazione in età di lavoro.**



In particolare, come evidenziato dalle proiezioni demografiche per classi d'età, **si assisterà a una marcata riduzione della popolazione tra 25 e 40 anni, a fronte di una crescita del segmento tra 45 e 55 anni, e fra 61 e 64 anni.** Andrà ridimensionandosi invece la coorte tra 56 e 60 anni, che comprende i contingenti di nati nel periodo della seconda guerra mondiale. Nel sottogruppo più anziano, oltre i 65 anni, si osserva una diminuzione della popolazione nella prima classe quinquennale, relativa ai nati nella fase di crisi economica dei primi anni trenta, ma questa flessione sarà ampiamente compensata dalla crescita delle coorti anagrafiche successive. Questi cambiamenti si rifletteranno nella composizione prevista delle forze di lavoro, stimata sulla base di un tasso di attività invariato nelle classi di età centrali e in crescita con intensità differenziata in quelle tra 45 e 64 anni, per effetto delle modifiche alla normativa previdenziale, della tendenza a un progressivo aumento della partecipazione al lavoro delle donne adulte e delle ricadute delle iniziative miranti a un prolungamento della vita attiva. Si segnala, al proposito, che nel 2005 il tasso di attività ha segnato un sensibile aumento interannuale tra i 45-54 anni (+1,2 punti percentuali) e tra i 55-64 anni (+0,8 punti), a fronte di una sostanziale stabilità nella fascia tra 30 e 44 anni e di una flessione tra i più giovani. Le variazioni stimate sono di natura prudenziale, e valgono a dar conto della prosecuzione di un trend consolidato, che si prevede potrà ulteriormente intensificarsi per effetto delle iniziative previste.

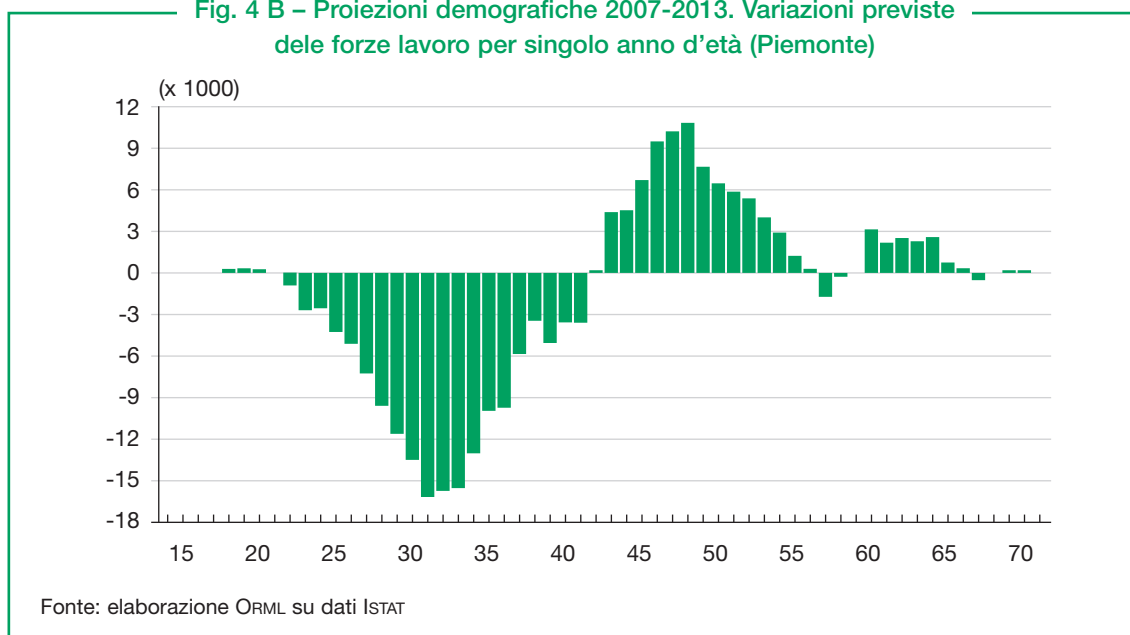
Come si è argomentato in precedenza, per raggiungere, o quanto meno avvicinare, gli obiettivi fissati dalla strategia europea per l'occupazione, occorre agire soprattutto sulle coorti di età matura, specie fra gli ultracinquantenni, dove i tassi d'occupazione piemontesi e italiani sono notevolmente inferiori a quelli delle principali nazioni dell'Europa centro-settentrionale, sia per le donne che per gli uomini. Tale azione deve rivolgersi non solo ai lavoratori e alle lavoratrici, ma anche alle aziende, che devono necessariamente porsi l'obiettivo (per la forza delle dinamiche in atto, non contrastabili a breve termine, e in un contesto di relativa scarsità di manodopera giovanile) di valorizzare al meglio sia i giovani da qualificare sia il personale in età matura da mantenere pienamente attivo, riorientando di conseguenza il loro assetto organizzativo.

Fig. 4 A – Proiezioni demografiche 2007-2013. Variazioni previste della popolazione per singolo anno d'età (Piemonte)



Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

Fig. 4 B – Proiezioni demografiche 2007-2013. Variazioni previste delle forze lavoro per singolo anno d'età (Piemonte)



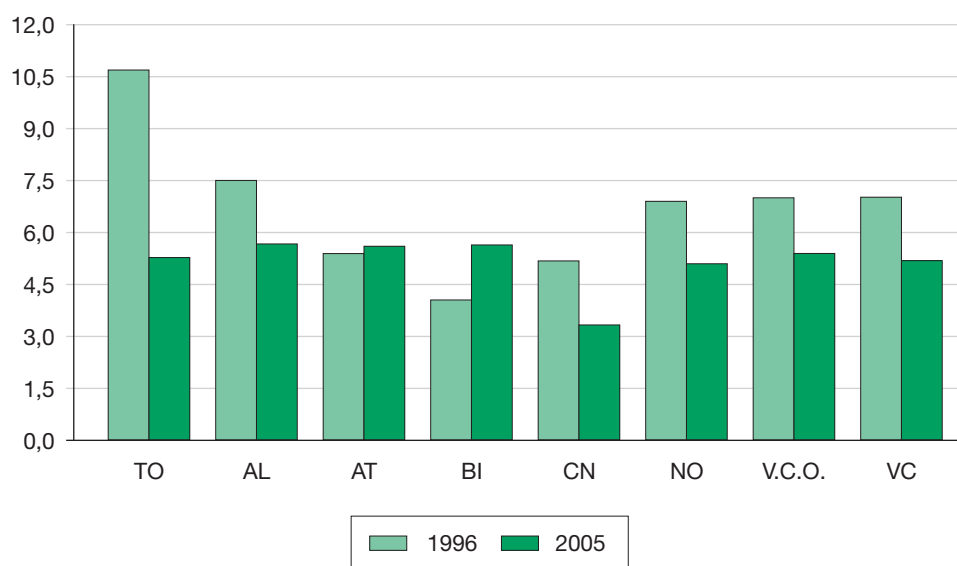
D'altra parte, **il concetto di *active ageing* fortemente promosso dalla UE ha una valenza molto ampia ed estende la propria operatività anche oltre la soglia dell'età pensionabile**, nella convinzione che si vadano ormai infrangendo le rigide distinzioni che finora definivano le età e i loro confini, in una visione della vita non soggetta a transizioni secche di stato, tra attività e inattività, ma basata su di una concezione dinamica, che vede con l'invecchiamento una rimodulazione dell'apporto individuale al lavoro, non una sua sostanziale esclusione in termini di retirement.

L'ageing, d'altra parte, è un processo che cambia e che coinvolge tutta la vita ("ageing is lifelong" ci ha spiegato l'ONU) e che si prepara fin dalle età più giovani con l'acquisizione di competenze cognitive fondamentali e con l'inserimento in traiettorie professionali dalle forti potenzialità evolutive. Si tratta di un fenomeno di straordinario rilievo, che va assunto positivamente, lavorando per valorizzare le potenzialità che ne derivano e per contrastarne gli elementi problematici. Al di là delle azioni direttamente rivolte ai soggetti in età avanzata, l'intervento in materia va concepito con un respiro molto ampio prevedendo una importante componente di natura preventiva, con un forte potenziamento delle attività di lifelong learning nel senso più ampio e comprensivo del termine.

1.4 L'ASSETTO TERRITORIALE

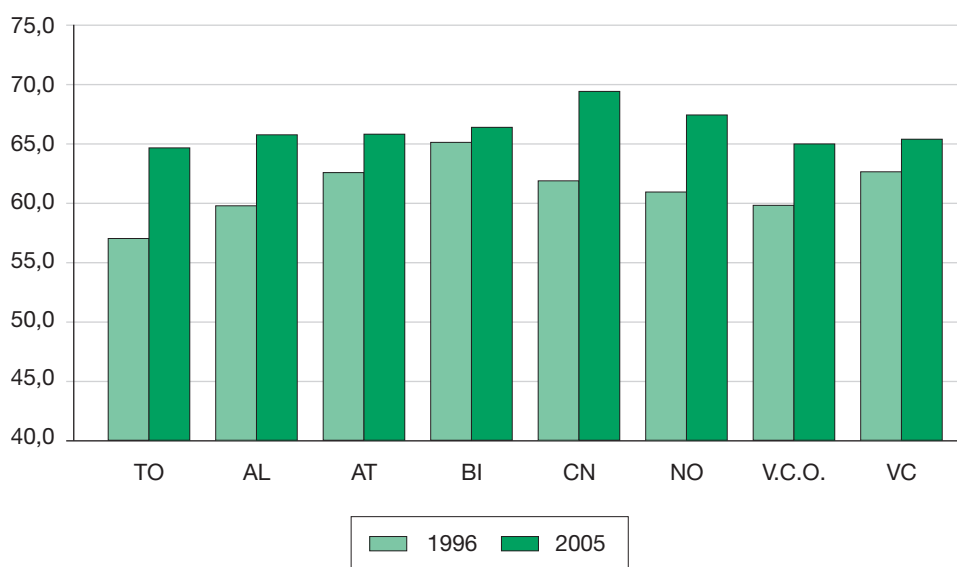
Anche l'assetto territoriale della regione, in relazione alla performance delle varie subaree sul mercato del lavoro, ha subito rilevanti trasformazioni. Negli anni novanta il quadro provinciale era caratterizzato dal gap piuttosto netto fra Torino e il resto del Piemonte, dove spiccava in positivo la situazione di Biella, un dato rilevabile con grande evidenza dai tassi di disoccupazione, che nella provincia del centro capoluogo erano quasi il doppio di quelli delle altre aree. Il divario si riduce lentamente all'inizio del decennio successivo, con una marcata accelerazione dopo il

Fig. 5 A – Tassi di disoccupazione per area provinciale.
Confronto anni 1996 e 2005 (Piemonte)



Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

Fig. 5 B – Tassi di occupazione 15-64 anni per area provinciale.
Confronto anni 1996 e 2005 (Piemonte)



Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

1. IL QUADRO DEL MERCATO DEL LAVORO E LE TENDENZE IN ATTO

2004, quando i livelli di disoccupazione tendono ad allinearsi, con una dinamica riflessiva che coinvolge la maggior parte delle province. L'eccezione è Biella che denuncia un peggioramento sensibile, per cui nel 2005 essa è diventata la provincia con il più alto tasso di disoccupazione in Piemonte, anche se lo scarto rispetto alle altre aree è contenuto (5,4% contro una media regionale di 4,7%). Il ruolo di eccellenza, prima appannaggio di Biella, spetta ora a Cuneo (3,2% nel 2005) che risulta una delle province meglio posizionate in ambito nazionale, in ragione degli indicatori del mercato del lavoro.


Le figure 5A e 5B raffigurano le modifiche verificatesi nell'ultimo decennio per quanto riguarda i tassi di disoccupazione e di occupazione: nella figura 5A si nota la netta caduta dei livelli di disoccupazione in provincia di Torino, e l'andamento contrapposto di Biella e Cuneo, al centro. I valori delle diverse province nel 2005 tendono a disporsi sullo stesso livello, anche per il recupero di Alessandria, a fronte di un assetto più mosso di dieci anni prima, caratterizzato dal marcato svantaggio della provincia del centro capoluogo.

La figura 5B è meno dinamica, anche per il fatto di riferirsi a un indicatore più "strutturato", come il rapporto fra occupati e popolazione in età attiva, meno soggetto a oscillazioni rispetto al tasso di disoccupazione, che opera su di un segmento di popolazione molto più ristretto: vi si nota comunque un aumento generalizzato del dato, più netto però a Torino e Cuneo, ridotto al minimo a Biella. Anche in questo caso il risultato è un relativo allineamento delle barre più scure, dove spicca nuovamente la provincia di Cuneo.

Le dinamiche evidenziate, come si è accennato, tendono ad accelerare nel periodo recente, e appaiono in parte correlate positivamente all'"effetto Olimpiadi" e, più in generale, allo sforzo di diversificazione e di rilancio operato nell'area metropolitana torinese come reazione alla fase di crisi del gruppo Fiat, mentre sono associate negativamente all'impatto della crisi industriale nel distretto tessile.

2. ISTRUZIONE E COMPETENZE: I LIVELLI E I SISTEMI

2.1 I LIVELLI DI ISTRUZIONE




Il Piemonte è una regione dalla forte vocazione industriale, con una struttura imprenditoriale molto fitta e originariamente imperniata sul ruolo della grande impresa, che ha poi subito rilevanti trasformazioni, con i processi di esternalizzazione e di terziarizzazione dell'ultimo decennio. Questo assetto tradizionale, rendendo disponibili molti posti di lavoro a bassa qualifica e discreta remunerazione, accessibili ai giovani, con la possibilità di realizzare percorsi di crescita professionale on the job anche in assenza di certificazioni scolastiche, ha depresso la partecipazione agli studi post-obbligo, costruendo uno zoccolo duro, piuttosto esteso, di soggetti con livelli di scolarità bassi. A ciò si aggiunga la vocazione agricola di larga parte del territorio pianeggiante e collinare, che ha determinato effetti analoghi, e il processo lento, pur se costante, dell'emancipazione femminile, che solo negli ultimi vent'anni ha consentito alle donne un ampio accesso, con ottimi risultati, alla formazione scolastica medio-alta. Da tutto ciò **si ricava uno scenario caratterizzato da livelli di istruzione bassi, anche in relazione alle altre regioni d'Italia, un gap che si va pian piano recuperando, ma con tempi necessariamente piuttosto lunghi.**

Con l'espansione del terziario, e la forte spinta impressa dalla strategia europea per l'occupazione verso l'economia della conoscenza – dove il sapere immateriale, ma anche gli strumenti di orientamento e di metodo acquisibili solo con gli studi superiori, rappresentano fattori imprescindibili – la qualificazione delle forze di lavoro diventa un elemento essenziale. Anche da parte degli attori istituzionali regionali si è voluto imprimere una spinta in direzione del rafforzamento dell'innovazione e della ricerca, puntando a un riposizionamento del sistema Piemonte sul mercato.

In questo quadro, le risorse umane assumono un ruolo centrale ed è essenziale assicurarsi ampia disponibilità di personale dinamico e preparato, con livelli di istruzione medio-alti, pronto a rispondere alle sfide di flessibilità imposte dal mercato. Sotto questo profilo, la situazione piemontese appare fortemente critica, proprio perché non è possibile liberarsi in tempi brevi dai ritardi accumulati nella qualificazione della forza lavoro, che sono riflessi dalla composizione per titolo di studio della popolazione regionale.

Il quadro offerto dalla tabella 3 offre un primo raffronto territoriale in materia: si è preferito concentrare l'attenzione sul segmento di popolazione e di occupazione fra 25 e 64 anni, per evitare l'inclusione dei giovani, che in parte non hanno ancora completato l'iter scolastico o formativo, e degli anziani, che tendono ad abbassare il grado di istruzione generale e non fanno più parte delle forze di lavoro. ISCED è un acronimo che sta per International Standard Classification of Education, strumento metodologico che nella versione del 1997 è usato da Eurostat e dall'OCSE per operare raffronti internazionali omogenei. In linea generale, i livelli da 0 a 2 si riferiscono, nella nostra realtà, ai soggetti senza titolo o con un titolo che non va oltre quello dell'obbligo scolastico (istruzione primaria e secondaria inferiore); i livelli 3 e 4 raggruppano qualificati e diplomati (istruzione secondaria superiore), e quelli 5 e 6 i titoli universitari o assimilabili, di base e oltre (istruzione terziaria di primo e secondo livello).



Il raffronto appare preoccupante, perché **il Centro-nord denuncia in generale livelli di istruzione sensibilmente più bassi di quelli delle regioni europee di confronto e, al suo interno, i valori piemontesi si collocano sistematicamente al di sotto di quelli delle tre ripartizioni considerate**, presentano una quota più elevata di soggetti a bassa istruzione, e una percentuale inferiore di soggetti con un titolo di studio post-diploma.

Fra le regioni europee considerate si rilevano peraltro non trascurabili differenze di composizione, che rimandano presumibilmente a una diversa strutturazione organizzativa e sociale: in Cataluña c'è

Tab. 3 – Composizione della popolazione e degli occupati per livelli di scolarità.
Confronti territoriali (2005)

AREA TERRITORIALE	POPOLAZIONE 25-64 ANNI								OCCUPAZIONE 25-64 ANNI							
	UOMINI				DONNE				UOMINI				DONNE			
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	TOT.	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	TOT.	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	TOT.	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	TOT.
Nord-ovest	48,9	39,6	11,5	100,0	47,8	40,3	11,9	100,0	42,9	43,8	13,3	100,0	32,2	50,4	17,4	100,0
Nord-est	49,7	39,5	10,8	100,0	49,3	38,9	11,8	100,0	44,1	43,3	12,6	100,0	33,9	49,4	16,7	100,0
Centro	44,9	42,1	13,0	100,0	44,7	40,4	14,8	100,0	40,2	44,6	15,2	100,0	29,0	49,2	21,8	100,0
Piemonte	50,9	39,1	10,0	100,0	51,2	38,2	10,6	100,0	44,2	43,4	12,4	100,0	35,6	49,4	15,0	100,0
Provence-Alpes -C.Azur	37,0	41,5	21,6	100,0	35,8	38,4	25,8	100,0	32,5	42,9	24,6	100,0	26,9	40,9	32,2	100,0
Rhône-Alpes	29,9	48,1	22,0	100,0	33,6	41,2	25,2	100,0	24,8	49,6	25,6	100,0	26,8	42,3	30,9	100,0
Baden-Württemberg	14,2	52,6	33,3	100,0	24,5	56,6	18,9	100,0	12,1	52,2	35,7	100,0	18,7	59,3	22,0	100,0
Cataluña	52,8	19,2	27,9	100,0	51,8	20,3	27,9	100,0	47,0	22,2	30,9	100,0	35,8	24,2	40,0	100,0

Fonte: elaborazione ORML su dati Eurostat

una forte concentrazione dei valori ai due estremi, con una fascia intermedia, quella del diploma per intenderci, molto rarefatta; nel Baden-Württemberg, la classe inferiore è ridotta al minimo, ma si osserva un marcato divario di genere a favore degli uomini, mentre in tutte le altre aree, Italia compresa, le donne mostrano livelli di istruzione più alti, soprattutto fra gli occupati.

Secondo le attese, l'occupazione discrimina a favore dei soggetti più qualificati: ovunque tra la popolazione la quota di persone nell'ISCED 0-2 è più elevata di quella presente nell'occupazione, che guadagna nelle fasce di scolarità più alte.

Il dato è particolarmente significativo e rimanda al fatto che **vi è una forte correlazione tra titolo di studio superiore e permanenza sul mercato del lavoro**. I tassi di attività si dispongono in ordine crescente all'aumentare del livello di istruzione, e la forbice fra i vari gradi di istruzione si allarga con l'età: tra le persone nella fascia critica da 55 a 64 anni la presenza sul mercato del lavoro raggiunge in Piemonte il 60% circa tra i laureati, contro il 42% dei diplomati e il 26,5% delle persone con la scuola dell'obbligo. Ciò significa che per agire sui tassi di occupazione, in particolare, ma non solo, dei più anziani (uno degli obiettivi della SEO, come si è visto, è proprio quello di raggiungere la soglia del 50% nella fascia di età superiore) non basta intervenire sulla normativa pensionistica o realizzare progetti di invecchiamento attivo o di incentivazione all'allungamento dell'età lavorativa (operazioni comunque necessarie e opportune, ovviamente), ma è bene puntare anche, in termini preventivi, a un innalzamento dei livelli di istruzione. **Il divario prima segnalato fra l'Italia e le regioni europee selezionate è così netto che non può che riflettersi, in parte, su quello relativo ai tassi di occupazione degli ultra55enni**, che tendono ad essere più alti nelle regioni estere citate anche in relazione all'elevata presenza di soggetti in possesso di un'educazione di grado terziario.

Il quadro così costruito è condizionato da vari fattori: la presenza di diverse strutture formative secondarie e terziarie, la composizione dell'occupazione, in specie l'incidenza di attività terziarie, che tendono ad assorbire personale più scolarizzato, l'importanza attribuita all'investimento in istruzione per migliorare le proprie chance sul mercato del lavoro.



I livelli di istruzione fra gli occupati (il sottoinsieme di maggior interesse – il dato subirebbe comunque minimi spostamenti se si analizzassero le forze di lavoro) **sono in progressivo aumento, e in particolare si va sempre più assottigliando la fascia di soggetti che non sono andati oltre l’obbligo, a favore di diplomati e laureati.** Nell’anno 2000 (il dato è da intendersi come indicativo, riferendosi a una serie statistica non pienamente omogenea con l’attuale) la quota di lavoratori e lavoratrici non in possesso dell’obbligo scolastico era pari al 12% circa e la quota di quelli con la licenza media era al 37,6%: nel 2005 i due valori sono scesi, rispettivamente, al 7% e al 34,3%. È aumentata di conseguenza la percentuale di qualificati e diplomati (dal 40% al 46%) e di soggetti con un titolo post-diploma (dal 10,4% al 12,8%).

Resta il fatto che gli occupati con un grado di istruzione minimo sono tuttora più del 40% del totale, una percentuale consistente che si mantiene relativamente elevata anche se si riduce fra le giovani generazioni (tab. 4).



Le differenze fra giovani maschi e femmine sono vistose (fino a 24 anni al 58% di diplomate corrisponde solo il 34% dei maschi, fra i quali però ci sono molti più qualificati), e l’incidenza delle licenze medie è, per conseguenza, molto più alta tra i ragazzi.



Si osservi come la quota di laureati rimanga abbastanza costante nelle varie fasce di età, proprio per la maggiore permanenza nell’occupazione di questi soggetti; **a partire dai 45 anni, inoltre, i livelli di istruzione maschili sono più elevati di quelli femminili, riflettendo una situazione progressiva di minor scolarizzazione delle donne, ora del tutto ribaltata.**

Sul dato regionale si sono condotti alcuni approfondimenti, incrociando i livelli di istruzione con altre variabili, sempre fra gli occupati, che possiamo così sintetizzare:

- a livello territoriale, si rileva una quota significativamente più alta di soggetti nella fascia di istruzione terziaria in provincia di Torino (15% del totale, contro una media del 10,5% nel resto della regione);
- in relazione al tipo di occupazione, fra gli autonomi si osserva una presenza elevata di soggetti con un titolo non superiore all’obbligo (48%, contro una media generale del 41%) dovuta ai bassi livelli di istruzione di lavoratori in proprio, coadiuvanti e soci di cooperativa, a fronte però di una percentuale superiore alla media di soggetti nella fascia superiore (14%), dovuta principalmente ai liberi professionisti, ma anche alle collaborazioni coordinate e continuative, dove la presenza di laureati è pari al 30% del totale;
- l’85% dei laureati opera nei servizi (il 93% fra le donne), dove la quota di occupati con un livello di istruzione superiore è pari al 18%, con un massimo del 40% nel ramo sanità e istruzione, ma con valori elevati anche nel settore finanziario e nei servizi alle imprese.

Tab. 4 – Composizione degli occupati per titolo di studio e genere (Piemonte 2005)

CLASSE DI ETÀ	UOMINI						DONNE					
	SENZA TIT		QUALIFICA	DIPLOMA	FORMAZ. SUPERIORE	TOTALE	SENZA TIT		QUALIFICA	DIPLOMA	FORMAZ. SUPERIORE	TOTALE
	LIC. ELEM.	LIC. MEDIA					LIC. ELEM.	LIC. MEDIA				
15-24	1,7	41,4	21,2	34,3	1,4	100,0	1,6	24,1	11,4	58,3	4,6	100,0
25-34	2,0	36,1	11,3	38,4	12,3	100,0	0,4	26,1	9,4	45,8	18,3	100,0
35-44	3,4	42,2	8,8	34,5	11,1	100,0	2,1	31,6	13,3	37,1	15,8	100,0
45-54	11,2	37,1	7,8	31,1	12,9	100,0	11,9	34,0	11,9	31,0	11,2	100,0
55-64	24,0	26,5	5,6	28,4	15,5	100,0	31,0	30,5	6,6	20,5	11,3	100,0
65 e oltre	42,8	20,2	1,8	20,2	15,0	100,0	53,7	17,4	2,4	17,6	8,8	100,0
Totale	7,7	37,4	9,6	33,7	11,7	100,0	6,4	30,0	11,2	38,2	14,3	100,0

Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

La tabella 5 incrocia il titolo di studio con il grande gruppo professionale in cui l'occupato è inserito, in base alla classificazione ISTAT 2001, e mira a verificare la congruenza del livello di istruzione con l'impiego posseduto; il quadro è limitato a diplomati e laureati, l'area di maggior interesse per questo tipo di analisi, suddivisi per genere.

In linea generale, i laureati e assimilati dovrebbero lavorare soprattutto nei due primi grandi gruppi, in particolare tra i dirigenti e tra le professioni a elevata specializzazione, dove rientrano ingegneri, architetti, medici e insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università; i diplomati dovrebbero concentrarsi tra le professioni tecniche, che comprendono, fra gli altri, periti industriali, impiegati di concetto, insegnanti delle scuole elementari e materne. In effetti, è proprio nei gruppi citati che si colloca la maggioranza degli occupati con qualifica medio-alta, seppur con non trascurabili "scivolamenti" verso il basso.

C'è infatti una quota di soggetti con una formazione superiore anche nelle aree professionali più basse (il 12% degli uomini e il 17% delle donne), **e soprattutto, non sono pochi i diplomati attivi in professioni esecutive e nelle attività di vendita** (in larga prevalenza donne) **o operaie** (principalmente uomini). I dati indicano un minor rendimento occupazionale del titolo di studio medio-alto per le donne.

La tabella 6, infine, condensa i risultati articolati per genere di due importanti indicatori di natura quantitativa della Strategia Europea per l'Occupazione, relativi in sostanza alla dispersione giovanile: il primo (che Eurostat riferisce agli *early school leavers*, cioè ai giovani che hanno abbandonato presto i percorsi formativi), misura l'incidenza dei soggetti da 18 a 24 anni con un basso livello di istruzione e che non risultano impegnati in attività formative sul totale delle persone in tale fascia di età; il secondo riguarda semplicemente la percentuale di giovani tra i 20 e i 24 anni che hanno acquisito un titolo di studio post-obbligo.

Il dato piemontese è sostanzialmente in linea con quello nazionale, e riflette un forte divario di genere, a favore delle ragazze, coerentemente con quanto prima evidenziato. La media europea registra, in relazione al primo indicatore, livelli di dispersione sensibilmente inferiori, specie tra gli uomini, mentre lo scarto si riduce nel secondo indicatore, dove, anzi, i valori femminili in Italia e in Piemonte sono superiori a quelli europei e dei paesi membri citati, ad eccezione della Francia.

Tab. 5 – Occupati. Composizione per grande gruppo professionale e titolo di studio (Piemonte 2005)

GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE	UOMINI			DONNE		
	DIPLOMA	FORMAZ. SUPERIORE	TOT.	DIPLOMA	FORMAZ. SUPERIORE	TOT.
Legislatori, dirigenti e imprenditori	7,1	12,6	6,0	2,9	2,8	2,4
Professioni di elevata specializzazione	4,8	53,6	8,1	5,1	49,2	9,3
Professioni tecniche	35,9	20,5	18,1	29,7	30,6	20,2
Impiegati esecutivi	12,4	4,8	7,5	33,1	10,5	19,5
Professioni qualificate vendite e servizi	11,4	3,2	10,4	18,3	4,2	21,7
Operai specializzati e agricoltori	15,8	2,6	28,1	2,9	1,1	7,4
Conduttori di impianti e addetti macchine	9,7	1,5	15,9	3,2	0,6	7,7
Professioni non qualificate	1,9	0,7	5,2	4,9	0,9	11,8
Forze armate	1,0	0,4	0,7	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ORML su dati ISTAT

Tab. 6 – Indicatori della strategia europea. Confronti territoriali (2005)

AREA TERRITORIALE	% 18-24 A. BASSA QUALIFICA NON IN FORMAZIONE			% 20-24 A. CON TITOLO POST-OBBLIGO		
	TOT.	M	F	TOT.	M	F
Italia	21,9	25,9	17,8	72,9	67,8	78,1
Piemonte	21,4	26,8	16,0	74,2	67,7	81,0
Francia	12,6	14,6	10,7	82,8	81,2	84,3
Germania	8,5	9,4	7,5	76,0	74,5	77,5
Spagna	30,8	36,4	25,0	61,3	54,8	68,2
Uk	14,0	14,7	13,2	77,1	77,5	76,7
UE 25	14,9	17,1	12,7	77,3	76,6	77,3

Fonte: elaborazione ORML su dati Eurostat e ISTAT

Lo scenario giovanile risulta, nell'insieme, assai meno critico di quello riferito all'insieme degli occupati o della popolazione: mentre si evidenzia un residuo divario negativo per i maschi, i livelli d'istruzione delle giovani piemontesi sono ormai saliti oltre la media europea e dei principali paesi di confronto. Quella che invece resta comparativamente piuttosto elevata è la fetta di giovani piemontesi che non vanno oltre gli studi dell'obbligo, o che fuoriescono precocemente dal ciclo di istruzione secondaria superiore, malgrado gli sforzi effettuati dalle istituzioni scolastiche e i progetti contro la dispersione promossi dal FSE. Qui il problema potrebbe risiedere anche in un'offerta di opportunità di qualificazione alternative alla scuola convenzionale meno ampia e meno efficace che altrove.

2.2 LE COMPETENZE REALI: LE INDAGINI PISA E ALL DELL'OCSE

Si sono analizzati finora dati essenzialmente quantitativi, che sono naturalmente importanti, perché uno dei problemi che l'esigenza di sviluppo di attività a più alto valore aggiunto pone è la disponibilità di risorse umane in numero congruo a garantire l'alimentazione del sistema economico, in una situazione caratterizzata da una relativa scarsità dell'offerta, sia per effetto delle dinamiche demografiche, sia per la consistenza relativamente ridotta della disoccupazione esplicita. Ci sono però anche aspetti qualitativi altrettanto importanti, che attengono alle competenze reali delle persone in uscita dal sistema formativo e di quelle operanti nel sistema delle imprese: alcune indicazioni in merito ci vengono da due ricerche promosse a livello internazionale sulle effettive competenze in possesso della popolazione, entrambe promosse e coordinate dall'OCSE: l'indagine PISA, rivolta specificamente ai quindicenni, cioè ai giovani nella fase di passaggio dall'istruzione secondaria inferiore a quella superiore, e l'indagine ALL, indirizzata all'insieme della popolazione fra i 16 e i 65 anni.

PISA (Programme for International Student Assessment) ha cadenza triennale (è stata realizzata finora nel 2000, nel 2003 e nel 2006) e si propone di indagare le competenze dei quindicenni negli ambiti della lettura, matematica e scienze. Nella survey 2003, centrata sulle competenze matematiche, si è effettuato un campionamento allargato in alcune regioni europee (in Italia, sotto il coordinamento dell'INVALSI: Piemonte, con oltre 1.500 interviste, Trentino-Alto Adige, Lombardia, Veneto e Toscana). La performance dei ragazzi piemontesi in matematica è risultata

prossima alla media OCSE, e superiore a quella nazionale: il punteggio medio è stato 494, contro 500 di media nei paesi dell'OCSE e 466 in Italia. L'esito è stato migliore sia in lettura (501, a fronte di 494 e 476 rispettivamente per OCSE e Italia) sia nelle scienze (522, rispetto a 500 e 486). In Italia si rilevano marcate differenze fra il Nord, che si colloca su livelli medio-alti nel contesto internazionale, e il Mezzogiorno, che denuncia valori particolarmente bassi, con un 22% di studenti al livello minimo di competenze matematiche (al di sotto di 1), contro una quota del 5% nel Settentrione. Si consideri che, come si è visto, **i livelli di istruzione del Sud sono in generale superiori a quelli del Nord, in termini meramente quantitativi, e che un divario così netto si realizza in un sistema scolastico centralizzato, con programmi, metodi e standard sostanzialmente unitari**, sia pur temperati dalla relativa autonomia di cui godono i singoli istituti.

Le ragazze conseguono un punteggio decisamente più elevato dei maschi nelle competenze linguistiche (522 contro 478 nella nostra regione, un divario riscontrabile in tutti gli ambiti territoriali), **ma risultano meno brillanti nella matematica** (487 contro 502) **e nelle scienze** (uno scarto di 10 punti in Piemonte, ma in questo caso la tendenza generale è a un livellamento dei valori di genere).

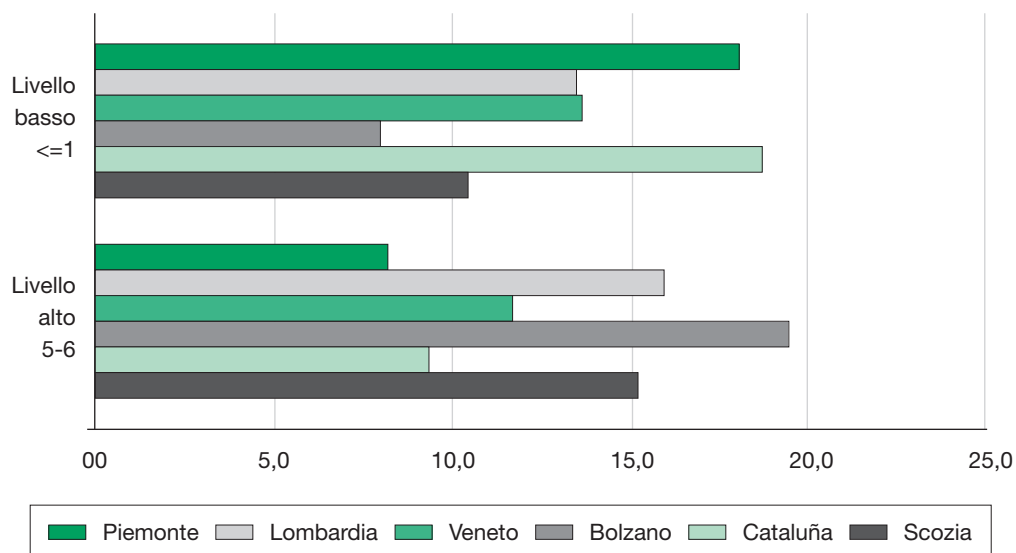
Tra le quattro regioni settentrionali indagate, il Piemonte si colloca peraltro all'ultimo posto, anche se il divario con le altre aree non è marcato. Se si articola il punteggio in classi (livello basso, medio e alto), la nostra regione mostra un addensamento relativo nella fascia centrale, con poche punte di eccellenza e una quota più elevata di giovani scarsamente qualificati. Apparentemente, il nostro sistema scolastico favorisce il raggiungimento di una "buona media", ma stenta a promuovere le eccellenze e presenta una fetta non trascurabile di casi critici, da recuperare. Le figure 6A e 6B si riferiscono solo al livello inferiore, dove la padronanza della competenza è minima, e a quello superiore, le punte di eccellenza prima citate, e danno evidenza a quanto sopra espresso, aggiungendo per confronto anche il dato di altre due aree regionali europee indagate, la Cataluña e la Scozia. **La barra verde del Piemonte si allunga nella parte superiore dei grafici, riservata agli studenti in difficoltà, e si contrae nella parte inferiore, quella degli studenti migliori**, con un andamento assimilabile a quello della Cataluña. Le classi di livello (da meno di 1 a 5 in lettura, fino a 6 in matematica) sono quelle costruite dall'OCSE.

L'incidenza della fascia inferiore (livello 1 o meno 1) della reading literacy, fra l'altro, è stata assunta dall'UE come indicatore chiave della strategia europea in tema di istruzione e formazione (vedi la Relazione intermedia del 1° aprile 2006, riferita al Programma di lavoro "Istruzione e Formazione 2010"), con un benchmark 2010 fissato al 15,5%. Sotto questo profilo, il Piemonte, benché denunci una performance un po' al di sotto di quella delle aree territoriali prima indicate, è ben collocato, avendo già raggiunto il target previsto con una quota di studenti nella fascia ≤ 1 pari al 14,7%. Come si vede dalla tabella precedente, i dati delle varie nazioni, e anche la media UE per conseguenza, sono ben più critici; oltretutto, non si segnalano progressi rispetto ai dati dell'anno 2000, quando l'indagine non si era avvalsa di un campione allargato regionale, e, anzi, in alcune nazioni, fra cui Italia, Francia, Spagna e Austria, si registra una crescita dell'area di giovani con competenze inadeguate in lettura (da 18,9 a 23,9% nel nostro caso).

Va aggiunto, infine, che l'indagine segnala in Italia, e in Piemonte, una **forte varianza dei risultati, non solo in rapporto all'indirizzo di studio** (con un marcato scarto del punteggio fra licei e istituti Tecnici, in alto, e Istituti Professionali, in basso), **ma anche in relazione alle singole strutture scolastiche**, scarsamente correlata, fra l'altro, al background familiare degli individui ma molto a quello medio delle scuole, a ribadire quanto prima espresso su di un sistema apparentemente unitario, ma che si presenta, alla resa dei conti, caratterizzato da disomogeneità e poco equo.

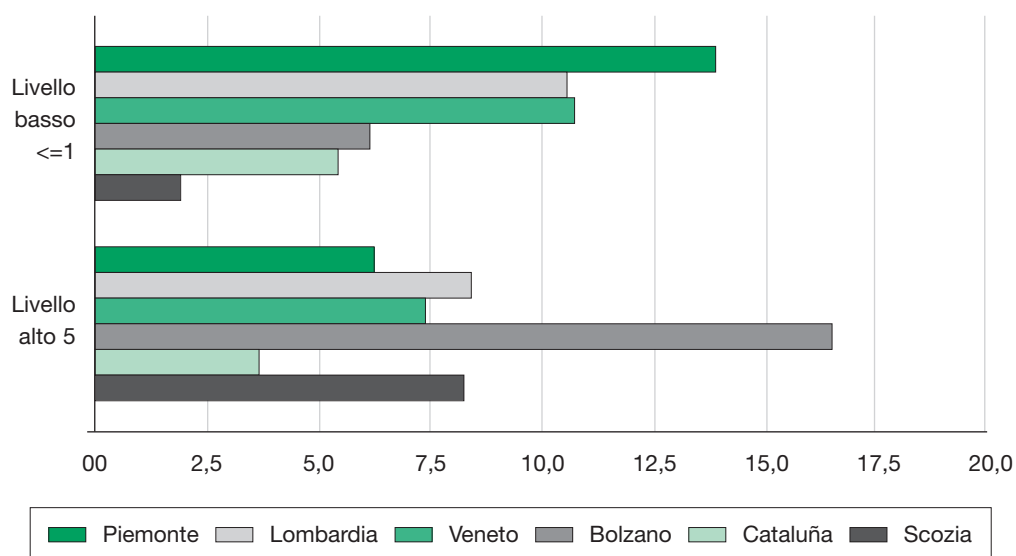
L'indagine ALL (Adult Literacy and Lifeskills) sviluppa la metodologia messa a punto in un'analogica survey realizzata nella seconda metà degli anni novanta, denominata IALS (International Adult

Fig. 6 A – Indagine Pisa – Matematica. Distribuzione dei risultati per classi di punteggio conseguito in alcune aree regionali



Fonte: elaborazione ORML su dati Ocse

Fig. 6 B – Indagine Pisa – Lettura. Distribuzione dei risultati per classi di punteggio conseguito in alcune aree regionali



Fonte: elaborazione ORML su dati Ocse

Tab. 7 – Indagine Pisa. Percentuale di studenti con competenze linguistiche inadeguate, per genere (reading literacy proficiency - livello 1 o <1) (2003)

GENERE	MEDIA UE	AUSTRIA	BELGIO	FINLANDIA	FRANCIA	GERMANIA	GRECIA	IRLANDA	ITALIA	OLANDA	PORTOGALLO	SPAGNA	SVEZIA	PIEMONTE
Totale	19,8	20,7	17,8	5,7	17,5	22,3	25,2	11,0	23,9	11,5	22,0	21,1	13,3	14,7
M	25,6	28,2	22,4	9,0	23,5	28,0	32,6	14,3	31,0	14,3	29,4	27,9	17,7	20,9
F	14,0	13,1	12,9	2,4	12,1	16,3	18,5	7,7	17,2	8,6	15,1	14,5	8,7	9,2

Fonte: elaborazione EUROSTAT e ORML su dati OCSE

Literacy Survey): lo studio **si focalizza sulla popolazione tra 16 e 65 anni, accertando le abilità/competenze degli intervistati** (il campione è molto più ristretto di quello di PISA, tanto più se si considera l'ampia fascia di popolazione interessata, con circa 700 contatti in Piemonte e 6.850 a livello nazionale) **in relazione alla prose and document literacy, alla numeracy e al problem solving**, cioè ad ambiti di competenza (simili) a quelli trattati nell'indagine PISA.

ALL in Italia (l'indagine, svolta tra il 2003 e il 2005, ha interessato solo alcuni paesi nel mondo oltre al nostro, cioè Norvegia, Bermuda, Canada, USA, Svizzera e lo stato messicano di Nuevo León) ha visto approfondimenti specifici in quattro regioni (Piemonte, Lombardia, Toscana e Campania) e nella Provincia Autonoma di Trento. **I risultati**, da assumere con un po' di cautela data la ristrettezza del campione, **evidenziano elementi di forte criticità, soprattutto in riferimento alla popolazione in età matura, al di sopra dei 45 anni, ma con esiti poco soddisfacenti anche nelle fasce inferiori**. L'Italia sta all'ultimo posto insieme al Nuevo León nel raffronto con le altre nazioni partecipanti, nelle quali la fascia alta comprende una quota oscillante fra il 45% e il 60% del totale, mentre in Italia (e in Piemonte) non si arriva al 20%.

Il dato piemontese è migliore di quello nazionale, in linea con quanto emergeva da PISA, ma nel livello 1 della literacy, quello strettamente di base, **con abilità e competenze molto limitate, rientrerebbe circa il 40% della popolazione piemontese**, contro una quota del 47% in Italia, mentre solo il 17% del totale sarebbe composto da persone con un livello medio-alto, una percentuale analoga a quella nazionale. I dati migliorano se si articolano per età, ma anche fra i più giovani, fino a 35 anni, permane una quota del 30% circa di soggetti nel livello 1, contro valori del 28% nel livello 3+, quello superiore.

Le differenze di genere sono piuttosto marcate, a favore delle donne, soprattutto nelle competenze linguistiche, mentre, in coerenza con quanto rilevato da Pisa, si rileva uno svantaggio femminile nelle competenze matematiche. Il dato è però marcatamente correlato con l'età: le ragazze conseguono risultati molto più brillanti dei coetanei maschi, mentre la situazione tende a capovolgersi tra la popolazione adulta, dove grava sulla componente femminile un minore investimento formativo delle passate generazioni: un gap che ora si è largamente colmato.

Val la pena, infine, di riportare alcune considerazioni di più ampio respiro sui dati piemontesi tratti dal volume di analisi recentemente pubblicato¹. **In Piemonte i dati emersi dal campione analizzato mettono in evidenza la debolezza delle competenze degli occupati, che per l'80% circa non superano il livello 2**. Gli stessi dati dimostrano che il deficit di abilità e competenze inizia già tra i soggetti di 46 anni, dunque a partire da persone che hanno ancora una prospettiva di vita lavorativa lunga, che va dai 10 ai 20 anni.

¹ Letteratismo e abilità per la vita, Roma, 2006, pp. 262-263.



Sul territorio piemontese, come del resto anche in Italia, si evidenzia una forte coerenza tra abilità/competenze esercitate nello svolgimento dell'attività lavorativa e abilità/competenze possedute dai lavoratori. Sia nelle prove di document literacy che di numeracy si può osservare il più alto grado di coerenza tra bassi livelli di abilità/competenza posseduta e basso impegno richiesto sul lavoro: questo significa che **l'economia piemontese offre quote elevate di lavoro poco qualificato.** Ne consegue che i numerosi lavoratori poco competenti (livelli 1 e 2) non sono stimolati ad acquisire nuove abilità/competenze per il lavoro.



I lavoratori che si attestano ai livelli 1 e 2 sono quelli che raramente risultano impegnati in attività di formazione: quindi il deficit di abilità/competenza per questi lavoratori può tradursi in un rischio per quanto riguarda il mantenimento del posto di lavoro, se le caratteristiche delle occupazioni cambiano, oltre a un impoverimento complessivo delle attività in cui sono impegnati.

2.3 IL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE

L'andamento dell'intero sistema di istruzione e formazione professionale in Piemonte è monitorato dall'IRES d'intesa con le competenti Direzioni Regionali: i dati e le valutazioni relative sono disponibili nel sito www.sisform.piemonte.it, di cui ci siamo avvalsi per la sintetica analisi riportata in questa sede.



Nello scorso decennio il sistema dell'istruzione piemontese è stato caratterizzato dalla riduzione della sua estensione e dall'ampliamento della sua copertura. Meno sedi, allievi, diplomati. Più alti tassi di prosecuzione e di scolarizzazione.

All'inizio degli anni 2000, il tratto prevalente è diventata la trasformazione qualitativa delle diverse parti del sistema, accompagnata da sintomi progressivi di ripresa delle iscrizioni; i processi di riorganizzazione si traducono, sotto il profilo quantitativo, in una diminuzione degli insegnanti e delle sedi scolastiche, mentre prosegue un'estesa ridefinizione di tutto l'assetto dei corsi e dei percorsi universitari.

Il biennio 2005-2006 ha visto un ulteriore consolidamento nella crescita delle presenze nella componente scolastica di primo e secondo livello, integralmente dovuto all'espansione della componente straniera, che inizia ad assumere una consistenza non trascurabile e impone, specie nella scuola dell'obbligo, una rivisitazione delle stesse metodologie didattiche: nell'anno scolastico 2005-2006 si contano in complesso 454.000 studenti nell'insieme dei sistemi primario (181.800 unità) e secondario (111.000 allievi nella scuola media inferiore, 161.250 in quella superiore), con un'incidenza della popolazione straniera del 7,5% in media (con una punta del 9% nel ciclo primario), rispetto al 2,7% registrato a inizio decennio.

L'aumento è stato di 5.600 unità sull'anno precedente, concentrato nell'insegnamento elementare e secondario superiore, e di 18.500 unità rispetto al 2000-2001, in prevalenza nella scuola dell'obbligo. Nel quinquennio 2000-2005 l'evoluzione delle iscrizioni nelle medie superiori (tab. 9), ha visto una crescita dell'area dei licei, che ora assorbono il 39% degli studenti (incluso l'indirizzo magistrale, riconvertito, con esiti largamente positivi in termini di attrattiva, in tipologie di insegnamento di carattere sociale, sociopedagogico e affini), contro una quota del 35,4% nell'anno scolastico 2000-2001, sopravanzando così gli Istituti Tecnici, tradizionalmente prevalenti, il cui peso è sceso dal 39% al 36%. Relativamente stabile, intorno al 21,5%, la quota dell'istruzione professionale, che è stata favorita dall'innalzamento temporaneo dell'età dell'obbligo avvenuto alla fine degli anni novanta.



Alcuni indirizzi di studio hanno registrato sensibili aumenti, come l'istituto professionale alberghiero, l'area dell'insegnamento magistrale e i licei scientifico, classico e artistico, mentre si sono ridimensionate le iscrizioni negli indirizzi commerciali e industriali tecnici e professionali e in quello per geometri. Si tratta di indicazioni generali, che scontano peraltro la

Tab. 8 – Scuola secondaria di II grado. Iscritti ai diversi indirizzi e tassi di femminilizzazione (Piemonte)*

TIPO DI ISTITUTO	ANNO SCOL. 2000-2001	ANNO SCOL. 2005-2006	VAR. ASSOL.	VAR. %	% F 2005-2006
I.P.Agrario	1.970	1.946	-24	-1,2	19,6
I.P.Indus./Artigianato	10.739	9.607	-1.132	-10,5	16,7
I.P.Commercio e Turismo	13.884	13.245	-639	-4,6	76,9
I.P.Alberghiero	6.615	8.799	2.184	33,0	47,1
I.P.Arte Bianca	787	601	-186	-23,6	45,8
I.T.Agrario	1.999	2.427	428	21,4	23,6
I.T.Industriale	27.801	27.045	-756	-2,7	16,1
I.T.Commerciale	16.262	14.252	-2.010	-12,4	62,5
I.T.Geometri	9.000	8.129	-871	-9,7	20,9
I.T.Turismo	0	578	578	0,0	79,9
I.T.Periti Aziendali	4.747	4.269	-478	-10,1	83,4
I.T. Attività Sociali	890	1.046	156	17,5	77,2
I.T.Areonautico	71	277	206	290,1	8,3
Scuola Magistrale	750	293	-457	-60,9	74,7
Insegnamento magistrale	10.648	13.362	2.714	25,5	86,9
Liceo Scientifico	32.169	36.670	4.501	14,0	51,2
Liceo Classico	10.072	11.690	1.618	16,1	69,4
Liceo Linguistico	1.183	1.158	-25	-2,1	69,2
Istituto Arte	2.197	1.824	-373	-17,0	74,0
Liceo Artistico	3.109	3.858	749	24,1	68,8
Altri	147	170	23	15,6	50,6
Totale	155.040	161.246	6.206	4,0	50,0
di cui:					
Ist. Professionali	33.995	34.198	203	0,6	48,5
Ist. Tecnici	60.770	58.023	-2.747	-4,5	35,1
Licei	54.072	62.880	5.563	10,3	62,5
Altri Istituti	6.203	6.145	-58	-0,9	70,1

*Nei Licei è compreso l'insegnamento magistrale ed escluso il Liceo Artistico, inserito nella voce "Altri Istituti".
Fonte: elaborazione ORML su dati Osservatorio Istruzione Piemonte

difficoltà di classificazione delle attività, per la proliferazione di corsi di studio sperimentali e innovativi, che in certi casi tendono a mutare la fisionomia tradizionale di alcuni indirizzi scolastici. L'articolazione di genere evidenzia una relativa concentrazione maschile nell'area industriale e agraria, a fronte di una larga prevalenza femminile negli indirizzi commerciale, magistrale, artistico e linguistico. Gli orientamenti di genere tendono a discostarsi in modo piuttosto netto, una tendenza che si è lievemente attenuata nell'ultimo quinquennio per la maggiore penetrazione maschile negli ex istituti magistrali e commerciali, mentre la quota di studentesse nell'area industriale resta invariata, ben al di sotto del 20%. In ogni caso, si riscontra ora in complesso un pieno equilibrio di genere, mentre cinque anni addietro le donne coprivano il 51% delle iscrizioni; la presenza maschile è cresciuta, ma questo riflette anche la minore *performance* dei ragazzi, con un numero relativamente elevato di ripetenze: nel primo anno i maschi sono il 51,3% degli iscritti, nell'ultimo anno la quota scende al 48,1%. Il tasso di dispersione (cioè il rapporto percentuale tra i soggetti che, boc-

ciati o non valutati, non si sono reinscritti l'anno successivo, e gli iscritti di inizio anno) è pari al 6,1% in complesso, ma varia in relazione al genere (7,8% per gli uomini contro 4,4% tra le donne) e al tipo di scuola frequentata (da un valore superiore al 10% negli istituti professionali a un minimo del 2% nei licei).



I diplomati, infine, sono 25.070 a giugno 2006, a cui vanno aggiunti 5.240 qualificati, valori in flessione rispetto al giugno 2001 (-1.800 unità in complesso, di cui 1.100 riconducibili ai qualificati), perché il dato riflette il calo di iscrizioni avvenuto nella seconda metà degli anni novanta.



Gli studenti universitari sono in totale 96.590 (valore di poco inferiore a quello di dieci anni prima), di cui 72.700 nelle due Università e 23.900 circa nel Politecnico, con una flessione di 1.500 iscrizioni nell'ultimo anno, attribuibile alle due sedi universitarie, e un aumento di 2.600 unità rispetto all'anno accademico 2000-2001, per buona parte nell'Università del Piemonte Orientale. I laureati continuano la loro crescita consistente e regolare, portandosi a 19.800 unità, tre volte il numero registrato 10 anni prima evidenziando una maggiore fluidità dei percorsi di studio, favorita dall'introduzione della laurea breve, ma anche dall'accelerazione nei tempi di conseguimento di un titolo universitario consentita dal sistema dei crediti, specie per i soggetti occupati, tanto più se in presenza di convenzioni premianti tra Atenei e Amministrazioni pubbliche.



A livello post-secondario, però, la domanda di servizi educativi dipende sempre più dalle preferenze e dalle scelte delle persone, che possono influenzare il risultato finale più della numerosità della popolazione delle classi d'età corrispondenti. A tutto il 2005 **gli iscritti all'università sono meno di un quarto dei piemontesi d'età compresa fra 19 e 25 anni, uno dei tassi meno elevati d'Italia**, per cui i margini teorici d'incremento restano molto elevati. Ma va considerato che una tendenza sempre più percepibile, benché non ancora sufficientemente riconosciuta, fa ritenere che **d'ora in poi alla definizione della domanda complessiva d'istruzione e formazione superiore sarà sempre più rilevante il contributo delle classi d'età adulte**, in un quadro che assegna alle molte forme di *lifelong learning* un peso crescente rispetto all'educazione iniziale.



È forse proprio da questo lato che sono da attendersi le più rilevanti tensioni e domande di cambiamento negli assetti dell'offerta formativa complessiva, ma è anche di qui che possono realisticamente essere prodotte nel breve termine quelle modificazioni nel livello di qualificazione della popolazione piemontese che appaiono indispensabili a un'effettiva ridefinizione, su basi più solide e adeguate alla competizione in atto sul mercato internazionale, degli assetti economici e sociali della regione.



Il quadro presentato dalla tabella 9 riepiloga le principali variazioni nelle iscrizioni all'università intervenute fra 2000 e 2005, in analogia con il prospetto precedente sul livello secondario superiore. **L'aumento delle iscrizioni universitarie è stato in gran parte legato alla maggiore articolazione territoriale delle attività**, con l'avvio e il consolidamento dell'Università del Piemonte Orientale, ma **i cambiamenti nel peso delle diverse facoltà sono considerevoli, con una flessione non trascurabile di presenze in Psicologia, Scienze della Formazione e Giurisprudenza, e un aumento cospicuo per le facoltà di Scienze Politiche, Medicina ed Economia**. In realtà la crescita di Scienze Politiche è dovuta in gran parte al rilievo delle convenzioni avviate con la Guardia di Finanza e la Polizia, che hanno portato a circa 4.000 iscrizioni in corsi specifici, di breve durata: il fenomeno è quindi destinato a rientrare, e in effetti è già andato riducendosi nell'ultimo anno, quando sono usciti oltre 2.000 studenti, gonfiando sensibilmente il numero dei laureati. L'aumento di Medicina è in parte dovuto a corsi di riqualificazione destinati per lo più a infermieri professionali, ma l'avvio della laurea in Scienze Infermieristiche dovrebbe mantenere anche nei prossimi anni su livelli superiori a quelli precedenti il numero di iscritti. Ci sono, in sostanza, una serie di fattori nuovi e, per certi versi, contingenti, che hanno spinto all'aumento delle iscrizioni agli atenei piemontesi, in una situazione in costante movimento.

La presenza femminile è maggioritaria nelle facoltà umanistiche, mentre prevalgono i maschi in quelle scientifiche, soprattutto in Ingegneria, che è poi la Facoltà con il maggior numero di studenti.

Tab. 9 – Sistema universitario. Iscritti per facoltà e ateneo e tassi di femminilizzazione (Piemonte)

FACOLTÀ	A.A. 2000/2001		A.A. 2005/2006		VARIAZIONI		% DI DONNE
	VAL. ASS.	VAL. %	VAL. ASS.	VAL. %	VAL. ASS.	VAL. %	
Agraria	1.935	2,1	1.537	1,6	-398	-20,6	31,9
Architettura	6.962	7,4	6.335	6,6	-627	-9,0	51,4
Biotechnologie	349	0,4	367	0,4	18	5,2	67,3
Economia	9.410	10,0	11.046	11,4	1.636	17,4	52,7
Farmacia	2.471	2,6	2.514	2,6	43	1,7	72,6
Giurisprudenza	8.681	9,2	7.738	8,0	-943	-10,9	62,6
Ingegneria	16.709	17,8	17.532	18,2	823	4,9	17,2
Lettere	8.692	9,2	8.580	8,9	-112	-1,3	65,0
Lingue	3.719	4,0	4.706	4,9	987	26,5	82,2
Medicina	5.346	5,7	7.190	7,4	1.844	34,5	67,4
Psicologia	4.612	4,9	3.067	3,2	-1.545	-33,5	79,6
Scienze formazione	7.851	8,4	6.093	6,3	-1.758	-22,4	77,0
Scienze Mfn	6.493	6,9	6.377	6,6	-116	-1,8	42,0
Scienze motorie	966	1,0	1.538	1,6	572	59,2	35,7
Scienze politiche	6.962	7,4	8.507	8,8	1.545	22,2	56,3
Scienze strategiche	536	0,6	604	0,6	68	12,7	13,2
Scuola Ammin.Aziend.	835	0,9	231	0,2	-604	-72,3	39,0
Veterinaria	893	1,0	997	1,0	104	11,6	69,5
Altro *	574	0,6	1.632	1,7	1.058	184,3	68,3
Totale	93.996	100,0	96.591	100,0	2.595	2,8	52,7
di cui:							
Università di Torino	62.448	66,4	62.981	65,2	533	0,9	61,4
Politecnico	23.671	25,2	23.867	24,7	196	0,8	26,3
Univ. Piem. Orientale	7.877	8,4	9.743	10,1	1.866	23,7	61,6

* Nella voce "Altro" sono compresi alcuni corsi di laurea interfacoltà e nell'A.A. 2000/2001 anche gli iscritti della Scuola Univ. di Management d'impresa e della Scuola di Commercio Estero.

Fonte: Osservatorio Istruzione Piemonte

Di norma, la presenza femminile fra i laureati tende a salire rispetto a quella fra gli iscritti (53% circa), a indicare risultati più positivi dei maschi, e si attesta al 54,5%.

L'Università di Torino mostra una modesta capacità di attrazione nei confronti di giovani provenienti da altre regioni, con una quota di iscritti esterni del 13% circa, in prevalenza studenti stranieri (1.280) e della Valle d'Aosta (1.150); di poco superiore la quota di iscritti residenti fuori regione per l'Università del Piemonte Orientale (14%), riferita però quasi esclusivamente a lombardi, presumibilmente dall'area di confine, mentre migliore è la *performance* del Politecnico, con il 24,5% di esterni, provenienti per lo più dal Mezzogiorno, anche se siamo lontani dalla quota del 40% e oltre toccata dalle università di Bologna e di Perugia. Il bilancio complessivo è comunque in attivo perché a 12.900 iscritti da fuori regione agli atenei piemontesi (al netto degli stranieri) corrispondono circa 10.700 piemontesi iscritti in università di altre regioni (anno 2004-2005), ma con un saldo negativo verso Lombardia e Liguria (-3.350 e -2.180 unità, rispettivamente) e positivo nei confronti delle regioni meridionali (+5.250 iscritti).





L'aumento prima segnalato **dei laureati (+74% tra il 2001 e il 2005) appare generalizzato, con la sola eccezione della laurea in Veterinaria, e con una maggiore accentuazione per le facoltà di Ingegneria, Economia e Scienze della Formazione.**

Nel complesso, dunque, si va prefigurando un'accelerazione e generalizzazione dei cambiamenti del sistema d'istruzione sotto la spinta dei processi di riforma in corso: proprio in questi anni si sta dando una configurazione diversa da quella tradizionale sia ai livelli di base, sia all'istruzione media superiore, sia al complesso mondo degli studi universitari e post-universitari. **Appare auspicabile che gli sforzi e le realizzazioni non restino tutti concentrati sull'offerta di formazione iniziale per i giovani, ma sappiano arricchire le opportunità di formazione in alternanza per gli stessi giovani** (dei quali un'ampia quota non riesce a fruire con successo dei benefici dell'attuale offerta scolastica) **e le possibilità di educazione-istruzione-formazione per persone di tutte le età**, in un sistema che sappia allontanarsi progressivamente dalle rigidità del tradizionale modello sequenziale.



2.4 IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il sistema formativo a regia regionale ha acquisito nel tempo una crescente articolazione, interessando un'ampia platea di soggetti, con esigenze e aspettative profondamente diverse fra loro. Parliamo qui solo di formazione a finanziamento pubblico, e, anzi, solo di quella parte, sia pur grande, che transita dall'Assessorato Regionale alla Formazione Professionale e che in Piemonte viene poi gestita operativamente, per gran parte, dalle amministrazioni provinciali: restano fuori alcuni pezzi significativi a gestione pubblica, facenti capo per lo più all'agricoltura e alla sanità, nonché tutta la parte, consistente ma fortemente eterogenea, realizzata sul libero mercato da una miriade di organismi formativi, in molti casi con un contenuto professionalizzante limitato, ma con alcune importanti eccezioni.

Il sistema formativo regionale come sopra inteso ha coinvolto nel 2006 (con riferimento alla data di inizio dei corsi) circa 161.000 soggetti, con una ripartizione equilibrata di genere, anche se le persone fisiche coinvolte sono di meno, stimabili in 125.000, perché sono piuttosto numerosi, soprattutto fra gli occupati, coloro che hanno frequentato più corsi di breve durata nel corso dell'anno.



Le attività si possono articolare, in termini funzionali, in tre grandi bacini: la formazione volta a rafforzare le competenze di soggetti non occupati (principalmente studenti o persone in cerca di lavoro, per oltre tre quarti giovani), la cosiddetta **"formazione al lavoro"**, con circa 42.000 utenti; **la formazione per occupati su iniziativa aziendale, riconducibile al concetto di "formazione continua"**, con circa 108.000 iscritti a corsi di breve durata, spesso di carattere modulare, in larga prevalenza adulti; **la "formazione permanente", rivolta alle persone desiderose di migliorare il proprio bagaglio di conoscenze e di competenze professionali, su propria iniziativa**, che coinvolge 10.500 soggetti, in genere anch'essi adulti. La tabella 10 riassume gli elementi essenziali del sistema, in riferimento alle tipologie di intervento e alle caratteristiche dei soggetti coinvolti. Vi si evidenzia, in primo luogo, una sostanziale differenza fra distribuzione degli iscritti e distribuzione del monte ore riferito ai corsi: la formazione per occupati interessa un numero molto elevato di soggetti (oltre 108.000 iscritti nel corso del 2006, anche se poi il numero effettivo di persone, come prima accennato, è inferiore, pari a 85.000 unità circa), ma le attività sono di breve durata, di norma inferiori alle 120 ore, mentre i corsi di qualifica o specializzazione in particolare (formazione iniziale e superiore) sono di lunga durata, da uno a tre anni, a seconda dei casi, e pesano molto di più in termini di volume di attività.

Il monte ore, fra l'altro, è un sensibile indicatore del costo dell'intervento, che dipende in larga

Tab. 10 – Attività di formazione professionale a finanziamento regionale.
Corsi avviati nel 2006 per tipologia di intervento (Piemonte)

TIPOLOGIA DI INTERVENTO	ISCRITTI VAL. ASS.	DISTR.% ISCRITTI	DISTR. % ORE	% DONNE	% 15-24 A.	% DIPLOMA LAUREA	% STRANIERI	% OCCUPATI
Orientamento	9.492	5,9	1,3	43,7	100,0	0,1	8,1	0,0
Formazione iniziale	14.432	9,0	53,1	33,6	100,0	0,1	11,8	0,0
Formazione superiore	14.952	9,3	17,4	57,3	46,1	58,3	11,1	16,9
Formazione per lo svantaggio	3.084	1,9	3,8	47,1	36,9	16,8	56,5	9,7
Totale formazione lavoro	41.960	26,1	75,6	45,3	76,1	22,0	14,0	6,7
Formazione per occupati a iniziativa aziendale	75.395	46,9	13,4	54,5	6,1	68,2	1,4	100,0
Formazione per occupati a iniziativa individuale	4.115	2,6	0,7	60,0	10,6	n.d.	5,1	100,0
Formazione per l'apprendistato	26.275	16,3	6,6	45,2	87,1	41,0	7,2	100,0
Formazione formatori	2.514	1,6	0,3	58,1	5,8	94,4	0,3	100,0
Totale formazione continua	108.299	67,4	21,0	52,5	25,9	59,6	3,0	100,0
Formazione permanente	10.505	6,5	3,4	46,2	16,7	55,9	12,5	69,5
Totale generale	160.764	100,0	100,0	50,2	38,4	49,6	6,5	73,7

Fonte: elaborazione ORML su dati Osservatorio Formazione Professionale in Piemonte

misura dalla sua durata. In questo senso **la formazione al lavoro coinvolge un numero minore di soggetti ma, coprendo da sola il 75,6% del monte ore, comporta un investimento molto superiore a quello effettuato per la formazione continua**. In questo contesto il Fondo Sociale Europeo sostiene i tre quarti circa dell'intero programma: nel 2006 fa capo al FSE la quasi totalità degli interventi sugli occupati a iniziativa aziendale o individuale (ad eccezione della parte, peraltro ridotta, sovvenzionata ai sensi della legge 236/93) e tutti quelli sui formatori, mentre l'apprendistato è stato finanziato in prevalenza da fondi nazionali.

Gli aspetti burocratici-amministrativi condizionano lo svolgimento di queste attività in misura molto maggiore che nel sistema dell'istruzione, dove esiste una programmazione regolare, cadenzata in base agli anni scolastici, e un flusso finanziario definito e costante. Le attività formative professionalizzanti (ad eccezione della formazione iniziale, che presenta una maggiore rigidità) non hanno la stessa regolarità, e sono per loro natura più flessibili: nel 2005, ad esempio, non sono stati effettuati corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), presenti negli anni precedenti, né interventi finalizzati all'occupazione, che per problemi di natura organizzativa e finanziaria sono stati rinviati all'annualità successiva.

La tabella 11, infine, offre una panoramica sui dati da una diversa angolazione, che appare utile per capire quali sono i filoni di intervento prevalenti nelle varie tipologie individuate, considerando solo le attività più direttamente riconducibili ad ambiti professionali specifici, al netto degli interventi di orientamento e dei corsi per apprendisti. Ne emerge un quadro piuttosto variegato nella formazione superiore, in cui **si realizzano corsi di vario tipo al servizio di un sistema economico che mostra una notevole diversificazione, mentre la formazione iniziale opera in prevalenza su alcuni ambiti tradizionali (edilizia e impiantistica, meccanica e riparazioni, ristorazione e turismo) e gli interventi sugli occupati sono legati al potenziamento delle conoscenze informatiche e linguistiche, ma con uno spazio non trascurabile riservato al sistema della qualità e alle tematiche ambientali e della sicurezza**. I "servizi d'impresa" tendono per certi versi ad essere una categoria residuale, ma si riferiscono principalmente ad attività di natura amministrativa, gestionale e logistica.



Nel complesso del sistema formativo regionale le donne sono la metà degli iscritti, ma la loro quota si riduce a **un terzo nella formazione iniziale**, non per effetti discriminatori, ma perché in quella fascia di età (15-18 anni) la maggior parte delle ragazze frequenta il sistema dell'istruzione. La presenza femminile è ugualmente più limitata (43,7%) nelle attività di orientamento, cioè in corsi brevi di prevenzione della dispersione scolastica svolti in genere nell'ultimo anno della scuola media inferiore e rivolti a soggetti "deboli", ma ciò avviene perché le ragazze sono meno esposte al rischio di fuoriuscita precoce dal secondo ciclo superiore. **La partecipazione femminile ai corsi di formazione continua appare invece molto elevata, sia nelle attività promosse dalle imprese, sia in quelle a iniziativa individuale** con il metodo dei voucher, attestandosi tra il 55% e il 60% del totale, mentre le occupate dipendenti sono nel complesso meno della metà. Solo nell'apprendistato la quota femminile scende in misura significativa, ma anche in questo caso il dato è correlato al fatto che questo canale di inserimento lavorativo coinvolge in parte giovani non orientati alla prosecuzione degli studi post-obbligo o comunque soggetti con un basso livello di istruzione (la quota di apprendisti con un titolo di studio medio-alto è minoritaria) fra cui i maschi sono in larga maggioranza per i motivi anzidetti.



Insomma, **questi dati** e quelli riportati in precedenza **indicano chiaramente una migliore performance femminile su tutti i fronti, nella scuola come nella formazione, negli esiti scolastici come nell'acquisizione delle competenze reali**. Sotto questo profilo, non si pongono problemi di pari opportunità, né appare congruente l'ipotesi di attivare meccanismi di incentivazione



Tab. 11 - Attività formative a finanziamento regionale. Iscritti ai corsi per ambito professionale e tipo di intervento (Piemonte 2006)

AMBITO PROFESSIONALE	FORMAZIONE INIZIALE	FORMAZIONE SUPERIORE	FORMAZIONE SUL LAVORO	FORMAZIONE PERMANENTE
Alimentare	2,2	2,4	0,8	0,2
Ambiente sicurezza	-	1,9	9,2	0,2
Artigianato artistico	0,7	2,9	0,2	3,1
Attività commerciali	-	6,6	0,9	0,6
Attività culturali	-	7,1	0,6	0,8
Automazione industriale	-	8,2	1,3	16,3
Chimico	-	0,2	-	-
Colture e giardinaggio	1,0	2,4	0,1	0,2
Corsi di lingue	-	0,8	12,1	17,1
Edilizia e impiantistica	27,4	2,0	0,8	4,0
Grafica e multimedialità	2,8	4,5	0,4	3,3
Informatica	-	10,6	21,9	35,3
Legno e affini	1,2	0,2	0,0	0,2
Meccanica e riparazioni	21,5	2,6	2,6	3,2
Ristorazione e turismo	14,2	11,1	1,2	3,3
Servizi amministrativi	-	4,7	13,3	7,0
Servizi di impresa	18,7	7,8	15,6	0,9
Servizi personali	8,7	4,9	4,4	0,2
Servizi socio-assistenziali	0,8	17,7	4,5	3,6
Sistema di qualità	-	0,7	9,8	0,4
Tessile e abbigliamento	0,8	0,7	0,2	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

all'accesso femminile alla formazione, se non per figure specifiche (in specie donne adulte in cerca di reinserimento al lavoro o giovani a bassa qualifica, che in questo contesto sono in condizioni di particolare debolezza), mentre **si pone piuttosto la questione della bassa partecipazione alla formazione/istruzione dei giovani maschi**, su cui appare importante intervenire potenziando il sistema dell'alternanza o comunque studiando approcci non standardizzati ai percorsi di studio, perché i fenomeni di *dropping out* maschile sono spesso legati a una forma di rifiuto o di insofferenza verso l'insegnamento tradizionale. È ovvio che i brillanti risultati che le ragazze e le donne conseguono sul versante scolastico e formativo contrastano in modo quasi stridente con la loro meno elevata collocazione professionale e con le difficoltà a completare soddisfacenti percorsi di carriera, ma su questo aspetto pesano certamente i diversi ruoli sociali delle donne, con i vincoli familiari e le preferenze culturali che ne derivano, aspetti che richiamano interventi di sensibilizzazione e riorganizzazione più efficaci, cui non bastano probabilmente tempi brevi. **Un migliore utilizzo del potenziale femminile potrebbe però rappresentare uno strumento efficace, e quindi un obiettivo meritevole, per ovviare ai problemi della carenza di personale qualificato nella componente più innovativa del sistema delle imprese** che emergono con evidenza dall'analisi dei livelli di istruzione.

Il profilo delle persone impegnate in attività di formazione continua e permanente è relativamente alto, in termini di scolarizzazione, con una netta prevalenza di diplomati e laureati, tanto più evidente se si considera che la presenza giovanile è ovviamente ridotta, e che al di sopra dei 40 anni gli occupati con un titolo medio-alto sono la minoranza. **Il dato rimanda all'indicatore comunitario sul *lifelong learning*, che segnala come non solo i livelli di partecipazione adulta siano largamente insoddisfacenti** (meno del 5% di adulti piemontesi che frequentano una qualche attività formativa, contro una quota del 6,2% in Italia, del 10,8% nella media europea, e prossima al 30% in alcune nazioni del Nord, come Danimarca, Svezia, Finlandia e Gran Bretagna), **ma anche come sussista un forte divario fra soggetti a bassa scolarità, la cui presenza è insignificante** (meno dell'1% del totale) **e soggetti con un titolo di grado terziario**, il 13,5% dei quali risulta in formazione. Le attività a titolarità aziendale si rivolgono soprattutto a figure tecniche, intermedie o direttive, coinvolgendo solo marginalmente mansioni operaie o impiegati esecutivi, e una platea analoga sembra essere quella che accede alle attività per occupati svolte con i voucher o nel quadro della formazione permanente: questa situazione prefigura un assetto dualistico del mercato, con in alto una fascia privilegiata e ristretta di core workers a cui si contrappone un bacino molto ampio di lavoratrici e lavoratori con molte meno opportunità di crescita professionale e minori garanzie sostanziali di stabilità e sicurezza dell'impiego.

2.5 PROBLEMI E PROSPETTIVE DELLA QUALIFICAZIONE

La disamina svolta nelle pagine precedenti **evidenzia alcuni importanti elementi di criticità della situazione regionale, in relazione al tema delle risorse umane**, su cui è necessario intervenire per favorire un miglioramento soprattutto qualitativo dello sviluppo socioeconomico del sistema Piemonte.

L'aspetto che più colpisce è il **forte ritardo accumulato nei confronti dei principali partner europei e nazionali in termini di livelli di istruzione e, per certi versi, anche in ordine alle effettive competenze e "abilità" della popolazione, e della forza lavoro in particolare**. Si tratta di un fattore che agisce a sfavore dei processi di riorganizzazione e riallineamento del sistema delle imprese alle esigenze poste da un mercato fortemente competitivo, dove la disponibilità di capitale umano dinamico e flessibile è essenziale. Ma può rappresentare anche un fattore di mancata

inclusione o di minore capacità di partecipazione dei cittadini agli sviluppi della società della conoscenza. Come si è segnalato, inoltre, l'aumento dei livelli di scolarità può risultare funzionale, in una logica preventiva, all'innalzamento dei tassi di occupazione e di attività, esistendo una forte correlazione fra possesso di un titolo di studio medio-alto e partecipazione al lavoro.

➔ A ciò **si aggiunge la scarsa diffusione delle iniziative di *lifelong learning*, che tendono a interessare principalmente un segmento selezionato, di alto profilo, della popolazione lavorativa, con un coinvolgimento del tutto marginale dei soggetti più deboli**, o comunque non collocati in una posizione elevata nelle organizzazioni aziendali.

➔ Questi elementi si associano a **una rilevante caduta della partecipazione al lavoro nelle fasce di età al di sopra dei 45 anni, legata ai processi di obsolescenza professionale e di mancata valorizzazione delle risorse umane d'età matura**, ma anche, per altri versi, a una **scarsa diffusione del part time e a un'insufficiente sensibilità verso le problematiche dell'*active ageing***, che pure diventano centrali in una compagine sociale e demografica in via di progressiva trasformazione.

Questi elementi negativi sono stati in parte occultati negli ultimi anni dal sopravvenire della crisi industriale e da politiche improntate all'emergenza, che pure hanno dato i loro frutti, limitando l'impatto della crisi sul sistema socioeconomico.

➔ Tuttavia, **la strada della ripresa sembra sia stata ora imboccata, in un contesto produttivo riorganizzato e snellito, soggetto a intensi processi di selezione e delocalizzazione, specie nei comparti tradizionali**: lo sforzo di diversificazione avviato da tempo sta portando risultati positivi, e il nuovo riassetto appare funzionale all'impostazione strategica regionale, centrata sulla ricerca, la qualità e l'innovazione tecnologica come assi portanti, sorretti da un'efficiente ed estesa rete di servizi alle imprese, punta qualitativa di un terziario che si va peraltro sviluppando e ramificando anche nella componente più diversificata dei servizi alle persone e alle famiglie, e che può quindi offrire un più ampio ventaglio di occasioni di lavoro a una popolazione con competenze e livelli di istruzione differenziati.

Già gli scenari delineati per il prossimo quinquennio nelle analisi svolte dall'IRES Piemonte nel 2004 prospettavano, in tutte le ipotesi realizzate, una buona capacità dell'economia regionale di creare nuova occupazione, trainata dall'espansione del terziario, in continuità con le linee di tendenza degli ultimi anni, accompagnata dalla tenuta dell'industria che, a seconda dell'evoluzione prevista, può assestarsi verso il basso o verso l'alto, e una lieve contrazione degli addetti del settore primario.

➔ **I problemi, in una fase di maggiore reattività del ciclo economico, derivano dalla possibile "strozzatura" nell'alimentazione delle risorse umane del sistema, dovuta sia a fattori di ordine quantitativo** (l'insufficienza di manodopera, per la scarsità dell'offerta disponibile), **sia ad aspetti di natura qualitativa** (lo scollamento fra le figure professionali richieste e quelle disponibili), non solo nei confronti del personale più qualificato (si è sottolineato lo svantaggio piemontese rispetto alle altre regioni italiane ed europee in termini di livelli di scolarità della popolazione), ma, paradossalmente, anche per quanto riguarda il personale a bassa qualifica, soprattutto per gli orientamenti soggettivi dell'offerta di lavoro, divenuta poco propensa a svolgere attività manuali, e le difficoltà di proseguire con continui ampliamenti dei flussi in entrata di manodopera immigrata.

➔ **Problemi di quantità e di qualità s'intrecciano, in un cocktail che potrebbe avere effetti negativi sulle prospettive di sviluppo del sistema se non si interviene con efficacia per orientare i processi di adattamento spontanei.**

➔ Come avvertivano già allora i ricercatori dell'IRES **"sarà necessario innestare un circuito virtuoso tra capacità di sviluppo del sistema produttivo e capacità di alimentazione con un'adeguata offerta di lavoro**, grazie a strategie che vedano interagire, da un lato un'attenta gestione del fenomeno migratorio, e, dall'altro, interventi favorevoli all'incremento della partecipazione al lavoro".

Una tale linea di azione richiede un intervento organico e mirato sui principali gruppi di popolazione-target delle politiche prima segnalati, ma sollecita anche un impulso più generale verso l'innalzamento dei livelli di istruzione-qualificazione della popolazione. **Tale obiettivo può essere perseguito contrastando la dispersione scolastica e migliorando in generale la qualità della didattica**, visti i risultati non del tutto soddisfacenti emersi dalle indagini sulle competenze reali della popolazione. **Ma anche una maggiore disponibilità e valorizzazione sociale di percorsi educativi-formativi diversi da quelli scolastici più convenzionali** – sia nella formazione iniziale sia in quella lifelong, sia nell'istruzione di base sia in quella superiore – potrebbero utilmente contribuire allo scopo, come sembrano suggerire anche i confronti con altre regioni europee.



3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

3.1 PRESENTAZIONE DELLE SIMULAZIONI

Si presentano in questo capitolo i risultati di simulazioni sulla consistenza e composizione per età e genere delle forze di lavoro piemontesi nell'anno 2015, con le variazioni nel periodo 2006-2015, realizzate a partire dai dati sulla popolazione piemontese per singole classi d'età e genere prodotti dalle nuove proiezioni demografiche realizzate dall'IRES nel 2007 per il periodo 2006-2025.

Ai dati al 2015 della popolazione delle singole classi quinquennali d'età sono stati applicati prima i tassi d'attività¹ ricavati dalle rilevazioni ISTAT per il 2006, producendo simulazioni delle variazioni a tassi costanti: in questo modo si può vedere come cambierebbero le forze di lavoro per il solo effetto dei mutamenti nella composizione della popolazione. Quindi, si sono applicati agli stessi dati di popolazione del Piemonte al 2015 i tassi specifici per ogni singola classe d'età e genere ricavati dai dati Eurostat per il 2006 riferiti alla media dei paesi europei (Eu15) e a due paesi con cui il confronto può essere particolarmente significativo e istruttivo: la Germania e il Regno Unito. Si ottengono in questo modo simulazioni delle forze di lavoro a tassi d'attività variabili.

Si può così verificare e valutare quanto e soprattutto come varierebbero le forze di lavoro piemontesi sia nel caso in cui i tassi di partecipazione al lavoro delle diverse fasce di popolazione rimanessero invariati ai livelli 2006, sia nel caso in cui tendessero ad avvicinarsi maggiormente a quelli rappresentativi della media europea nel 2006, oppure a quelli specifici dei due grandi paesi presi a confronto.

L'impiego dei tassi d'attività di altri paesi europei al 2006 per valutare le dinamiche future delle forze di lavoro piemontesi potrebbe sembrare troppo prudente. Ma la constatazione dell'**ampiezza dei divari generali e specifici fra la situazione piemontese (e italiana) e quella degli altri paesi al 2006 in materia di tassi d'attività**, con particolare riguardo alle classi d'età più mature e più giovani, che hanno oggettivamente maggiori possibilità di subire variazioni nel tempo, **induce a ritenere che assumere come parametro-obiettivo i livelli "europei" attuali non sia certamente poco ambizioso**. Il riferimento a casi nazionali reali, poi, anziché a valori d'origine estrapolata o normativa o puramente congetturale, consente di tenere conto simultaneamente dei tassi d'attività di tutte le classi d'età nelle simulazioni di prospettiva, senza incorrere nell'errore di pensare che essi siano reciprocamente indipendenti e che si possa farne variare sensibilmente alcuni senza alcuna ripercussione sugli altri. Come si vedrà e discuterà meglio in seguito, la **realtà delle diverse aree territoriali (regionali e nazionali) sembra corrispondere a diversi modelli di partecipazione al lavoro, caratterizzati da una certa distribuzione del livello e dell'intensità della partecipazione fra i diversi gruppi d'età e di genere della popolazione**, fra i quali è verosimile vi siano rapporti di reciproco condizionamento. Se è così, nelle simulazioni dei mutamenti della presenza sul mercato del lavoro, occorre sempre considerare quali effetti possano derivare agli altri gruppi di popolazione dalle variazioni auspiccate o prodotte in alcuni di essi.

Come si avrà modo di valutare, i risultati degli esercizi effettuati non sono privi di curiosità e di spunti illuminanti a questo riguardo. Essi possono offrire suggerimenti utili sia a chi voglia comprendere meglio le peculiarità del modello di partecipazione al lavoro piemontese (e in parte italiano) nel con-

¹ Come noto, il tasso d'attività è il rapporto tra le forze di lavoro (occupati e in cerca di lavoro) e la popolazione d'età compresa fra 15 e 64 anni. L'indicatore esprime e misura la propensione di una popolazione e delle sue componenti specifiche a partecipare attivamente al mercato del lavoro.

3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESI TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

testo europeo, sia a chi voglia individuare con maggior precisione quali siano i gruppi di popolazione su cui è necessario e possibile agire perché le specificità che ci contraddistinguono – e che si traducono in un sensibile divario rispetto agli standard europei – possano essere ridimensionate, avendo presenti però anche gli effetti di retroazione che da tali mutamenti potrebbero derivare.

3.2 IL PUNTO DI PARTENZA: IL MODELLO DI PARTECIPAZIONE AL LAVORO PIEMONTESE A CONFRONTO CON QUELLI “EUROPEI”

Con i confronti proposti nelle tabelle seguenti, che riportano i tassi d'attività specifici di ciascuna classe d'età quinquennale in diversi paesi europei, è possibile stabilire un punto di partenza dell'a-

Tab. 12 – Tassi d'attività complessivi per età e area geografica al 2006

ETÀ	PIEMONTE	ITALIA	EUROPA A 15	GERMANIA	REGNO UNITO	FRANCIA	SPAGNA
15-19	11,8	11,8	28,4	30,9	44,6	17,0	24,3
20-24	57,5	51,6	67,0	70,2	77,0	62,2	68,7
25-29	81,4	73,5	83,0	81,8	84,5	85,2	85,1
30-34	89,8	80,3	85,7	88,6	84,4	84,6	86,6
35-39	88,7	81,5	86,3	89,1	84,1	88,4	84,3
40-44	87,7	80,4	86,5	90,8	85,8	88,9	82,0
45-49	85,9	78,0	84,9	89,3	86,0	87,5	79,7
50-54	76,8	71,2	79,9	85,3	82,6	84,3	70,9
55-59	40,7	45,1	62,5	75,1	71,2	56,7	55,7
60-64	15,2	19,2	31,0	33,2	44,3	15,3	35,9
Tot. 15-64	67,5	62,7	71,7	75,6	75,4	69,4	70,8

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

Tab. 13 – Differenze fra tassi d'attività complessivi delle diverse aree geografiche per età al 2006

ETÀ	DIFFERENZE PIEMONTE - ITALIA	DIFFERENZE PIEMONTE - EUROPA	DIFFERENZE PIEMONTE- GERMANIA	DIFFERENZE PIEMONTE- REG.UNITO	DIFFERENZE PIEMONTE- FRANCIA	DIFFERENZE PIEMONTE- SPAGNA
15-19	0,0	-16,6	-19,1	-32,8	-5,2	-12,5
20-24	5,9	-9,5	-12,7	-19,5	-4,7	-11,2
25-29	7,9	-1,6	-0,4	-3,1	-3,8	-3,7
30-34	9,5	4,1	1,2	5,4	5,2	3,2
35-39	7,2	2,4	-0,4	4,6	0,3	4,4
40-44	7,3	1,2	-3,1	1,9	-1,2	5,7
45-49	7,9	1,0	-3,4	-0,1	-1,6	6,2
50-54	5,6	-3,1	-8,5	-5,8	-7,5	5,9
55-59	-4,4	-21,8	-34,4	-30,5	-16,0	-15,0
60-64	-4,0	-15,8	-18,0	-29,1	-0,1	-20,7
Tot. 15-64	4,8	-4,2	-8,1	-7,9	-1,9	-3,3

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

Tab. 14 – Tassi d’attività maschili per età e area geografica al 2006

ETÀ	PIEMONTE	ITALIA	EUROPA A 15	GERMANIA	REGNO UNITO	FRANCIA	SPAGNA
15-19	14,2	15,0	30,7	33,1	44,4	21,2	29,0
20-24	63,8	59,0	71,5	72,7	82,0	67,8	72,9
25-29	87,2	82,1	89	86,7	92,3	91,0	90,6
30-34	95,7	91,8	94	96,1	93,5	92,7	94,1
35-39	97,6	94,5	95	96,2	93,2	95,2	95,2
40-44	96,9	94,7	94,4	96,7	91,6	94,5	93,3
45-49	96,9	94,0	93,2	94,6	90,7	93,8	92,7
50-54	91,0	89,0	89,6	91,9	88,2	90,6	88,0
55-59	49,4	58,0	72,1	82,5	78,3	60,9	74,8
60-64	22,5	28,9	39,8	42,8	56,1	15,8	51,6
Tot. 15-64	76,0	74,6	79,2	81,5	81,7	74,8	81,4

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

Tab. 15 – Tassi d’attività femminili per età e area geografica al 2006

ETÀ	PIEMONTE	ITALIA	EUROPA A 15	GERMANIA	REGNO UNITO	FRANCIA	SPAGNA
15-19	9,2	8,4	26,0	28,5	44,9	12,5	19,2
20-24	50,9	43,9	62,5	67,6	72,0	56,5	64,4
25-29	75,4	64,7	76,9	76,7	77,0	79,2	79,4
30-34	83,6	68,5	77,4	81,2	75,9	76,7	78,5
35-39	79,4	68,2	77,4	81,8	75,4	81,6	73,3
40-44	78,3	66,1	78,5	84,5	80,2	83,3	70,0
45-49	74,8	62,3	76,7	83,8	81,4	81,4	66,5
50-54	62,8	54,0	70,5	78,8	77,0	78,4	54,5
55-59	32,3	32,8	53,2	67,7	64,3	52,6	38,4
60-64	8,2	10,2	22,6	24,3	33,0	14,8	21,7
Tot. 15-64	58,9	50,8	64,2	69,5	69,2	64,1	60,0

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

nalisi cercando di qualificare il modello di partecipazione al lavoro che caratterizza il Piemonte a metà del primo decennio degli anni 2000.

➔ **Il primo confronto utile può essere quello con la media italiana. Di qui si evidenzia una maggiore partecipazione al lavoro in Piemonte in tutte le età fino a 55 anni**, con divari positivi particolarmente elevati nelle classi dei giovani adulti e centrali (la differenza massima si ha nella classe 30-34 anni). **Nelle età più mature, invece, il quadro si rovescia, con valori più bassi in Piemonte che in Italia.** Questi ultimi si devono quasi del tutto ai maschi, che in Piemonte vanno (o meglio, sono andati) in pensione prima, avendo cominciato a lavorare regolarmente da più giovani e avendo accumulato una contribuzione più continuativa. Tutti gli altri differenziali con l’Italia si determinano invece fra le donne. Nel complesso, **le donne piemontesi partecipano alle forze di lavoro nella misura del 60% circa, a fronte di poco più del 50% della media italiana.** Ma, fra le 30-40enni, le piemontesi superano di ben 15 punti percentuali il tasso di attività medio delle italiane, che è di 12 punti più basso anche nelle classi fra 40 e 50 anni.

3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

Tab. 16 – Differenze fra tassi d'attività maschili delle diverse aree geografiche per età al 2006

ETÀ	DIFFERENZE PIEMONTE- ITALIA	DIFFERENZE PIEMONTE- EUROPA	DIFFERENZE PIEMONTE- GERMANIA	DIFFERENZE PIEMONTE- REG.UNITO	DIFFERENZE PIEMONTE- FRANCIA	DIFFERENZE PIEMONTE- SPAGNA
15-19	-0,8	-16,5	-18,9	-30,2	-7,0	-14,8
20-24	4,8	-7,7	-8,9	-18,2	-4,0	-9,1
25-29	5,1	-1,8	0,5	-5,1	-3,8	-3,4
30-34	3,9	1,7	-0,4	2,2	3,0	1,6
35-39	3,1	2,6	1,4	4,4	2,4	2,4
40-44	2,2	2,5	0,2	5,3	2,4	3,6
45-49	2,9	3,7	2,3	6,2	3,1	4,2
50-54	2,0	1,4	-0,9	2,8	0,4	3,0
55-59	-8,6	-22,7	-33,1	-28,9	-11,5	-25,4
60-64	-6,4	-17,3	-20,3	-33,6	6,7	-29,1
Tot. 15-64	1,4	-3,2	-5,5	-5,7	1,2	-5,4

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

Tab. 17 – Differenze fra tassi d'attività femminili fra le diverse aree geografiche per età al 2006

ETÀ	DIFFERENZE PIEMONTE- ITALIA	DIFFERENZE PIEMONTE- EUROPA	DIFFERENZE PIEMONTE- GERMANIA	DIFFERENZE PIEMONTE- REG.UNITO	DIFFERENZE PIEMONTE- FRANCIA	DIFFERENZE PIEMONTE- SPAGNA
15-19	0,8	-16,8	-19,3	-35,7	-3,3	-10,0
20-24	7,0	-11,6	-16,7	-21,1	-5,6	-13,5
25-29	10,7	-1,5	-1,3	-1,6	-3,8	-4,0
30-34	15,1	6,2	2,4	7,7	6,9	5,1
35-39	11,2	2,0	-2,4	4,0	-2,2	6,1
40-44	12,2	-0,2	-6,2	-1,9	-5,0	8,3
45-49	12,5	-1,9	-9,0	-6,6	-6,6	8,3
50-54	8,8	-7,7	-16,0	-14,2	-15,6	8,3
55-59	-0,5	-20,9	-35,4	-32,0	-20,3	-6,1
60-64	-2,0	-14,4	-16,1	-24,8	-6,6	-13,5
Tot. 15-64	8,1	-5,3	-10,6	-10,3	-5,2	-1,1

Fonte: elaborazione IRES SU DATI EUROSTAT

Il confronto con i valori medi dell'Europa (a 15 paesi, per ridurre le disomogeneità fra i termini del confronto) **conferma, accentua e specifica le peculiarità del modello piemontese**, che solo in parte – come si è visto – sono condivise dal modello medio nazionale.

Se calcolato per il complesso della popolazione in età 15-64 anni, il tasso d'attività piemontese resta nel 2006 inferiore di circa quattro punti rispetto alla media europea: 67,5% contro 71,7%. Però, non solo l'entità ma anche il segno delle differenze variano fortemente a seconda delle classi d'età e del genere considerato, per cui nessun giudizio univoco può essere tratto dal confronto fra le medie.



Guardando prima alle diverse classi d'età, si vede con chiarezza che il divario negativo medio piemontese deriva essenzialmente dalle situazioni ai due estremi della distribuzione: quello delle età superiori ai 55 anni, in cui la partecipazione al lavoro risulta di oltre 20 punti più bassa della media europea della stessa classe d'età, ma anche quelle sotto i 25 anni, con oltre 10 punti in meno. Per tutte le età comprese fra 30 e 50 anni, invece, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro piemontesi sono non solo allineati, ma persino superiori ai corrispondenti livelli europei. Ciò trova riscontro fra i maschi che dai 35 ai 50 anni risultano maggiormente attivi dei coetanei europei. Ma lo stesso tipo di situazione si ritrova anche fra alcune classi fondamentali della popolazione femminile: quelle comprese fra 30 e 40 anni, in cui i tassi d'attività delle piemontesi superano la media europea, mentre nelle età fra 40 e 50 anni i due valori sono sostanzialmente allineati. Dunque, **le donne piemontesi d'età riproduttiva e adulta esibiscono una presenza e partecipazione al mercato del lavoro uguali, se non superiori, alle loro coetanee europee**, benché vivano in un contesto occupazionale che dovrebbe giocare piuttosto in senso contrario: si pensi in primo luogo alla diversa disponibilità del lavoro part time, che rappresenta in Piemonte nel 2005 il 23,2% dell'occupazione femminile, contro il 36% medio dell'UE a 15 nazioni (anche se si prende l'UE a 25 paesi membri, il valore scende solo al 32,2%, sempre ben al di sopra dei nostri standard).

Tanto per i maschi quanto per le femmine, quindi, **la partecipazione al lavoro retribuito risulta più elevata nelle classi adulte centrali, ma più bassa** – in proporzioni molto simili fra i due generi – **sia dopo i 50 anni sia prima dei 30, in confronto con i coetanei europei**.

Anche prendendo in considerazione un buon numero di singoli paesi europei, e limitandoci a quelli con ampiezza demografica e struttura socioeconomica paragonabile a quelle dell'Italia, risulta evidente che le peculiarità del modello sociale piemontese di partecipazione al lavoro retribuito trovano non solo conferme, ma anche accentuazioni.

Senza alcuna eccezione, **i livelli di attività dei nostri cinquantenni risultano inferiori a quelli di confronto, con divari che superano i 30 punti percentuali fra i 55 e i 59 anni** sia in Germania, sia nel Regno Unito. I differenziali sono minori, ma hanno lo stesso segno, sia in Spagna sia in Francia.

Proprio la Francia resta sotto tutti i punti di vista il paese che più assomiglia al nostro, anche nei modi della partecipazione al lavoro nel corso del ciclo di vita, ma ha comunque in proporzione un po' più di attivi maturi (soprattutto donne) e giovani (sia ragazzi sia ragazze).

Per questi ultimi, però, i differenziali diventano molto più consistenti nei confronti di Germania e Regno Unito: due paesi peraltro molto diversi fra loro, oltre che per altri aspetti, anche per i modelli di sistema formativo e di transizione dalla scuola al lavoro. Eppure, **i ventenni piemontesi, per non dire degli adolescenti, risultano molto meno presenti sul mercato del lavoro sia dei loro coetanei inglesi sia dei tedeschi**. E ciò vale ancor più per le femmine che per i maschi.

Tali differenze non possono essere spiegate da una particolare propensione dei nostri ragazzi e ragazze a proseguire gli studi o la formazione iniziale superiore: i dati sui livelli d'istruzione e di formazione conseguiti dai giovani dei diversi paesi danno per risultato una più bassa scolarizzazione e scolarità degli italiani (e ancor più dei piemontesi), non il contrario. È quindi un problema di modelli e di modalità di partecipazione ai processi di istruzione/qualificazione iniziale – non di entità della medesima – ciò che può spiegare le differenze nei tassi d'attività giovanili. **Nel nostro paese** – a differenza di molti altri, e a parziale somiglianza con la Francia – **la crescente scolarizzazione degli adolescenti e dei giovani è stata perseguita in modi esclusivi e alternativi rispetto alla partecipazione al lavoro**. Altrove, invece, i due ambiti di apprendimento e di socializzazione hanno trovato (o conservato) modi per essere frequentati in congiunzione o in alternanza. Ciò si realizza con varie forme di apprendistato formalizzato, in molti casi. In altri, con una più frequente consuetudine alla pratica individuale di attività di lavoro part time, variamente distribuite nel corso del tempo (giorno, settimana, mese, anno). In entrambi i casi, i

dati mostrano che si è riusciti a mantenere più alti i tassi di partecipazione al lavoro anche degli adolescenti e dei giovani, senza conseguenze penalizzanti sui livelli di istruzione formale. Anzi, con probabili vantaggi nei riguardi del grado di qualificazione sostanziale conseguita da chi percorre queste traiettorie miste, rispetto a quelle “tutte scolastiche” che dominano da noi (come può essere testimoniato anche dai livelli, decisamente inferiori rispetto ai nostri, dei tassi di disoccupazione giovanile).

3.3 SCENARI DI PARTECIPAZIONE AL LAVORO PER TUTTE LE ETÀ: LA COMPOSIZIONE DELLE FORZE DI LAVORO NEI PROSSIMI 10 ANNI

Se quello richiamato sopra è lo stato di fatto della partecipazione al lavoro, che cosa è possibile anticipare rispetto alla composizione qualitativa delle forze di lavoro piemontesi nei prossimi anni? Naturalmente, una delle dimensioni fondamentali della qualità delle forze di lavoro è rappresentata dai livelli e dai tipi delle qualificazioni professionali da esse detenute. In termini almeno di approssimazione e di potenzialità, peraltro, anche i puri livelli di istruzione possono dire cose importanti sulla qualità delle risorse umane che saranno disponibili al sistema piemontese nei prossimi anni.

Per ragioni diverse, in questo contributo non ci si occupa però di queste due fondamentali dimensioni qualitative, per limitarci invece a considerare le variazioni prevedibili (o provocabili) nella composizione delle forze di lavoro del prossimo decennio lungo due versanti più “oggettivi” e “misurabili” con un semplice esercizio di simulazione: l’età e il genere.

Come si vedrà – **anche dopo le notevoli variazioni che** a questo riguardo **sono già avvenute nello scorso decennio – altre e non meno rilevanti sono da mettere certamente in conto per il prossimo**. Anche solo per questa via, la domanda di sostegno all’innovazione e alla riorganizzazione che viene indirizzata agli operatori e ai decisori privati e pubblici risulta già molto consistente e impegnativa. Se poi si pongono a confronto i diversi possibili esiti a cui i trend in atto possono dare luogo – a seconda delle conformazioni specifiche per età e sesso che potranno assumere i processi di crescita della partecipazione al lavoro fortemente sostenuti dall’Unione Europea – emergono con maggior chiarezza alcune domande specifiche che le dinamiche da tutti auspiccate rivolgono al particolare modello sociale di partecipazione al lavoro consolidatosi in Italia, del quale quello piemontese rappresenta una versione dai tratti particolarmente accentuati.



3.3.1 UNO SCENARIO “STAZIONARIO”

Si può iniziare il percorso di ragionamento **verificando di quanto e come varieranno le forze di lavoro piemontesi da qui al 2015 per effetto delle sole componenti demografiche del trend**; ossia di quanto varierà la popolazione attiva appartenente a ogni classe d’età e genere per effetto dei soli mutamenti nella composizione della popolazione già avvenuti per via delle nascite e degli altri eventi demograficamente prevedibili attinenti a ogni classe d’età, nell’ipotesi che ciascun sottogruppo mantenga la stessa propensione a partecipare al mercato del lavoro retribuito fatta registrare nel 2006.

Dalle tavole presentate di seguito si possono ricavare le seguenti osservazioni.

A fronte di una modestissima riduzione delle forze di lavoro complessive (-1.800 unità) – che può sostenere un giudizio di stabilità nella previsione sulla consistenza delle risorse disponibili al 2015 – i mutamenti nella composizione interna dell’aggregato sarebbero invece molto rilevanti: in particolare, **si ridurrebbero di 100.000 unità le forze di lavoro d’età compresa fra 30 e**



39 anni, mentre aumenterebbero di oltre 75.000 quelle fra 45 e 55 anni. Una ulteriore flessione potrebbe invece continuare a connotare le classi al di sopra dei 55 anni, ma con un trend che si esaurirà inevitabilmente con il superamento della soglia del 2015.

Piccole variazioni – ma non trascurabili alla luce delle considerazioni precedenti rivolte al loro indirizzo – riguarderanno anche i più giovani: un'ulteriore riduzione di circa 10.000 unità dei 25-29enni dovrebbe essere contrastata e compensata da primi segnali di risalita degli attivi con meno di 25 anni: un effetto qui del tutto imputabile alla demografia, ma che potrebbe essere decisamente potenziato se si facessero variare anche i tassi di attività, come vedremo in seguito.

Sia la forma sia l'intensità relativa delle variazioni prevedibili per l'insieme delle forze di lavoro trovano riflesso in ciascuno dei due generi: per ognuna delle classi d'età considerate, gli uomini e le donne registreranno variazioni di presenza nelle forze di lavoro dello stesso segno e con intensità del tutto analoghe.

Dunque, con tassi d'attività invariati sui livelli 2006, la dotazione di risorse umane piemontesi al 2015 – sostanzialmente costante nella quantità di persone attive – varierà soprattutto nel senso di un forte calo dei giovani adulti 30-40enni (fra il 15% e il 20% in meno) e un aumento intenso degli adulti d'età medio superiore (45-55 anni: +15%). Sia gli aumenti sia le diminuzioni riguarderanno tanto gli uomini quanto le donne.



È però **da tutti auspicato e atteso** – anche in coerente prosecuzione delle tendenze emerse negli scorsi anni – **che i tassi di partecipazione al mercato del lavoro aumentino nel prossimo periodo**, anche **per consentire di raggiungere**, o almeno approssimare, **quei tassi d'occupazione assunti come obiettivo condiviso da tutti i paesi che hanno partecipato al summit europeo di Lisbona del 2000** e ai successivi.

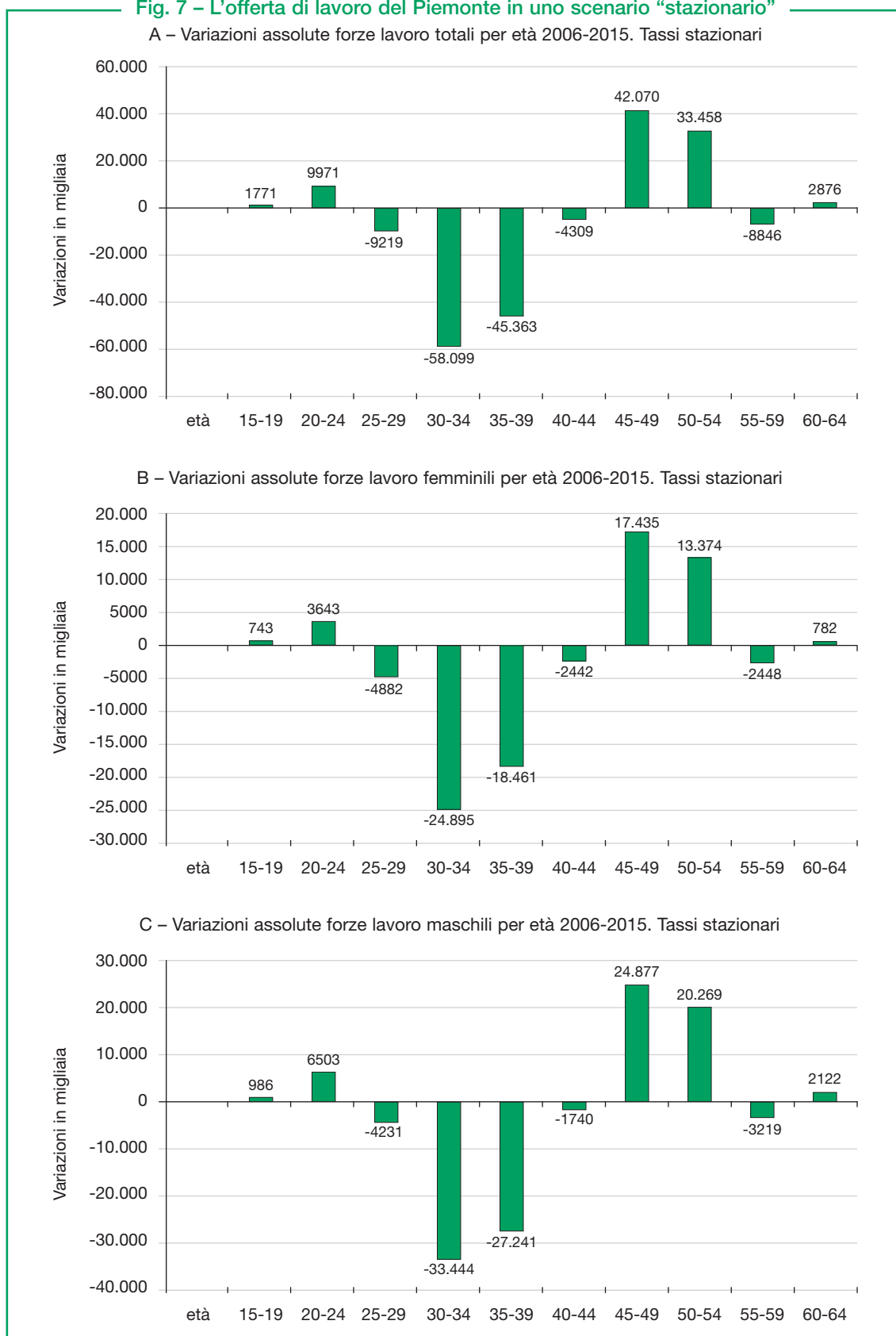


Un esercizio di previsione-simulazione relativo alle forze di lavoro piemontesi dei prossimi anni deve dunque incorporare qualche ipotesi di aumento dei tassi d'attività. **Ma quali tassi assumere come obiettivo?** Mentre per individuare i tassi medi per il totale della popolazione in età di lavoro proprio gli obiettivi di Lisbona² potrebbero essere un utile riferimento, sulle modalità con cui si possano raggiungere gli obiettivi medi il ragionamento e le scelte sembrano meno ovvi. Di fatto, i tassi d'attività dei diversi sottogruppi di popolazione sono molto differenti fra di loro e non avrebbe senso pensare che possano variare tutti nella stessa proporzione. Ma i confronti internazionali indicano anche che, pure con riferimento ai medesimi gruppi di popolazione individuati dall'età e dal genere, vi sono differenze molto rilevanti fra un paese e l'altro a livello europeo. Già dai confronti visti in precedenza sembrano emergere in controluce differenti modelli sociali di organizzazione della partecipazione al mercato del lavoro retribuito per uomini e donne, giovani e anziani. Di questi modelli è lecito supporre una logica interna che connetta la situazione rilevata dalle statistiche per ciascuno di essi con quella di tutti gli altri. Così, se non è pensabile che l'aumento della partecipazione media possa derivare da un pari aumento di ciascuna sottopopolazione, non è nemmeno ragionevole pensare che le variazioni, magari consistenti, di un dato gruppo d'età/genere possano essere ottenute senza alcun cambiamento negli altri gruppi; o senza apprezzabili alterazioni di quei modelli di organizzazione sociale (e familiare) di cui i tassi d'attività sono solo un rozzo riflesso statistico. In pratica, ad esempio, potrebbe rivelarsi molto grossolano un esercizio di simulazione che facesse aumentare i bassi tassi di partecipazione delle donne d'età 50-59 anni senza pre-

² I cosiddetti target o obiettivi di Lisbona, come è ben noto, si riferiscono ai tassi d'occupazione più che a quelli di attività. Con un basso livello della disoccupazione però i valori dei due indicatori diventano molto prossimi, e non sarebbe difficile riformulare in termini di tassi d'attività desiderabili quelli che la UE ha indicato come tassi d'occupazione per i diversi gruppi d'età e genere. Nel nostro caso, peraltro, volendoci occupare specificamente della dinamica e della composizione dell'offerta di lavoro l'indicatore più pertinente è proprio il tasso d'attività, la cui crescita è premessa logicamente necessaria, seppur non sufficiente, perché possa alzarsi la partecipazione all'occupazione, che a sua volta dipende anche dalla domanda espressa dal sistema economico.

3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

Fig. 7 – L’offerta di lavoro del Piemonte in uno scenario “stazionario”



vedere alcuna conseguenza di segno contrario sui tassi, relativamente molto elevati, delle donne sulla trentina. Nella realtà, come si è discusso e documentato altrove³, spesso le seconde sono figlie delle prime, e la loro alta partecipazione ad occupazioni dalla forma prevalentemente “maschile” si regge molto sull’aiuto/sostituzione offerto dalle loro madri – non attive o già inattive a 50 anni – nello svolgimento dei ruoli familiari nelle loro varie forme e componenti.

➔ Sulla base di considerazioni di questo genere, **può risultare più ragionevole** – anziché **desumere i parametri e i coefficienti degli esercizi di simulazione** da astratte congetture sulle dinamiche della partecipazione di ogni singola componente della popolazione presa isolatamente – farli derivare **da ipotesi di convergenza fra il nostro attuale e altri modelli europei di partecipazione al lavoro retribuito**, che raggiungono tassi medi d’attività superiori al nostro e prossimi a quelli che potrebbero essere considerati ragionevoli obiettivi da perseguire su un orizzonte temporale all’incirca decennale.

➔ In questo modo si potrà simulare/verificare ciò che dovrebbe cambiare nelle forze di lavoro se i tassi di partecipazione piemontesi si adeguassero a quelli medi europei o di alcuni singoli paesi individuati come termine di paragone significativo. **Si potrà cioè tenere conto di come si dovrebbero modificare i gradi e i modi di partecipazione al mercato del lavoro di ogni gruppo di età affinché l’auspicato livello medio possa essere raggiunto e poi essere sostenibile nel tempo.**

Da ciò potranno derivare ulteriori elementi di consapevolezza sulle caratteristiche e condizioni specifiche del nostro modello sociale di partecipazione e sulle condizioni per la sua riproduzione o per una sua evoluzione in senso “europeo”.

3.3.2 UNO SCENARIO “EUROPEO”

Si può iniziare dal considerare le variazioni delle forze di lavoro piemontesi tra 2006 e 2015 in uno scenario definito “europeo” perchè ottenuto applicando alle proiezioni IRES della popolazione piemontese del 2015 i tassi medi di attività di ogni singola sottoclasse d’età quinquennale, calcolati separatamente per maschi e femmine, dei 15 paesi facenti parte dell’Unione Europea prima dell’allargamento.

Le variazioni 2006-2015 calcolate sotto questo scenario possono essere confrontate con quelle derivate in precedenza dallo scenario stazionario.

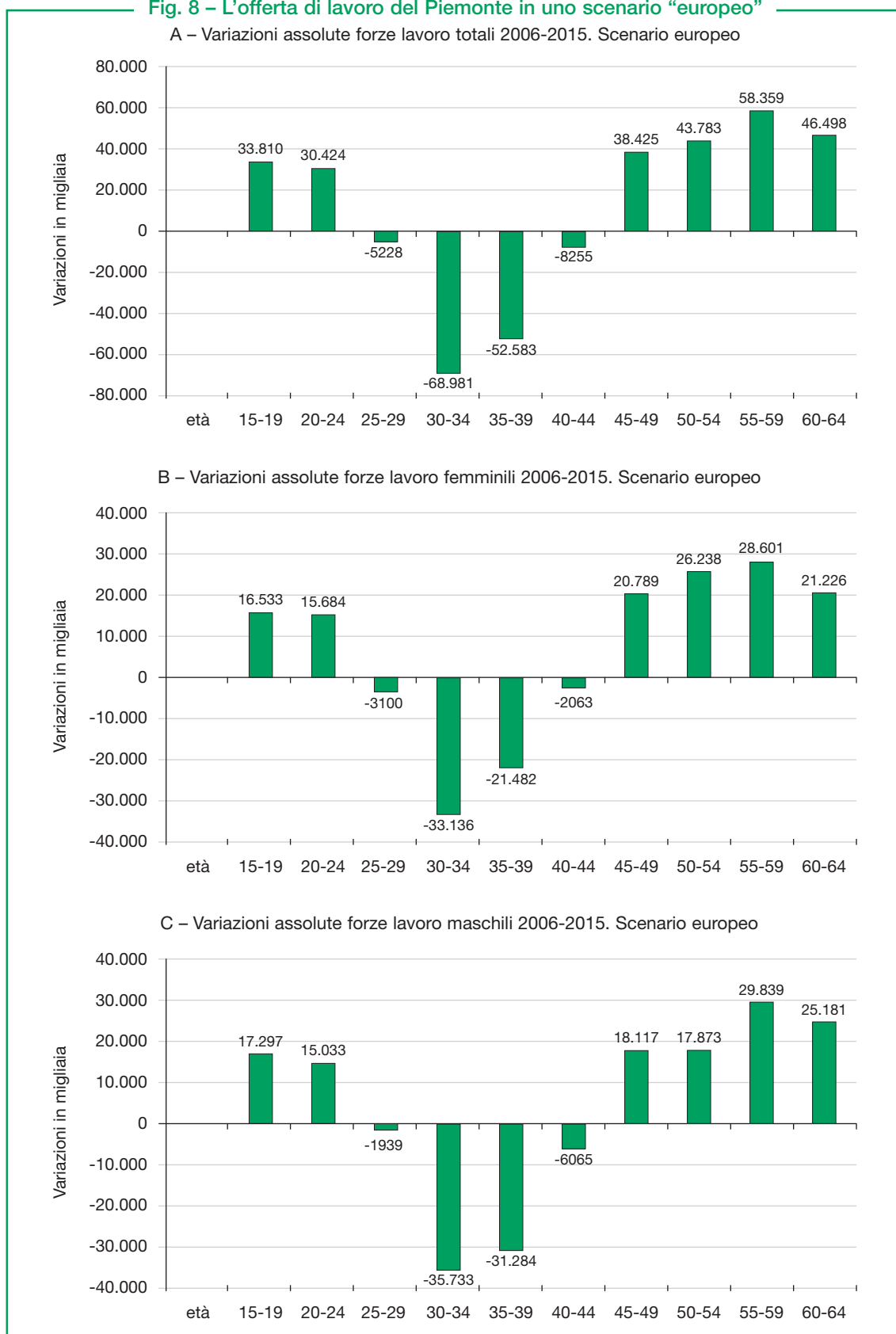
➔ Le tendenze generali colte a colpo d’occhio possono apparire piuttosto simili. Ciò riflette il fatto che **i profondi cambiamenti in atto nella composizione della popolazione e i riflessi che ne derivano sulle forze di lavoro sono effettivamente condivisi dai diversi paesi europei** (e non solo da questi, come è noto): **i giovani adulti si riducono sensibilmente, gli adulti maturi e gli anziani aumentano. Ma l’entità delle variazioni prevedibili per il Piemonte sotto le diverse ipotesi di simulazione, e la loro distribuzione fra le diverse classi d’età, sono molto differenti nei due scenari “stazionario” ed “europeo”**. E tali differenze forniscono indicazioni significative per l’analisi.

➔ Intanto, lo scenario “europeo” darebbe luogo a un aumento delle forze di lavoro complessive da 1.900.000 a oltre 2.000.000 di unità, con un aumento del tasso generale di attività piemontese dal 67,5 al 71,7% della popolazione. In secondo luogo, **in uno scenario “europeo” l’aumento delle forze di lavoro d’età più matura e anziana sarebbe molto più forte di quello “stazionario”** e le differenze sarebbero tanto maggiori quanto più elevate le età considerate: i 45-49enni aumenterebbero di oltre due volte più che nello scenario “stazionario”, i 50-54enni aumenterebbero di

³ Luciano Abburrà, *Relazioni tra le generazioni nella quotidianità: anziani come percettori o produttori di assistenza e di welfare?*, in M.C. Belloni (a cura di), *Andare a tempo. Il caso Torino: una ricerca sui tempi della città*, Milano, FrancoAngeli, 2007.

3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

Fig. 8 – L’offerta di lavoro del Piemonte in uno scenario “europeo”



44.000 unità invece che di 13.000, mentre quelli al di sopra dei 55 anni aumenterebbero di oltre 100.000 unità, anziché restare più o meno stabili.

Dunque, se in uno scenario “europeo” pur modesto come quello assunto a riferimento qui⁴, **le forze di lavoro complessive del Piemonte aumenterebbero di 116.000 unità anziché ristagnare, e tutto questo aumento sarebbe conseguito nelle classi d’età mature e anziane:** gli ultracinquantenni verrebbero così a rappresentare il 26,4% del totale, rispetto al 20,3% del 2006 e al 22% che risulterebbe al 2015 dallo scenario “stazionario” visto in precedenza.

Ma le differenze non sono tutte qui: i cambiamenti nella partecipazione al lavoro rispetto a uno scenario stazionario non sono infatti limitati alle classi d’età più mature. **Anche nelle classi più giovani il mutamento di scenario darebbe luogo a un aumento consistente dei tassi di attività, e quindi della numerosità dei contingenti giovanili delle forze di lavoro.** Può colpire in particolare il dato degli adolescenti con meno di 20 anni: anziché rimanere fermi ai livelli attuali, in uno scenario “europeo” aumenterebbero di circa 34.000, superando l’aumento prevedibile per i 20-24enni. Quest’ultimo in uno scenario “europeo” sarebbe di circa 30.000 unità: oltre il triplo di quello già previsto dallo scenario “stazionario”.

Dunque, **non solo 100.000 cosiddetti “anziani” in più, ma anche 65.000 giovani “veri” si aggiungerebbero alle forze di lavoro piemontesi, così da dare forma a una popolazione lavorativa non solo più numerosa, ma soprattutto molto più varia ed equilibrata al proprio interno.**

Ciò è tanto più vero se si considera che, in base alle ipotesi di simulazione qui sottoposte a valutazione, non solo i giovani e gli anziani aumenterebbero la propria consistenza e il proprio peso relativo, ma le classi dei giovani adulti e quelle intermedie si ridurrebbero in misura più accentuata di quella già prevista nello scenario “stazionario” (-120.000 circa, anziché -100.000). Ciò sarebbe conseguenza del fatto, in precedenza documentato, che i nostri attuali tassi d’attività specifici delle età centrali sono più elevati di quelli medi europei. Se si allineano (verso l’alto) quelli delle classi d’età in cui sono più bassi, è verosimile ipotizzare che tendano ad allinearsi (verso il basso) anche quelli che oggi sono più elevati: ciò sulla base delle ipotesi di interrelazione fra i comportamenti dei diversi gruppi di popolazione, spesso legati da rapporti familiari, che si sono prospettate in precedenza.

Il risultato, e in certo senso anche la condizione, **di un processo di convergenza dei tassi di attività piemontesi verso un livello pari a quello medio europeo sarebbe dunque una minore partecipazione al lavoro nelle età “centrali”, a vantaggio delle classi d’età “periferiche”,** rispetto al modello sociale di partecipazione lavorativa tipico di un sistema come quello piemontese. Più in dettaglio, se il trend delineato è largamente condiviso dai due generi, è significativo che siano le donne a dare ad esso il contributo, e dunque l’accentuazione, maggiore. Ciò vale molto per il movimento di crescita delle forze di lavoro d’età adulta e matura: le 50-59enni – anziché di poco più di 10.000, come nello scenario “stazionario” – aumenterebbero di circa 55.000 unità, cui si aggiungerebbero altre 20.000 ultrasessantenni. Ma vale anche per la relativa accentuazione del calo degli adulti: le 30-39enni attive in uno scenario “europeo” diminuirebbero di quasi 55.000, anziché di circa 42.000 dello scenario “stazionario”. E fra le occupate, verosimilmente, molte di più lavorerebbero a tempo parziale, anziché pieno come ora.

Anche i maschi, comunque, contribuirebbero al cambiamento: i 55-59enni, anziché flettere di poco, aumenterebbero di quasi 30.000, e i 60-64enni, anziché stazionari, crescerebbero di oltre 25.000 unità.

Del tutto analoga sarebbe invece la partecipazione dei maschi e delle femmine al significativo aumento delle forze di lavoro giovanili che viene prospettato da uno scenario

⁴ Si ricorda che l’ipotesi di base prevede che il Piemonte nel 2015 si omologhi alla situazione media dell’Europa a 15 paesi registrata da Eurostat nel 2006.

“europeo”: uno dei cambiamenti la cui forza ed entità potenziale sono forse le più distanti dalle attese condivise nel dibattito pubblico corrente, almeno in Italia.

Eppure, per una regione come il Piemonte, l'aumento delle forze giovanili disponibili al lavoro, insieme a una riduzione almeno relativa della disponibilità molto elevata registrata oggi nella popolazione d'età “centrale”, sembrano due corollari importanti da tenere in conto quando si prospetta e si caldeggia un incremento dei tassi delle persone d'età matura “a livelli europei”: almeno sulla base di una comparazione “realistica” con quanto accade in paesi che hanno già ora un tasso medio di partecipazione al lavoro retribuito più alto del nostro.

3.3.3 DUE SCENARI NAZIONALI: QUELLO “TEDESCO” E QUELLO “INGLESE”

Lo stesso tipo di esercizi svolto con l'utilizzo dei dati medi dei 15 paesi europei è stato ripetuto con i dati di alcuni specifici paesi. La figura 9 propone i risultati ottenuti con riferimento alla Germania e al Regno Unito: due paesi abbastanza diversi fra di loro da rendere interessante il confronto e abbastanza simili all'Italia da renderlo plausibile.

Lasciando in gran parte alla disamina diretta che ciascuno potrà fare delle figure i dati di dettaglio, si può qui sintetizzare dicendo che, **non solo i risultati e le indicazioni ricavate dallo scenario “europeo” trovano piena conferma quando si adottano i parametri specifici di alcuni fra i più importanti paesi dell'Unione, ma ne risultano anche alcune nette e convergenti accentuazioni.**

La prima è che, coi parametri di partecipazione di Germania e Regno Unito, **il peso degli ultracinquantenni sulle forze di lavoro piemontesi al 2015 salirebbe ancora fino al 28%.**

Ma crescerebbero anche in misura significativa sia il numero sia il peso relativo dei giovani: al di sotto dei 25 anni si avrebbero rispettivamente 210.000 e 250.000 persone attive, rispetto alle 146.000 prevedibili in uno scenario “stazionario”, per cui dal 7,7%, i “veri” giovani potrebbero passare all'11,8% delle forze di lavoro piemontesi (Fig. 9/A/B/C/D/E/F).

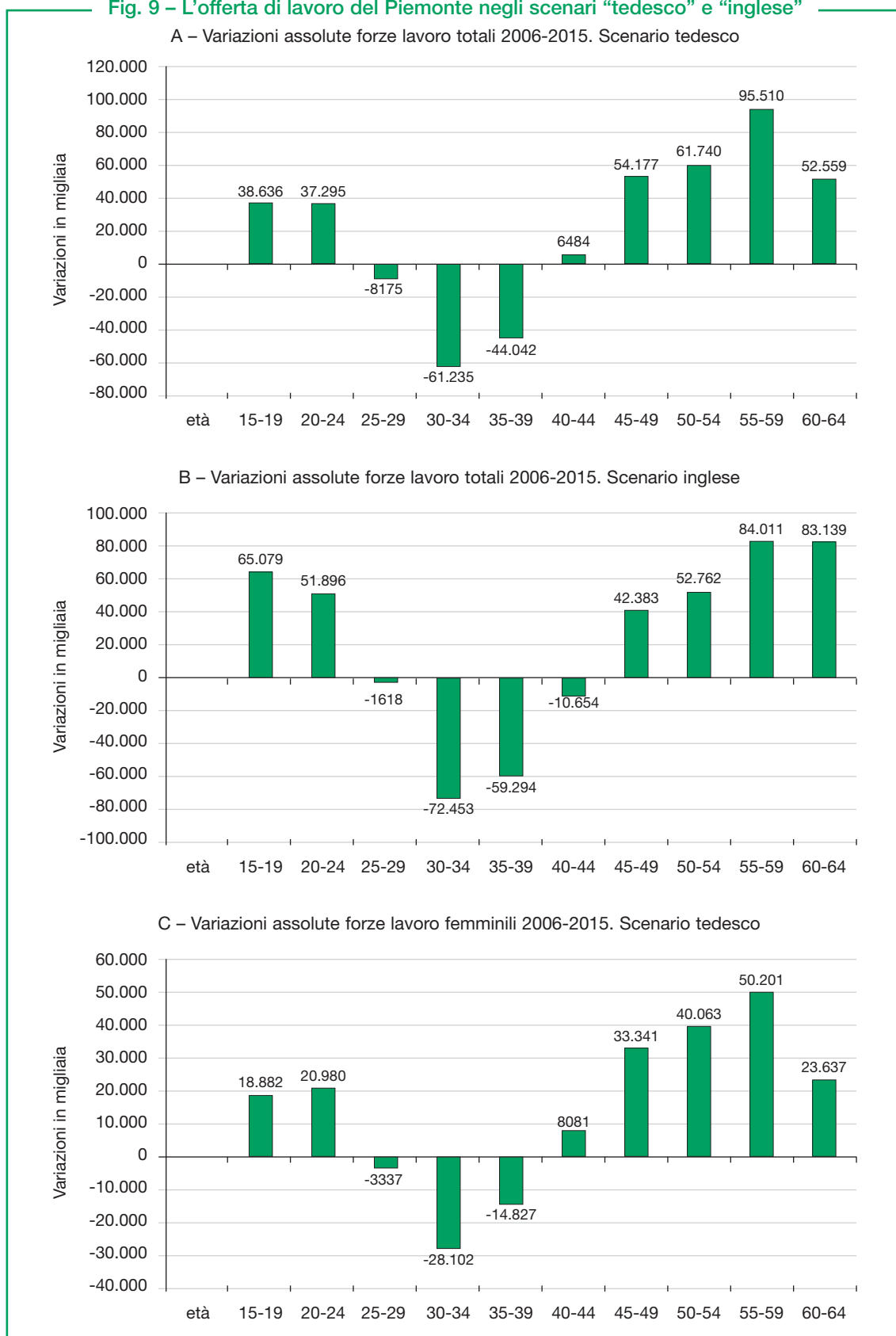


3.4 IMPLICAZIONI: È DIFFICILE AUMENTARE LA PARTECIPAZIONE AL LAVORO SENZA CAMBIARNE I MODI E I SOGGETTI

A che cosa fanno pensare i risultati messi in evidenza dal confronto fra i diversi scenari “europei” applicati al Piemonte e la situazione che si determinerebbe in assenza di un innalzamento del tasso medio di partecipazione al lavoro?

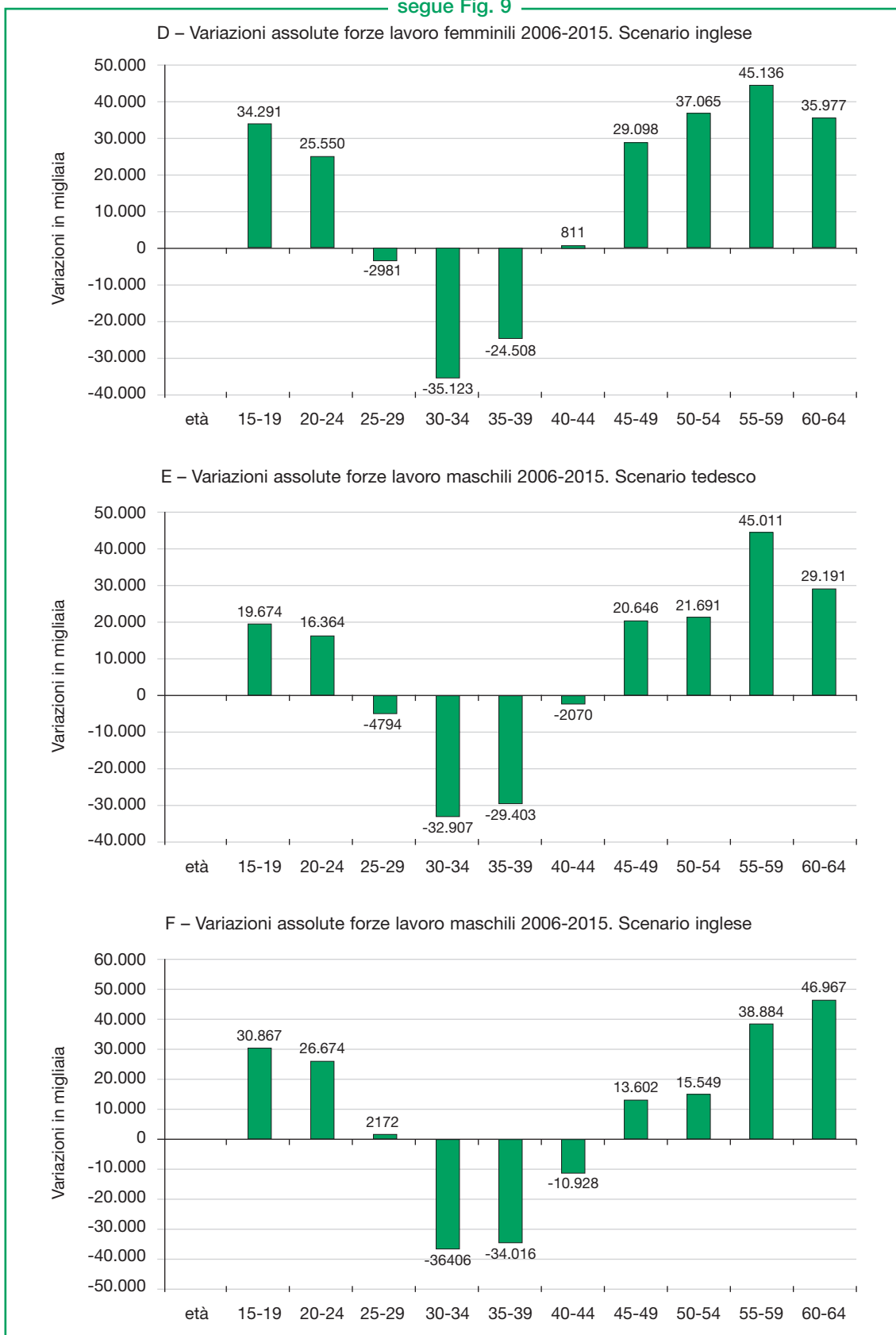
In primo luogo, a un limite nel dibattito e nelle iniziative di politica del lavoro e di gestione aziendale delle risorse umane, soprattutto nel nostro paese: quello di prefiggersi di alzare i tassi di partecipazione all'occupazione della popolazione senza considerare con chiarezza i modelli organizzativi – familiari, aziendali, istituzionali, sociali – che sottostanno ai diversi assetti riflessi dagli indicatori numerici di partenza. I confronti ci dicono infatti che i livelli medi di partecipazione al lavoro retribuito raggiunti dai diversi paesi si associano a diversi modi di distribuzione della presenza sul mercato del lavoro (nelle sue due dimensioni di frequenza ed entità) fra i diversi sottogruppi della popolazione, i quali sono da ritenersi fra di loro connessi – prevalentemente attraverso le strutture familiari e di parentela – e reciprocamente influenti gli uni sugli altri. Tali diverse modalità di distribuzione della partecipazione, a loro volta, possono dipendere da fattori di ordine culturale e storico, ma altrettanto possono essere influenzate da fattori strutturali, come la gamma delle opportunità di occupazione che sono offerte dai sistemi economici di ogni contesto territoriale: ad es. più

Fig. 9 – L’offerta di lavoro del Piemonte negli scenari “tedesco” e “inglese”



3. LE FORZE DI LAVORO PIEMONTESE TRA 2006 E 2015: SIMULAZIONI DI PROSPETTIVA

segue Fig. 9



o meno servizi rispetto all'industria; più o meno part time, rispetto a tempo pieno; ecc. Le opportunità lavorative, effettivamente, sembrano variare fra paesi soprattutto con riferimento al grado di compatibilità che consentono con la contemporanea partecipazione ad attività di istruzione/formazione (i giovani) e alle attività di riproduzione e cura delle persone (nella famiglia ristretta e nei suoi ampi dintorni).



Il modello italiano (di cui quello specifico piemontese può essere considerato una variante particolarmente "forte") **sembra basarsi su una maggiore "specializzazione" per funzioni e fasi della vita con forti tratti di "esclusività": o si fa una cosa o se ne fa un'altra.** Così, esso concentra fortemente sulle persone adulte in età centrale (uomini, ma sempre più anche donne) le opportunità e i vincoli del lavorare a tempo pieno (talvolta pienissimo) per una retribuzione altrettanto piena. Ma perché possa esserci piena disponibilità nei confronti di questo modello lavorativo appare razionale che le fasce d'età mature – pur se idonee a un lavoro retribuito – siano invece prevalentemente "liberate" da tale impegno, così che possano concentrarsi/specializzarsi nelle funzioni di accudimento e cura. Ciò sia in funzione parzialmente sostitutiva degli adulti più giovani – che pur assorbiti dall'occupazione, non rinunciano del tutto a riprodursi – sia a sostegno dei più anziani (i "veri" anziani, si potrebbe dire), che sono sempre più numerosi e hanno sempre più probabilità di vivere abbastanza a lungo da vedere affievolita la loro autonomia.



Ma questa sorta di divisione del lavoro fra gli adulti, basata su un prevalente criterio di età che si intreccia con quello di genere, non è senza riflessi sulla condizione dei giovani. **Da un lato, infatti, l'iper-occupazione dei loro genitori e il diffuso sostegno dei nonni, consentono ai giovani un periodo di "vacanza" dal lavoro retribuito che ha una lunghezza senza uguali sia sul piano storico sia su quello geografico. Al contempo, consente loro di percorrere lunghi e talvolta tortuosi tragitti nelle varie branche del sistema di formazione iniziale e superiore (per chi ci arriva), e poi altrettanto lunghi percorsi di ricerca del lavoro desiderato,** senza l'assillo bruciante di doversi adattare a molti di quelli disponibili, spesso per loro poco appetibili.

Le opportunità di lavoro, peraltro, pur aumentate e differenziate per molti aspetti nel corso degli anni passati, sono comunque rimaste particolarmente omogenee lungo alcune dimensioni organizzative fondamentali: in primo luogo la durata degli orari e la loro distribuzione rigida nel tempo della giornata, della settimana, dell'anno. I lavori per i giovani, inoltre, si sono molto spesso impoveriti della capacità di configurare degli effettivi percorsi di qualificazione e di crescita professionale dal basso, così come hanno perso la capacità di essere luoghi di efficace socializzazione all'età adulta e alle responsabilità ad essa connesse.

Di qui un'effettiva scarsità per gli adolescenti e i giovani (anche a confronto con quanto accade nello stesso tempo ai loro coetanei di altri paesi europei) di opportunità di "conciliazione" fra partecipazione all'istruzione e pratica del lavoro, insieme a una progressiva riduzione delle occasioni di fruttuosa interazione fra formazione (professionale e umana) e occupazione retribuita in forme che promettano e consentano percorsi apprezzabili di mobilità professionale e sociale.

Di qui dunque una spinta verso – e un blocco all'uscita da – quei bassissimi tassi d'attività giovanili raggiunti nel nostro paese e nella nostra regione: una componente importante dei nostri attuali divari negativi rispetto alla partecipazione al lavoro degli altri paesi europei, e una dimensione ineludibile per una strategia convincente che voglia porvi rimedio.



Ma il modello "piemontese" di partecipazione al lavoro troverà anche in se stesso un limite alle possibilità di riprodursi uguale a se stesso negli anni a venire. Ed è la stessa dinamica demografica ormai irreversibilmente in atto a definire il perché. **Mentre negli scorsi decenni l'aumento della popolazione in età anziana** – che ha portato il Piemonte ad essere una delle regioni con tassi d'invecchiamento più elevati d'Italia – **è stato alimentato soprattutto dall'espansione delle classi d'età relativamente meno anziane (quelle fra 65 e 75 anni), proprio nel corso di questo decennio si realizzerà un sorpasso dell'ampiezza di questa classe da**

parte di quella successiva: i “veri” anziani. È noto e documentato⁵ che fra i membri della classe d'età 65-75anni ci sono molti dei nonni attivi che forniscono più aiuto a giovani e adulti di quanto ne chiedano per sé, favorendo una presenza e una disponibilità ampia dei primi sul mercato del lavoro. È probabile invece che fra i più anziani siano presenti e saranno sempre più presenti persone bisognose di cura e assistenza da parte degli adulti, rispetto a quelle che potranno fornire loro aiuto e sostituzione.

Dunque, fra il prolungamento dell'attività lavorativa da parte di chi non avrà più le stesse opportunità di pensionamento precoce del passato e cambiamento nella composizione interna della popolazione anziana, **diminuirà**, in termini relativi ma anche assoluti, **quella riserva fondamentale di offerta di lavoro non di mercato che ha sostenuto in questi anni il raggiungimento di tassi d'attività (di mercato) molto elevati degli adulti piemontesi uomini e donne.** Allo stesso tempo, **aumenterà su questi ultimi la pressione e/o il desiderio di poter disporre di maggior tempo ed energie per occuparsi di impegni diversi da quelli strettamente professionali.** Una esigenza e forse anche una domanda di “riequilibrio” e di “conciliazione” tenderà dunque a emergere per via endogena dallo stesso modello di partecipazione al lavoro in atto in Piemonte, anche se non si dovesse/volesse farlo convergere verso i modelli caratteristici dei più importanti paesi europei.



⁵ Si veda ancora Luciano Abburrà, *Relazioni tra le generazioni* cit.

Irescenari

→ RAPPORTO TRIENNALE

Irescenari

→ RAPPORTO TRIENNALE