

politichepiemonte

IL MERCATO DEL LAVORO

81 | 2023



- 3 [EDITORIALE: IL MERCATO DEL LAVORO IN PIEMONTE](#)
di Giorgio Vernoni (IRES Piemonte)
- 5 [IL MERCATO DEL LAVORO PIEMONTESE TRA LA CRISI FINANZIARIA GLOBALE E LA PANDEMIA: FINE DI UN EQUILIBRIO?](#)
di Giorgio Vernoni (IRES Piemonte)
- 11 [LA TRANSIZIONE “DEBOLE” DELLA STRUTTURA OCCUPAZIONALE PIEMONTESE](#)
di Salvatore Cominu (Ires Piemonte)
- 17 [TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO: DINAMICHE E CAMBIAMENTI NELL'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI PIEMONTESI](#)
di Luisa Donato (IRES Piemonte)
- 23 [ANCHE LE FORMICHE NEL LORO PICCOLO TROVANO LAVORO. UN NUOVO INDICATORE DI QUALITÀ DEL MATCH TRA COMPETENZE E OCCUPAZIONE](#)
di Roberto Leombruni e Federico Scarscelli (Università di Torino)
- 27 [NUOVI SIGNIFICATI DEL LAVORO TRA I GIOVANI PIEMONTESI](#)
di Sonia Bertolini e Veronica Allegretti (Università di Torino)
- 31 [IL FENOMENO DELLE GRANDI DIMISSIONI IN PIEMONTE: ANALISI E PECULIARITÀ](#)
di Roberto Quaranta e Claudia Villosio (Collegio Carlo Alberto)

Questo numero di Politiche Piemonte è stato curato da Giorgio Vernoni

Editoriale: Il mercato del lavoro in Piemonte

di Giorgio Vernoni (*Ires Piemonte*)

Dalla prospettiva del mercato del lavoro, il decennio scorso è stato davvero turbolento. Iniziato sotto gli effetti della più grave recessione economica del secondo dopoguerra e di misure senza precedenti per conservare la base produttiva e l'occupazione, è proseguito con la crisi solo italiana del debito sovrano, che ha anche condotto a una profonda riforma del sistema previdenziale e al contenimento del *turnover* nel settore pubblico. A questi due shock è seguita una stagione di significativi interventi regolatori di diverso orientamento, fino all'imprevedibile emergenza sanitaria del 2020, anch'essa affrontata con inedite misure di protezione, con effetti sul lavoro non solo di natura economica, ma anche culturale.

Allo stesso tempo, a fronte di questa serie di eventi congiunturali, altri fenomeni più lenti e inesorabili sono emersi o hanno continuato a svilupparsi. In primis la crisi demografica, che ha iniziato a lambire anche le forze di lavoro, determinandone la contrazione e l'invecchiamento. Poi gli incessanti progressi in campo scientifico e tecnologico, con il loro impatto sulle organizzazioni e sulle competenze ricercate dalle imprese. Infine, i cambiamenti di carattere sociale e culturale, con l'avvicendamento di generazioni che attribuiscono al lavoro anche un forte valore identitario, da parte di altre per le quali sembra avere una funzione più strumentale e distinta dalla dimensione personale, (forse) alla base di fenomeni (tutti da verificare) come le "grandi dimissioni" e il "quiet quitting".

In questo contesto si inserisce il Piemonte (e il torinese, ossia la metà della regione), alle prese con una transizione caratterizzata dal ridimensionamento (ma non dalla scomparsa) di alcuni ambiti industriali, dall'emergere di nuovi assi di sviluppo (l'agroalimentare, il biotech e la chimica-farmaceutica, la logistica) e, soprattutto nel capoluogo, da un impegnativo processo di terziarizzazione. A questo cambiamento della struttura produttiva si aggiungono una questione demografica più severa di quella nazionale, problemi di *mismatch* tra domanda e offerta e una perdurante difficoltà di attivazione di alcuni segmenti della popolazione adulta, come i giovani, le donne e i maschi maturi.

In questo complesso quadro, il numero 81 di Politiche Piemonte intende tracciare un bilancio sul mercato del lavoro nella nostra regione dal 2010 ad oggi, affrontando alcuni dei temi qui richiamati da diverse prospettive disciplinari e sulla base di fonti qualitative e quantitative.

L'articolo introduttivo propone un **bilancio complessivo dell'evoluzione del mercato del lavoro piemontese tra il 2010 e il 2019**, un mercato caratterizzato da un equilibrio tra domanda e offerta "non ottimale" per la difficoltà di inserimento delle componenti più fragili delle forze di lavoro e per il disallineamento tra i fabbisogni professionali delle organizzazioni e le competenze e/o i livelli di istruzione detenuti delle persone. L'ipotesi conclusiva è che le condizioni per la sussistenza di questo equilibrio, peraltro alla base della moderazione salariale, stiano venendo meno a causa della maggiore tensione tra domanda e offerta indotta dal crescente turnover per pensionamento.

Il contributo di Salvatore Cominu studia invece l'**evoluzione della struttura occupazionale per professione** in Piemonte e nelle regioni *benchmark* del Nord, utilizzando come criterio di stratificazione il reddito medio associato ai gruppi

professionali. In tutte le regioni esaminate si osserva una tendenza compatibile con uno scenario di polarizzazione, con l'aumento dell'occupazione nei raggruppamenti a reddito superiore e inferiore e la contrazione dei gruppi intermedi. In Piemonte, però, questa tendenza appare meno accentuata a causa di una terziarizzazione "fragile", caratterizzata da un apporto ancora insufficiente dei servizi intermedi alle imprese e alle persone.

Luisa Donato descrive invece l'altro lato della medaglia, analizzando la transizione scuola-lavoro dei giovani piemontesi ed evidenziando il **disallineamento tra i crescenti livelli di istruzione dell'offerta e la qualità della domanda**. L'ipotesi è che nel mercato del lavoro giovanile del decennio scorso la scarsa quantità di opportunità qualificate e la relativa abbondanza di offerta di lavoro a scolarizzazione medio-alta possa aver dato luogo a una forte competizione nel "centrocampo" delle opportunità a media qualificazione (anch'esse non abbastanza numerose, come si evidenzia nell'articolo precedente), determinando lo spiazzamento delle persone con titoli inferiori da parte di quelle con titoli superiori.

Ragionano sul *mismatch* anche Roberto Leombruni e Federico Scarscelli, in parte relativizzando la portata del fenomeno. Per farlo, propongono un modello analitico basato non tanto sulla rilevazione della coerenza teorica e "normativa" tra competenze e professioni, ma piuttosto sullo **studio dei raccordi tra lavoro e competenze che effettivamente si realizzano nel mercato**. Ne emergono dei risultati che, da un lato, aiutano ad interpretare diversamente la questione del *mismatch* e, dall'altro, suggeriscono nuove strade per individuare dei percorsi formativi in grado di soddisfare i fabbisogni di personale delle organizzazioni.

I due contributi conclusivi riflettono invece su fenomeni riconducibili al tema del valore sociale e culturale del lavoro dopo la pandemia. L'articolo di Veronica Allegretti e Sonia Bertolini commenta gli esiti di due indagini quali-quantitative sui **nuovi significati attribuiti al lavoro dai giovani adulti**. Diversamente dalle narrazioni ricorrenti, i dati raccolti confermano la centralità del lavoro per i giovani piemontesi, quantomeno per ragioni strumentali e, al tempo stesso, evidenziano la maggiore attenzione dedicata alla conciliazione tra la dimensione professionale e quella personale.

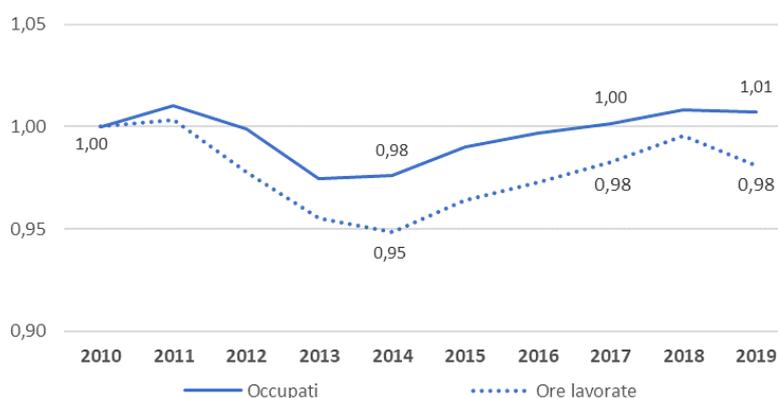
Infine, l'articolo di Roberto Quaranta e Claudia Villosio affronta la questione molto dibattuta delle **"grandi dimissioni"** che, secondo alcuni osservatori, sarebbero un segnale di maggiore conflitto tra i valori individuali delle persone e le regole del mercato del lavoro. Utilizzando dati amministrativi sulle cessazioni dei contratti di lavoro, il contributo mostra come anche in Piemonte l'aumento delle dimissioni volontarie, peraltro un fenomeno già osservato in passato, sia da ricondurre alla riallocazione verso nuovi impieghi, probabilmente alla ricerca di migliori condizioni lavorative e retributive, piuttosto che al disimpegno verso l'area del non-lavoro.

Il mercato del lavoro piemontese tra la crisi finanziaria globale e la pandemia: fine di un equilibrio?

di Giorgio Vernoni (Ires Piemonte)

Se si osserva l'andamento dell'occupazione in Piemonte nel decennio compreso tra la crisi finanziaria globale e la pandemia è possibile constatare dei trend relativamente stabili. Rispetto al 2010 il numero di occupati non ha mai fatto registrare variazioni superiori al 2%, mentre le ore lavorate, molto più reattive alla congiuntura, sono diminuite in proporzioni maggiori solo nel 2014, quando è arrivato il conto della crisi del debito nazionale (grafico 1). Alla fine del periodo di osservazione il numero di occupati risulta tornato ai livelli del 2010, mentre le ore lavorate sono diminuite del 2%, per ragioni che si ricorderanno più avanti.

Grafico 1. Andamento relativo degli occupati e delle ore lavorate (2010=1), Piemonte, 2010-2019



Fonte: elaborazione IRES Piemonte su dati della Rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT (regolamento in vigore fino al 2020) e dei Conti nazionali

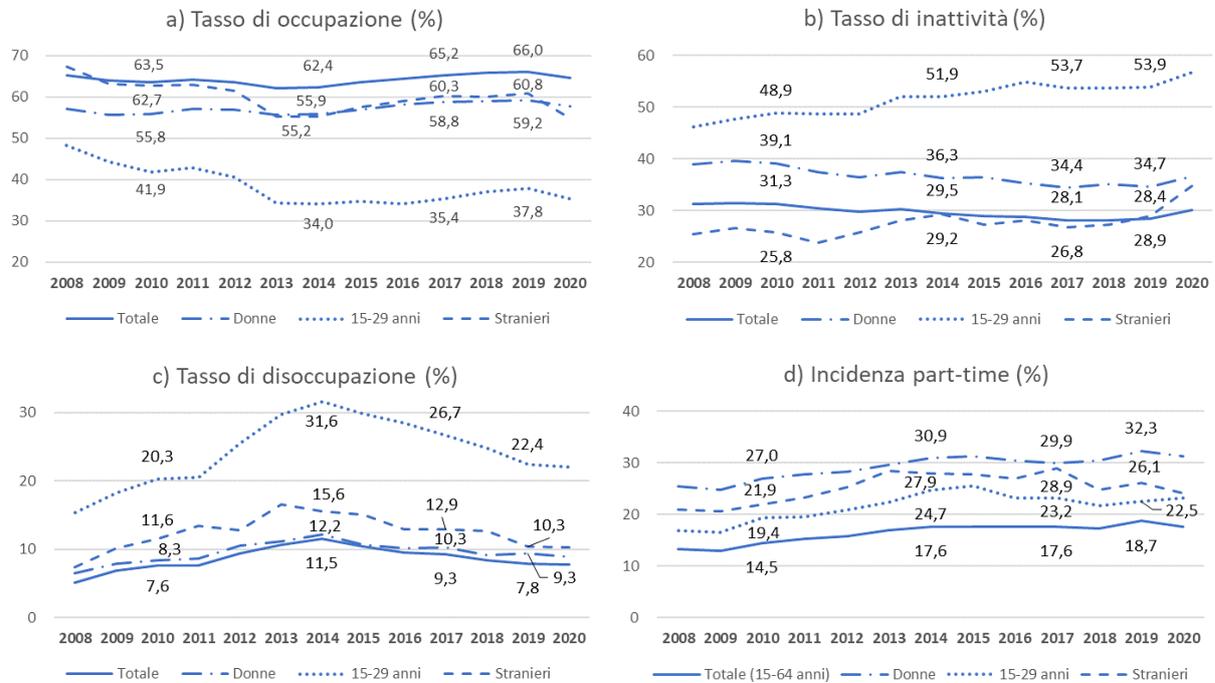
Un equilibrio “non ottimale”

Questi dati indicano la sussistenza di un punto di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro: la quantità di occupazione che l'apparato economico-produttivo pubblico e privato riesce a mobilitare in rapporto all'offerta disponibile è in Piemonte tutto sommato stabile. Si tratta tuttavia di un equilibrio “non ottimale”, caratterizzato da alcune persistenti criticità. Nello stesso periodo si osserva infatti una rilevante sottoutilizzazione dell'offerta, con un'elevata quota di inattivi (grafico 2b), in particolare tra le donne e tra i giovani, una disoccupazione comparativamente alta (grafico 2c) e una crescente frammentazione dei percorsi lavorativi. Quest'ultima non è da attribuire tanto al ricorso al lavoro a termine, ma piuttosto al sempre più diffuso utilizzo del lavoro a tempo parziale (grafico 2d), sovente involontario, fenomeno che spiega in buona parte la contrazione delle ore lavorate¹. Come si può intuire dagli stessi grafici, questa

¹ La Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT, su cui si basano le analisi contenute in questo paragrafo, è stata recentemente rivisitata in seguito all'entrata in vigore del regolamento UE 1700/2019, che ne ha stabilito l'armonizzazione a livello europeo, intervenendo anche sulle definizioni di alcuni fenomeni osservati. Questo passaggio ha determinato una complessiva interruzione e ricostruzione delle serie storiche a partire dal 2018.

sottoutilizzazione non si è però distribuita in maniera uniforme tra le diverse componenti della popolazione in età da lavoro, ma ha interessato maggiormente i gruppi socio-anagrafici storicamente più penalizzati e, in prospettiva, più importanti: le donne, gli stranieri e, soprattutto, i giovani adulti.

Grafico 2. Tassi di occupazione (a), inattività (b), disoccupazione (c) e incidenza degli occupati part-time (d), Piemonte, 2008-2020



Fonte: elaborazioni IRES Piemonte su dati della Rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT (regolamento in vigore fino al 2020)

Un'offerta sovrastruita a fronte di una terziarizzazione fragile

Dalla prospettiva della domanda, il problema che desta maggiore attenzione è il disallineamento tra i fabbisogni professionali delle organizzazioni e le competenze detenute dalle persone che partecipano al mercato del lavoro o che, dal sistema di istruzione e formazione, si apprestano ad entrarvi, fenomeno che alimenta la percezione di una crescente difficoltà di reperimento del personale.

La questione del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro è però da attribuire solo in parte alla difficoltà o indisponibilità delle persone ad adattarsi ai fabbisogni dei datori, come sembrerebbe emergere dal *mainstream* mediatico, ma affonda le radici anche dal lato delle organizzazioni. L'apparato produttivo regionale ha infatti faticato ad adeguare la quantità e la qualità professionale e contrattuale delle opportunità di lavoro ai crescenti livelli di istruzione della popolazione, peraltro indotti da deliberate politiche pubbliche, contribuendo a determinare un aumento della quota di occupati sovrastruiti², quasi uno su quattro (23,9%) nel 2022, pari a circa 426.000 persone. Questo aumento ha alimentato una crescente competizione tra le diverse componenti dell'offerta che, non potendo trovare tutti gli sbocchi attesi nella fascia alta del

Pertanto, i dati più recenti provengono dalla nuova rilevazione inaugurata nel 2021 e sono meno dettagliati, mentre quelli relativi al decennio scorso derivano dalla precedente rilevazione interrotta nel 2020.

² Percentuale di occupati con un titolo di studio superiore a quello più frequente nello svolgimento della posizione professionale posseduta. Fonte: Rilevazione sulle Forze di Lavoro ISTAT.

mercato, si è orientata verso un “centrocampo” a media qualificazione in tendenziale depauperamento.³

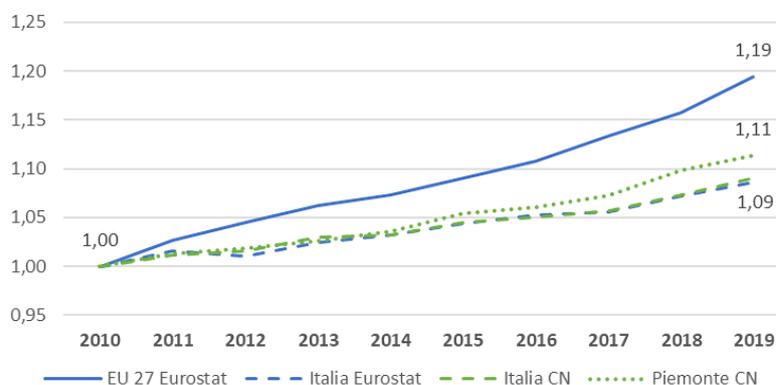
Questa difficoltà di adeguamento della domanda è da inquadrare nella dinamica comparativamente debole dell'economia del Piemonte e, in particolare, dell'area torinese, dove il ridimensionamento dell'industria, oggi polarizzata tra manifatture ad alta tecnologia e piccole aziende tradizionali, è stato compensato solo in parte da una “terziarizzazione” fragile, non solo per un apporto relativamente contenuto dei servizi avanzati, ma anche per la scarsa consistenza dei servizi intermedi⁴.

L'equilibrio “non ottimale” del mercato del lavoro piemontese sembra dunque caratterizzarsi, almeno fino alla crisi sanitaria, per due dinamiche principali:

- la persistente sottoutilizzazione del fattore lavoro, in particolare nelle sue componenti storicamente marginali;
- il *mismatch* qualitativo e quantitativo tra domanda e offerta, per fattori riconducibili sia alla prima che alla seconda.

Si è trattato, in ogni caso, di un equilibrio più favorevole alla domanda che all'offerta, perché la sottoutilizzazione del fattore lavoro ha agevolato la moderazione salariale, una delle condizioni alla base del successo dell'export italiano e piemontese. Il grafico 3, che mette a confronto l'andamento della retribuzione media per unità di lavoro in Piemonte, in Italia e nell'Unione Europea, consente di intuire la rilevanza del fenomeno, anche in un periodo di osservazione relativamente breve.

Grafico 3. Andamento relativo delle retribuzioni per unità di lavoro a tempo pieno, Piemonte, 2010-2019⁵



Fonte: elaborazione IRES Piemonte
 su dati Eurostat e dei Conti nazionali (CN)

Le implicazioni della crisi demografica: verso un nuovo equilibrio?

La fase successiva alla pandemia sembra tuttavia annunciare una soluzione di continuità che potrebbe modificare il quadro fin qui delineato, non tanto da ricondurre allo shock causato dall'emergenza, in quanto tale destinato ad essere riassorbito, ma

³ Su questo fenomeno si veda l'articolo di Luisa Donato.

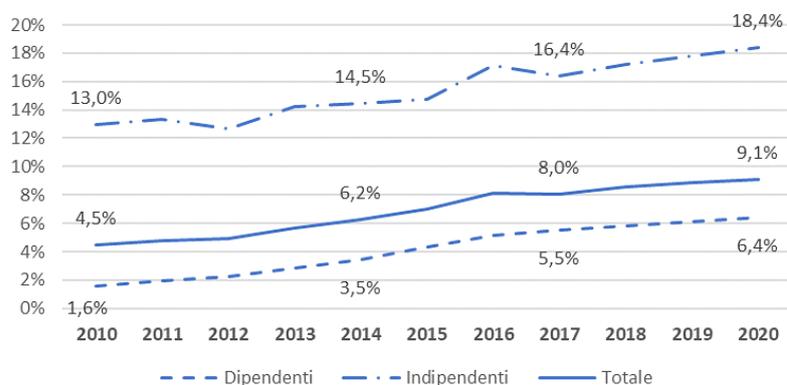
⁴ Una valutazione più approfondita del quadro economico è contenuta nell'articolo di Salvatore Cominu.

⁵ I dati relativi alla media UE sono elaborati da Eurostat, mentre quelli sul Piemonte derivano dai Conti nazionali. La coincidenza degli andamenti relativi all'Italia provenienti da entrambe le fonti conferma l'attendibilità del confronto.

per la manifestazione anche nel mercato del lavoro degli effetti di un cambiamento strutturale più profondo e persistente.

Infatti, tra il 2010 e il 2020 la quota di occupati di 60 e più anni – ossia i lavoratori prossimi alla pensione – è praticamente raddoppiata (grafico 4), dal 4,5% al 9% circa. La scomposizione dello stock per tipologia di occupazione indica che l'aumento relativo più consistente riguarda i dipendenti, quasi quadruplicati, mentre tra gli indipendenti un occupato su cinque ha più di sessant'anni. In termini assoluti, ciò significa che se nel 2010 il mercato del lavoro piemontese doveva gestire in un quinquennio la sostituzione di circa 82.000 lavoratori, di cui solo 21.000 dipendenti, alla fine del 2020 il totale è balzato oltre quota 162.000, di cui 89.000 dipendenti.

Grafico 4. Incidenza degli occupati di 60 anni e oltre per tipologia di occupazione, Piemonte, 2010-2019



Fonte: elaborazioni IRES Piemonte su dati della Rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT (regolamento in vigore fino al 2020)

La principale causa di questa evoluzione risiede nel lento processo di invecchiamento e spopolamento, che ha preso ad accelerare all'inizio del decennio scorso. A questo fattore si aggiungono anche i flussi migratori meno favorevoli registrati dopo la crisi del debito del 2012 e la riduzione del turnover nel settore pubblico imposta dalle politiche di risanamento finanziario.

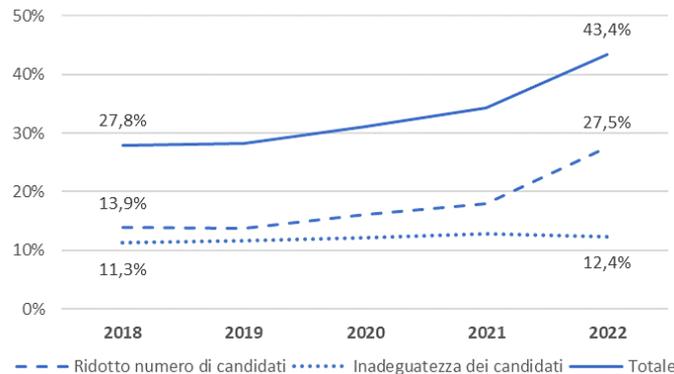
Le implicazioni economiche e sociali della crisi demografica sono state evidenziate dai principali osservatori istituzionali, tuttavia gli effetti sul mercato del lavoro sono stati limitati prima per la posticipazione dell'età del congedo determinata dalla riforma del sistema pensionistico del 2012 e poi per il "congelamento" imposto dall'emergenza sanitaria.

Alla piena ripresa delle attività, nel 2022, questi fattori "ritardanti" sono venuti meno e il sistema economico regionale ha dovuto confrontarsi improvvisamente con un maggiore fabbisogno di nuovo personale, a fronte di una consistente contrazione dell'offerta. Basti ricordare che tra il 2010 e il 2022 la popolazione in età da lavoro, ossia in bacino complessivo a cui la domanda può rivolgersi, è diminuita del 7% (pari a 199.000 residenti tra 15 e 64 anni).

Le conseguenze di questo sbilanciamento appaiono in prospettiva rilevanti. Anche ipotizzando un tasso di sostituzione degli occupati in congedo non alla pari, è probabile che l'equilibrio "non ottimale" tra domanda e offerta descritto nella prima parte di questo articolo sia destinato a venire meno. Segnali in questo senso arrivano già da parte della domanda, dove la quota di entrate considerate di difficile reperimento per

manca di candidati è raddoppiata dal 14% del 2018 al 27,5% del 2022 (Grafico 8), mentre il tasso di posti vacanti nelle imprese con dipendenti nell'industria e nei servizi ha raggiunto nel quarto trimestre del 2022 il 2,3%, un punto in più rispetto alla media del quinquennio precedente⁶.

Grafico 5. Tasso di difficoltà di reperimento del personale sul totale delle entrate previste per causale, Piemonte, 2018-2022



Fonte: elaborazione IRES Piemonte su dati del Sistema informativo Excelsior Unioncamere-ANPAL

Anche da parte dell'offerta di lavoro arrivano dei segnali coerenti con questa ipotesi, seppure sulla base di dati ancora limitati (su questo aspetto si veda la nota 1) e condizionati dagli effetti lunghi della pandemia. Nel 2022 il tasso di occupazione, in generale recupero dopo la caduta del 2020, indica variazioni relativamente migliori tra i giovani e le donne, e trend analoghi sono osservabili nell'andamento del tasso di disoccupazione, in diminuzione anche tra le donne di oltre un punto percentuale rispetto al 2019 (dal 7,8% al 6,6%) e di quasi tre punti tra i 15-29enni (dal 18,1% al 15,2%).

È troppo presto per parlare di passaggio a un quadro più favorevole all'offerta, ma si tratta di segnali di maggior tensione del mercato, nel quale le organizzazioni iniziano a rivolgersi a componenti della popolazione in età da lavoro finora sottoutilizzate oppure a offrire condizioni contrattuali migliori. La prospettiva resta comunque di corto respiro, perché il maggior numero di posti vacanti potrebbe ostacolare la dinamica espansiva dell'economia regionale e un maggior costo del lavoro potrebbe penalizzare le imprese con minori margini. Come si è già sottolineato nella relazione annuale IRES 2022, la principale strada che nel breve termine appare percorribile per accompagnare la transizione del mercato del lavoro piemontese verso un nuovo equilibrio consiste nel maggiore impiego dell'ampia area delle forze di lavoro potenziali e degli altri inattivi in età da lavoro.

Bibliografia

IRES Piemonte (2023), Piemonte Economico Sociale 2023. Comprendere per rispondere: dalle crisi la spinta verso un futuro più sostenibile, cap. 1 Economia e cap. 2 Società, IRES Piemonte.

Regione Piemonte e IRES Piemonte (2021), La Strategia di Specializzazione Intelligente del Piemonte, par. 1 Il contesto di riferimento, Regione Piemonte.

⁶ Fonte: Rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese.

Parole chiave: Occupazione, disoccupazione, inattività, sottoutilizzazione, mismatch, sovraistruzione, retribuzioni, invecchiamento, turnover, posti vacanti.

La transizione “debole” della struttura occupazionale piemontese

di Salvatore Cominu (Ires Piemonte)

Introduzione

Questo articolo si propone di descrivere le trasformazioni salienti della struttura occupazionale del Piemonte nel decennio scorso (2011-2019) e in confronto con un gruppo di regioni (Lombardia, Veneto, Emilia Romagna - di seguito denominate LoVER - e Toscana) comparabili per caratteristiche produttive e sviluppo economico. Acquisito che la struttura dell'occupazione è sempre in mutamento, poiché cambiano assetti produttivi, tecnologici, regolativi e con essi la “società” (valori, modelli di consumo, ecc.), e che le «grandi trasformazioni» tra vecchia «società industriale» ed economia dei nostri giorni sono più che note, ci si soffermerà sui mutamenti intervenuti nel periodo precedente alla pandemia del Covid-19. Le analisi affrontano i seguenti quesiti: come si è trasformata la struttura dell'occupazione per tipo di professione? Le trasformazioni osservate sono più coerenti con una tendenza alla *qualificazione* (per brevità, crescita dei “buoni” lavori) o alla *polarizzazione* delle occupazioni? Vi sono aspetti che distinguono il Piemonte dalle altre regioni esaminate⁷?

Ogni riflessione sul tema non può eludere un preliminare richiamo alla dinamica comparativamente debole dell'economia piemontese, che trova riscontro in indicatori pro capite della ricchezza generata (Pil, Valore Aggiunto) di livello inferiore alle regioni di confronto e nelle modeste variazioni della produttività. Nell'industria manifatturiera l'incremento della produttività è stato superiore alle altre regioni, ma la variazione nei servizi ha “abbassato” la performance del Piemonte all'altezza delle regioni di confronto (a inizio periodo, viceversa, era inferiore alla sola Lombardia, che mantiene un primato indiscusso). In breve, la “terziarizzazione” dell'economia rivelava, nella nostra regione, una fragilità di fondo. A differenza di tutte le regioni *benchmark*, il numero degli occupati nel 2019 non aveva recuperato i livelli precedenti al 2008. In specifico, è proseguita la contrazione nell'industria, più accentuata delle altre regioni, e si è registrato inoltre un rallentamento della crescita nei servizi (+1,2%, a fronte dell'8% nell'aggregato LoVER e del 6,3% in Toscana).

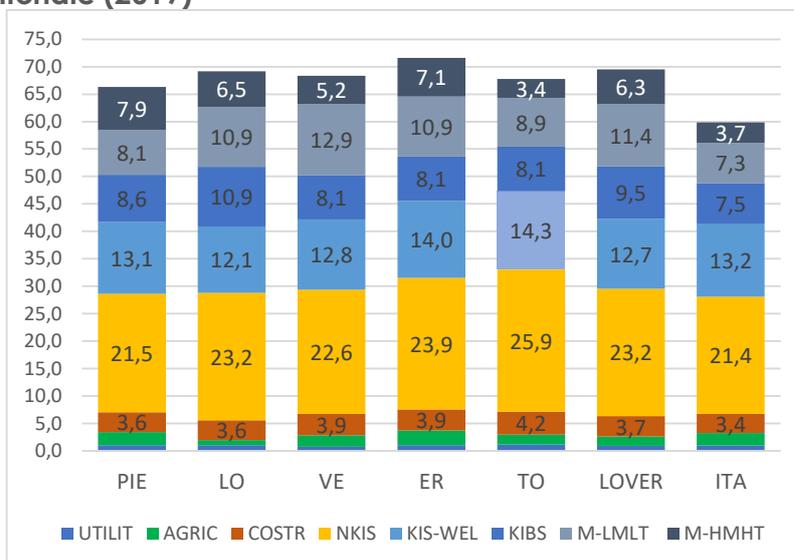
L'occupazione cresce ai poli, si riduce al centro

La distribuzione settoriale dell'occupazione piemontese (**Figura 1**), nel 2019, si distingueva rispetto alle altre regioni per una specializzazione più elevata nelle manifatture ad alta tecnologia e inferiore nelle altre manifatture; inferiore alla Lombardia, ma superiore alle altre regioni nei servizi avanzati business; allineata nei

⁷ Quando non diversamente specificato, le analisi sono basate su elaborazioni compiute sui dati elementari dei file a uso pubblico della Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) dell'Istat. Questa fonte, rispetto alla versione integrale (non disponibile al momento delle elaborazioni) ha un contenuto informativo più limitato. Le novità introdotte nella RFL a partire dal 2021 non rendono confrontabili – per ciò che concerne questo contributo - le informazioni rilasciate successivamente a questa data con quelle raccolte nelle “vecchie serie”.

servizi di welfare; significativamente inferiore nel segmento più consistente, i servizi operativi (commercio, logistica, turismo, supporto a imprese e persone).

Figura 1. Tasso di occupazione (20-69 anni) per settore economico e regione o aggregato territoriale (2019)



Fonte: elaborazioni su dati elementari ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, medie annuali 2019

M-HMHT: industrie alta/medio-alta tecnologia (mezzi trasporto, chimica, elettronica, macchine); **M-LMLT:** industrie a minore tecnologia (food, tessile, metallo, gomma-plastica, ecc.); **KIBS:** servizi business cognitivi (ICT, Finanza, servizi Professionali e Tecnici); **KIS-WEL:** servizi istruzione, welfare e pubblica amministrazione; **NKIS:** servizi operativi a imprese e persone (commercio, turismo, trasporti/logistica; servizi operativi, ecc.); **COSTR:** costruzioni; **UTIL:** public utilities (energia, acqua, gas, ambiente); **AGRIC:** agricoltura

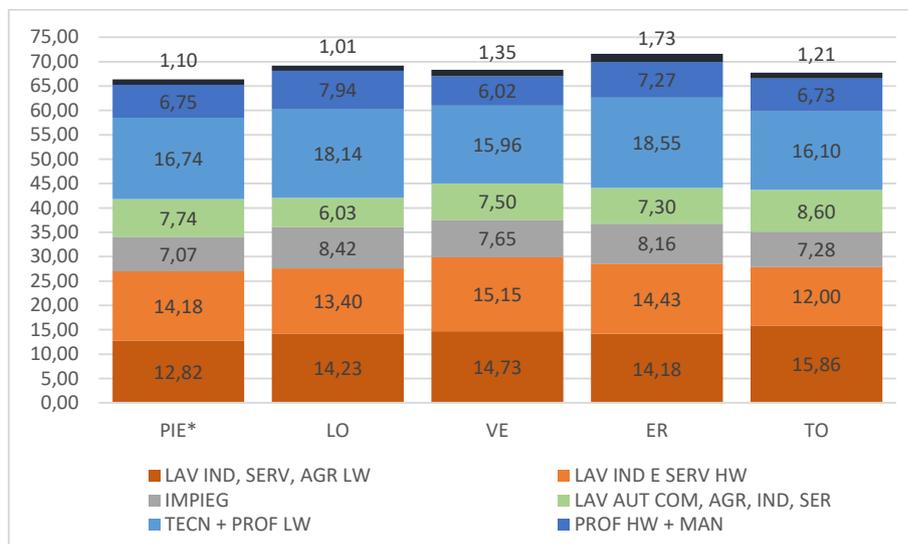
Per l'analisi delle trasformazioni della struttura occupazionale tra il 2011 e il 2019 è stato effettuato un confronto *cross-sectional* calcolando, nei due punti di osservazione, le medie annuali degli occupati per gruppo professionale (secondo la classificazione CP-2011 dell'ISTAT) e il corrispondente tasso di occupazione, calcolato sulla popolazione di età tra i 20 e i 69 anni. Tale scelta, rispetto alla più convenzionale distribuzione percentuale degli occupati, riconduce le variazioni osservate all'occupazione effettiva delle regioni e alla loro base demografica. Al fine di dare evidenza alle tendenze oggetto di approfondimento, si è fatto ricorso ad una classificazione specifica, basata sul criterio ordinatorio del reddito. In altre parole, si sono disposti in ordine decrescente i 37 gruppi professionali della CP-2001 in base ai compensi medi⁸ dei dipendenti a tempo pieno in ciascuno di essi, successivamente accorpati in sette "raggruppamenti"⁹: 1) Imprenditori; 2) Professioni intellettuali e Dirigenti; 3) Professioni tecniche e professioni intellettuali a reddito inferiore; 4) Lavoratori in proprio nel commercio, industria, agricoltura e servizi; 5) Professioni esecutive d'ufficio (impiegati);

⁸ Fino all'edizione 2020 le RFL riportavano anche nei microdati a uso pubblico l'indicazione del compenso percepito dal rispondente nel mese precedente (escluse tredicesime e indennità varie). Trattandosi di autodichiarazioni tali indicazioni appaiono poco affidabili per stimare le retribuzioni effettive. Si valuta tuttavia che possano essere utilizzate, con tutte le cautele del caso, a fini comparativi (confronto tra settori, territori, ecc.) o – come in questo caso – "ordinativi". In caso di salari simili si è tenuto conto, per l'attribuzione dei gruppi professionali ai "raggruppamenti" di destinazione, del livello di scolarità e del "prestigio" (reputazione sociale) della professione.

⁹ A chiarimento preliminare, non si propone uno schema di stratificazione sociale o "di classe" (per cui si sarebbe eventualmente fatto riferimento a modelli esistenti), ma ad un ordinamento dei gruppi professionali per livello del reddito.

6) Professioni esecutive a reddito superiore (di tutti i settori); 7) Professioni esecutive a reddito inferiore (di tutti i settori).

Figura 2. Tasso di occupazione (20-69 anni) per raggruppamento professionale e regione (2019)



Fonte: elaborazioni su dati elementari ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, medie annuali 2019

IMPR: Imprenditori; **PROF HW + MAN:** professioni intellettuali; dirigenti pubblici e privati; **TECN + PROF LW:** professioni tecniche; professioni intellettuali a minore reddito medio; **LAV AUT:** lavoratori in proprio e piccoli imprenditori del commercio, artigianato, servizi, agricoltura; **IMPIEG:** professioni esecutive d'ufficio (impiegati); **LAV IND E SER HW:** lavoratori esecutivi dell'industria e dei servizi con reddito medio più elevato **LAV IND, SER, AGR LW:** lavoratori dell'industria, dei servizi e dell'agricoltura con reddito medio meno elevato; professioni non qualificate.

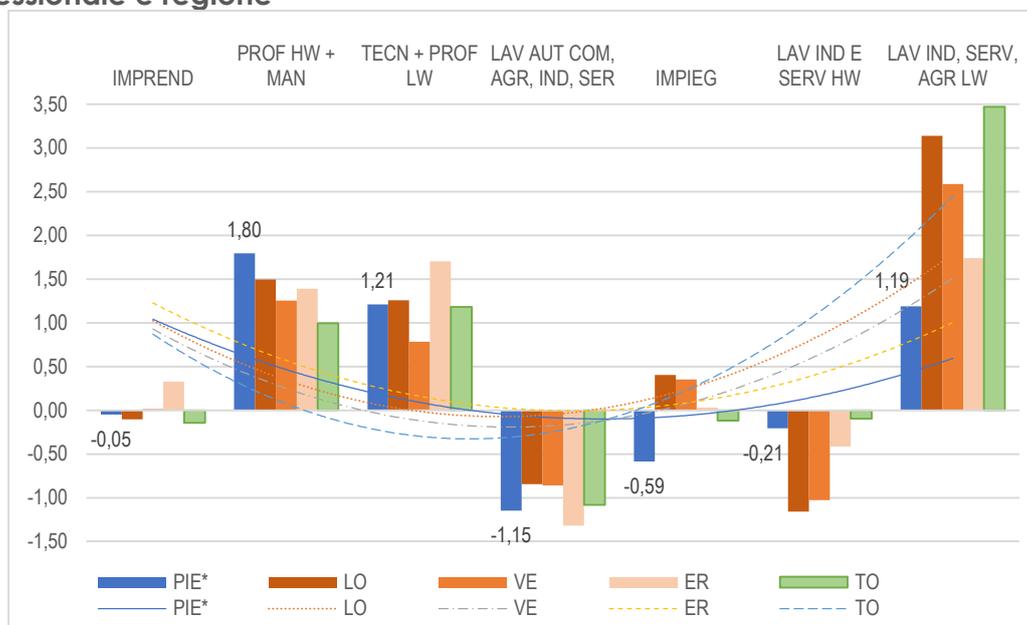
La comparazione dei tassi di occupazione di ciascun raggruppamento tra Piemonte e altre regioni nel 2019 evidenzia (**Figura 2**):

- un'incidenza dei raggruppamenti "alti" inferiore a quella registrata in Lombardia e, di poco, in Emilia Romagna e superiore rispetto al Veneto e alla Toscana;
- una maggiore incidenza rispetto all'aggregato LoVER dei lavoratori in proprio "tradizionali" (commercianti, artigiani, agricoltori, titolari di piccole attività nell'industria o nei servizi non professionali), viceversa minore rispetto alla Toscana;
- la più bassa incidenza in assoluto del raggruppamento degli impiegati;
- una incidenza simile (inferiore al Veneto, in linea con l'Emilia Romagna) dei lavoratori esecutivi a reddito più elevato;
- un sottodimensionamento rispetto a tutte le regioni del raggruppamento dei lavoratori esecutivi a reddito inferiore.

Nel periodo 2011-2019 si osserva la crescita – sia in valore assoluto, sia per tasso di occupazione – dei raggruppamenti delle professioni *intellettuali e dirigenziali* (variazione numero occupati +29%), *tecniche e intellettuali a reddito inferiore* (+2,1%) ed *esecutive a reddito inferiore* (+4,4%); nella parte medio-bassa della stratificazione si osserva una contrazione significativa degli *impiegati* (-12,5%), delle professioni *esecutive a salario più alto*, ridottisi del 6,6%, per effetto del calo degli operai industriali meglio remunerati (-43mila unità), non compensato dalla crescita dei lavoratori esecutivi dei servizi a reddito superiore (+15mila unità). Di particolare consistenza, infine, la contrazione (-17,5%) dei *lavoratori in proprio* del commercio, dell'industria (inclusa l'edilizia) e dell'agricoltura.

Riepilogando, le variazioni rilevate nelle cinque regioni (**Figura 3**) appaiono nell'insieme coerenti con uno scenario tendenziale di "polarizzazione". Prima che la concordanza con questa prospettiva teorica, sono qui da porre in luce le specificità del Piemonte. Tale tendenza, infatti, appare nella nostra regione meno accentuata, sia per la maggiore tenuta dei salariati a reddito medio-basso sia per l'inferiore sviluppo di attività che impiegano molti lavori del raggruppamento inferiore.

Figura 3. Variazione 2011-2019 dei tassi di occupazione per raggruppamento professionale e regione



Fonte: elaborazioni su dati elementari ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, medie annuali 2011 e 2019

IMPR: Imprenditori; **PROF HW + MAN:** professioni intellettuali; dirigenti pubblici e privati; **TECN + PROF LW:** professioni tecniche; professioni intellettuali a minore reddito medio; **LAV AUT:** lavoratori in proprio e piccoli imprenditori del commercio, artigianato, servizi, agricoltura; **IMPIEG:** professioni esecutive d'ufficio (impiegati); **LAV IND E SER HW:** lavoratori esecutivi dell'industria e dei servizi con reddito medio più elevato **LAV IND, SER, AGR LW:** lavoratori dell'industria, dei servizi e dell'agricoltura con reddito medio meno elevato; professioni non qualificate.

In secondo luogo, il Piemonte si distingue per una polarizzazione più sbilanciata sul versante delle alte professioni, cresciute in misura più consistente dei lavoratori a reddito più basso: un profilo differente e talora rovesciato (si vedano i casi della Toscana e della Lombardia) rispetto alle regioni di confronto, con l'eccezione parziale dell'Emilia-Romagna, che presenta un'evoluzione formalmente più simile al Piemonte.

Questi dati si prestano a ulteriori approfondimenti, cui per ragioni di spazio sarà solo richiamata l'utilità. In primo luogo, per quanto non sia stata realizzata una specifica analisi, queste variazioni appaiono "spiegate" più dalla trasformazione del mix produttivo che da mutamenti "locali" interni ai settori: a parità di settore, la distribuzione per professione appare infatti relativamente omogenea tra le regioni. La maggiore consistenza in Piemonte delle manifatture tecnologiche e dei servizi avanzati e il minore sviluppo dei servizi operativi, si riflette nella specifica forma assunta dalla "polarizzazione".

Secondo tema, le economie regionali più dinamiche, a differenza del Piemonte, hanno creato lavori anche tra le componenti meno qualificate dell'offerta: in Piemonte, il saldo negativo nel raggruppamento dei lavoratori esecutivi a reddito inferiore non è infatti compensato dalla crescita di quelli meglio retribuiti. Ciò convive del resto con

divari retributivi maggiori¹⁰: la distanza tra la retribuzione media del primo (il 20 per cento meno retribuito) e dell'ultimo (il 20 per cento meglio retribuito) quintile della distribuzione è infatti più accentuata rispetto alle altre regioni.

Conclusioni

In tutte le regioni nel periodo esaminato l'occupazione è cresciuta nei raggruppamenti a reddito superiore e inferiore, si è ridotta nei raggruppamenti intermedi e medio-bassi. Una tendenza compatibile con uno scenario di polarizzazione, sebbene tale prospettiva andrebbe supportata da strategie analitiche che includano dimensioni più ampie rispetto alle sole ricompense economiche (ad es. qualità dei lavori, desiderabilità sociale, effetti distributivi delle politiche, ruolo associato alle situazioni di lavoro, ecc.). La prospettiva della "job polarization", del resto, è acquisita da molti studi internazionali (Goos et al., 2022) ed è inoltre coerente, per quanto riguarda il nostro paese, con le conclusioni degli studi che hanno posto in luce come, ad una fase precedente al 2008 di *upgrading* occupazionale (ossia, di crescita dei "buoni" lavori), sia seguita – nel periodo qui in esame – almeno per quanto attiene le retribuzioni, una evoluzione "a clessidra" (Piccitto, 2019).

In Piemonte tale tendenza sembra dare vita ad una divaricazione meno accentuata, sebbene il profilo evidenzia la stessa forma "a U" delle altre regioni. Ciò convive peraltro con indizi più espliciti di "polarizzazione sociale" (che sarebbe eccessivo, come la vulgata sulla crisi dei ceti medi indirettamente comunica, descrivere come marcato dualismo). Polarizzazione dei lavori e della società, sebbene collegati, indicano fenomeni, perimetri di osservazione e problemi di policy differenti. In questo contributo ci si è limitati a indagare i cambiamenti dei primi, ponendo in luce tra i fattori critici del Piemonte la limitata performance, in particolare, dei settori dei servizi in grado di assorbire le componenti a minore qualificazione dell'offerta. Questa valutazione non si contrappone alla visione, ampiamente supportata da evidenze empiriche¹¹, che ha rimarcato per l'Italia – nella comparazione con altre economie nazionali – il minore apporto occupazionale dei servizi avanzati business e dei servizi collettivi di welfare, ambiti che impiegano una forza-lavoro mediamente più istruita e con conoscenze più complesse. Si è qui viceversa posto in evidenza, nel confronto interno alla parte economicamente più sviluppata del paese (di cui, per alcuni aspetti, il Piemonte fatica oggi ad essere pienamente parte), lo svantaggio derivante dal minore apporto dei servizi legati alla vita quotidiana, al turismo, alle catene logistiche e distributive. A livello congetturale e con qualche forzatura (per l'autore ragionevolmente fondata), si potrebbe affermare che la principale differenza del Piemonte rispetto al *benchmark* regionale risieda proprio nell'insufficiente sviluppo di questo tipo di lavori (e, in parte, della componente impiegatizia), che si rispecchia in una più ampia diffusione della non occupazione e (presumibilmente) del lavoro più intermittente (e "povero").

L'analisi si ferma al 2019, ed è ovviamente possibile che, alla luce dei movimenti più recenti, debba essere rivista. A partire dal 2021 si sono raccolti infatti segnali differenti, ad esempio la crescita della componente impiegatizia e il possibile rilancio congiunturale del lavoro autonomo (trainato dall'edilizia); inoltre, è ripartito il canale dei concorsi pubblici. Segnali, che tuttavia, prima di essere acquisiti come indicatori di una nuova stagione, attendono di essere verificati nel medio periodo.

Bibliografia

¹⁰ Si rinnova l'invito a considerare la limitata affidabilità delle autodichiarazioni sui salari riportate dalle RFL, criticità però riferibile a tutte le regioni

¹¹ Tra i tanti contributi, cfr. Fellini (2015).

Fellini I. (2015), *Una «via bassa» alla decrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*, Stato e Mercato 3/2015, Il Mulino, Bologna.

Goos M. et al. (2022), *Job Polarization: Its History, an intuitive framework and some empirical evidence* in Warhurst C., Mathieu C. e E. Dwyer R.E. (a cura di), *The Oxford Handbook of Job Quality*, Oxford Handbooks.

Piccitto G. (2019), *Qualificazione o polarizzazione? Il mutamento della struttura occupazionale in Italia, 1992-2015*, Polis 33(1), Il Mulino, Bologna.

Parole chiave: struttura occupazionale, polarizzazione, qualificazione, terziarizzazione fragile.

Transizione scuola-lavoro: dinamiche e cambiamenti nell'occupazione dei giovani piemontesi

di Luisa Donato (IRES Piemonte)

Introduzione

L'articolo presenta un approfondimento sulla transizione scuola lavoro dei giovani piemontesi. Analisi di medio termine sull'occupazione dei laureati (Almalaurea) e dei diplomati (ISTAT) evidenziano una competizione e un progressivo spiazzamento dei titoli inferiori da parte di quelli superiori nel mercato del lavoro giovanile. Si configura quindi una tendenza strutturale del sistema che da un lato spinge ragazzi e ragazze a un maggior investimento in formazione e, dall'altro, stenta ad assorbire la forza lavoro giovanile a più elevata qualificazione che si presenta sul mercato. Questa diversa evoluzione del sistema produttivo rispetto a quella relativa alla formazione delle giovani generazioni, ha innescato una mancata corrispondenza tra domanda e offerta nell'accesso al mercato del lavoro (IRES, 2019).

La mancata corrispondenza tra livello di istruzione e lavoro

Il mismatch tra domanda e offerta nel mercato del lavoro comporta costi significativi per l'economia, le aziende e le persone (Vandeplas and Thum-Thysen, 2019). Tale squilibrio può assumere varie forme tra cui il cosiddetto "mismatch verticale" che si verifica quando il livello di istruzione di una persona si discosta da quello richiesto dal lavoro che svolge. Tale mancata corrispondenza è associata alla perdita di capitale umano, in particolare quando le persone sono sovra-qualificate per il lavoro svolto. Sono, inoltre, spesso penalizzate in termini di salario e di soddisfazione lavorativa rispetto a chi svolge un lavoro che corrisponde al proprio livello di istruzione (McGuinness et al. 2018).

Recenti informazioni su questo tema arrivano dall'indagine del Cedefop: *European skills and jobs survey* (2022). A livello europeo 4 lavoratori su 10 (40%) sono disallineati in termini di livello di qualificazione e circa il 28% sono sovra-qualificati, poiché possiedono un titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dal loro lavoro (mismatch verticale). In Italia tale quota sale al 30%. In Europa i laureati rappresentano la quota più elevata di lavoratori sovra-qualificati (34%). Sono prevalentemente lavoratori giovani (tra i 25-34 anni) e di genere femminile. I laureati nelle discipline artistiche, umanistiche, linguistiche e delle scienze umane hanno maggiori probabilità di essere sovra-qualificati rispetto a coloro che hanno una laurea nelle discipline sanitarie, educative, ingegneria e scienze informatiche. Sempre a livello europeo coloro che lavorano nel settore commercio, turismo, servizi amministrativi, trasporti e logistica hanno una maggior probabilità di essere sovra-qualificati.

A livello regionale, i dati di medio periodo (2012-2022) sull'occupazione della fascia più giovane della popolazione (20-34enni), ai diversi livelli d'istruzione, letti in relazione ai dati sulle intenzioni di assunzione da parte delle imprese per titolo di studio paiono confermare il disallineamento anche nel mercato del lavoro piemontese. L'andamento dell'occupazione segnala come, nel periodo dell'emergenza sanitaria, un titolo di studio elevato abbia protetto i giovani dall'urto della pandemia rispetto a quanto registrato per i titoli del secondo ciclo (Nanni et al. 2023). Sulla base di una visione

ottimistica, si potrebbe pensare che il diverso andamento dell'occupazione dei giovani per livello di istruzione rifletta una diversa aderenza dei differenti titoli di studio alle crescenti esigenze di qualificazione poste dalle imprese. Un'analisi delle differenze con gli andamenti registrati in Europa e un confronto con quelli medi del contesto italiano, fa però emergere l'ipotesi che nel mondo del lavoro giovanile la scarsità di opportunità più qualificate e la relativa abbondanza di offerta di lavoro a scolarizzazione medio-alta possa aver dato luogo a una competizione e a un progressivo spiazzamento dei titoli inferiori da parte di quelli superiori. Ciò a fronte di un mercato del lavoro regionale che richiede più personale con titoli di livello intermedio rispetto a titoli di terzo livello (Unioncamere – ANPAL, 2022).

Il 2022 mostra una ripresa dell'occupazione per i titoli intermedi (diplomi e qualifiche), in risposta alla ritrovata dinamicità nel mercato del lavoro piemontese, in particolare quello giovanile (il tasso di occupazione dei giovani 18-29 anni passa dal 39% del 2019 al 42% del 2022). Sembra emergere un riallineamento tra offerta di titoli e domanda di lavoro. Resta la necessità di ampliare la domanda di lavoro per titoli di livello terziario in risposta all'investimento dei giovani in alta formazione: nel 2022 i laureati piemontesi 30-34enni sono 27,4%, quota destinata a crescere anche per il notevole incremento degli iscritti agli Istituti Tecnici Superiori – ITS, segmento professionalizzante dell'istruzione di livello terziario (raddoppiati nell'ultimo quinquennio passando da 900 a più di 1.800).

In Piemonte migliora l'occupazione di diplomati e qualificati

Il tasso di occupazione dei giovani laureati (titoli di livello terziario) risulta più elevato rispetto a quello dei diplomati e qualificati (titoli del secondo ciclo). Inoltre, avere un titolo del livello terziario protegge in misura maggiore dalla perdita di occupazione durante le crisi.

Detto questo, nel 2019, anno pre-pandemico, il tasso d'occupazione dei giovani laureati piemontesi superava di molto quello dei giovani con un titolo del secondo ciclo (17 punti percentuali), mentre un distacco meno consistente si osservava a livello italiano (12 p.p.) e ancora più contenuto a livello europeo (appena 9 p.p.).

Fig. 1. L'occupazione di diplomati, qualificati e laureati a tre anni dal titolo di studio: Piemonte, Italia e Ue28 (20-34enni)



Fonte: Eurostat, Labour force survey, elaborazioni Ires Piemonte, 2012-2022.

Nel 2022, il differenziale tra occupati laureati rispetto ai giovani con titolo del secondo ciclo aumenta lievemente per la media europea (10 p.p.), si amplia per la media italiana (18 p.p.), mentre, all'opposto, si riduce a 12 p.p. in Piemonte. Anche a livello regionale il titolo di studio più elevato ha protetto i giovani dagli effetti della pandemia sul mercato del lavoro ma, nella fase attuale, si osserva come il tasso di occupazione

di diplomati e qualificati sia aumentato più di quello dei laureati. In Piemonte il tasso di occupazione dei giovani con un diploma o una qualifica (al 64% nel 2022) registra un aumento di 9 punti percentuali rispetto al 2021.

In sostanza, dove la domanda di lavoro ha saputo crescere in tutte le sue componenti, vi è stato posto sia per i laureati sia per i diplomati, mentre dove le opportunità aperte alla cima della scala sono state minori, la pressione dei laureati (nel frattempo assai cresciuti di numero) ha finito per comprimere e sostituire in parte le opportunità per i diplomati, in un processo a catena che si è ripercosso anche sui livelli d'istruzione più bassi e in base al genere. Sono, infatti, le giovani 20-34enni con bassa istruzione il gruppo che ha patito maggiormente le conseguenze negative del periodo pandemico, in particolare nel primo anno dell'emergenza sanitaria: registrano una perdita di occupazione decisamente ampia (-11 p.p. tra il 2019 e il 2020) rispetto ai giovani maschi che, invece, fino al 2022, hanno visto crescere il loro tasso d'occupazione.

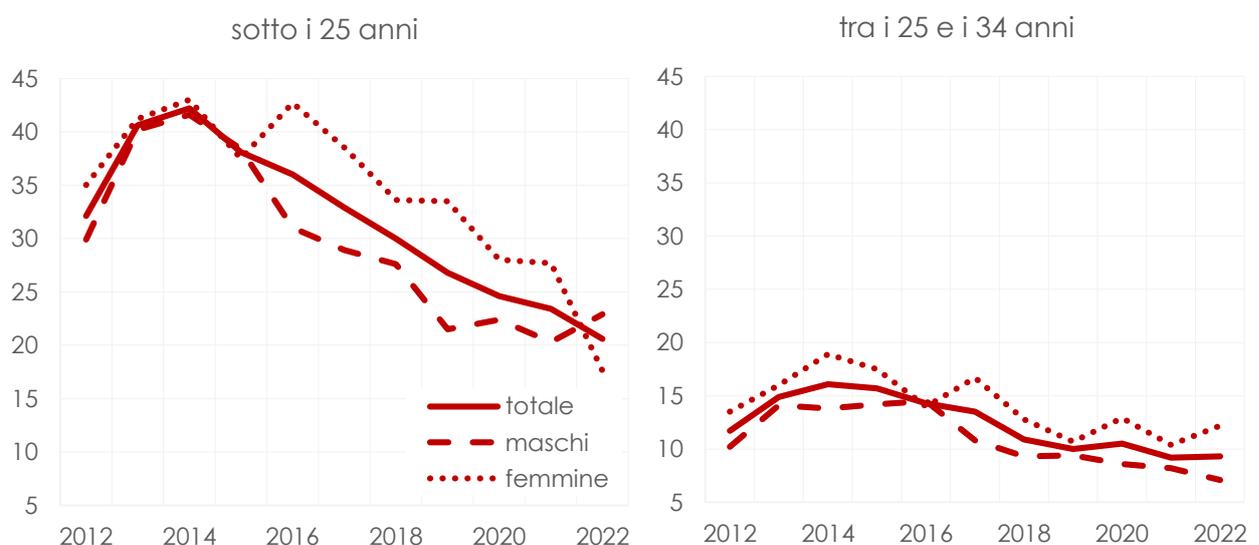
Anche i giovani adulti con media istruzione vedono diminuire, nel primo periodo di emergenza, il tasso di occupazione, ma il calo è meno intenso. Nell'ultimo anno il tasso recupera e si riallinea ai valori pre-Covid (83% nel 2022). Stesso discorso, su valori più contenuti, si osserva per le giovani a media istruzione. Nel 2022 il loro tasso di occupazione si riallinea a quello del 2019 (68,9%).

Infine, per i giovani con alta istruzione si osservano le performance quantitativamente migliori: il tasso di occupazione varia nel triennio oscillando tra il 75-80% e nell'ultimo anno si attesta complessivamente all'82%. Anche nel livello alto di istruzione si osservano differenze di genere a favore dei maschi, ancorché più contenute rispetto ai livelli precedenti (86% laureati contro il 79% delle laureate).

Si riducono gli scoraggiati e diminuisce la disoccupazione giovanile

Durante gli anni della pandemia, prosegue il calo del tasso di disoccupazione dei giovani piemontesi nella fascia di età al di sotto dei 25 anni: nel 2022 si attesta al 21%, - 6,2 punti percentuali rispetto al 2019. La diminuzione appare più forte per le giovani donne il cui tasso di disoccupazione plana al 18% nel 2022, era al 33% nel 2019, attestandosi anche al di sotto della quota di disoccupati dei loro omologhi maschi (al 23%).

Fig. 2 Tasso di disoccupazione dei giovani piemontesi per età e genere



Fonte: Eurostat, Labour force survey, elaborazioni Ires Piemonte, 2012-2022

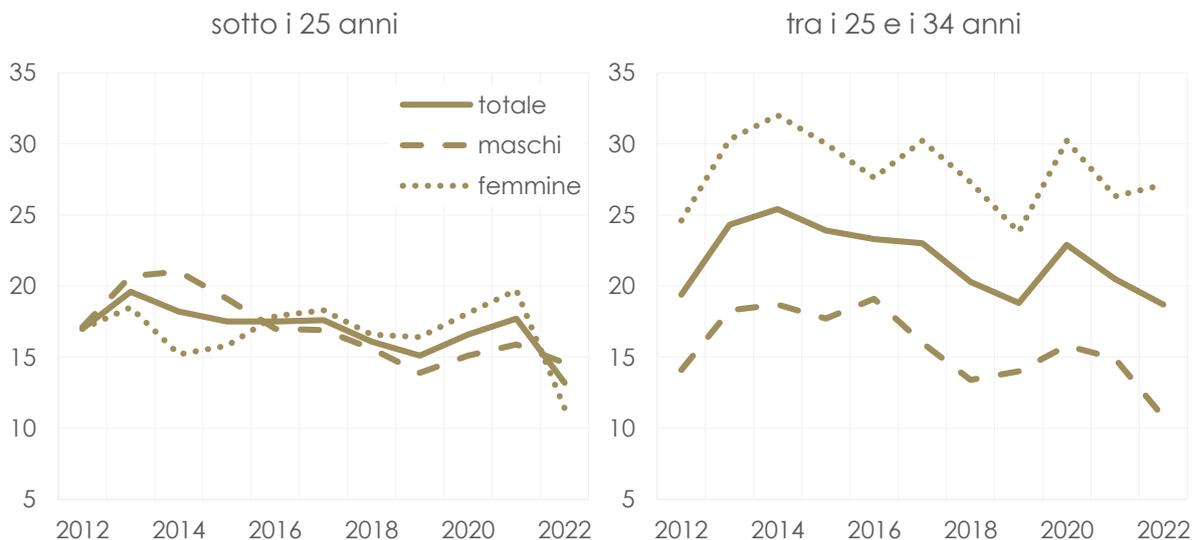
Anche per la fascia d'età dei giovani adulti (25-34enni) si osserva un calo del tasso di disoccupazione (al 9% nel 2022) ma permane un gap a sfavore delle donne. I giovani adulti maschi registrano, nel 2022, un calo della disoccupazione di oltre 2 punti percentuali rispetto al 2019.

Un altro utile punto di vista per capire cosa stia avvenendo nella dinamica dell'occupazione dei giovani piemontesi arriva dall'indicatore che consente di circoscrivere soggetti a rischio di esclusione sociale verso i quali indirizzare le politiche di contrasto all'emarginazione (NEET - Neither in employment, nor in education or training).

Nel 2022 il dato sui NEET sotto i 25 anni risulta in calo sia nel breve periodo (dal 18% del 2021 al 13% del 2022) che nel medio periodo (-2 punti percentuali rispetto al 2019). Mettendo a confronto l'andamento dell'indicatore per genere, sempre tra i giovani sotto i 25 anni, si osserva un aumento per tutti a partire dal 2019, ma, in particolare per le giovani piemontesi che, fino ad allora, mostravano un valore dell'indicatore in linea o inferiore ai maschi. Nel 2022 le giovani NEET registrano un calo importante rispetto l'anno precedente (dal 20% del 2021 all'11% del 2022).

Nella fascia dei giovani adulti (25-34enni) la quota di NEET mostra un rimbalzo verso l'alto nel primo anno della pandemia (+2 p.p. tra 2019-2020), per poi riallinearsi nel 2021 su valori pre-Covid, comunque elevati, considerando che in totale si arriva oltre al 20%. Nel 2022 si registra un calo dell'indicatore rispetto al 2021. Andando a differenziare per genere, si osserva come le giovani adulte si trovino sempre più in questa condizione (27% nel 2022). Le donne in questa fascia d'età sono un gruppo di popolazione particolarmente sensibile nei comportamenti al mutare delle condizioni interne alle famiglie ed esterne nel mercato del lavoro. Verso di esse si dovrebbe rivolgere l'attenzione di politiche di welfare dedicate e collegate con la partecipazione al lavoro.

Fig. 3 Quota di NEET piemontesi per età e genere



Fonte: Eurostat, Labour force survey, elaborazioni Ires Piemonte, 2012-2022

Il confronto con altre regioni italiane ed europee mette ulteriormente in evidenza come la quota di NEET piemontesi, nella classe 25-34 anni, abbia subito un rimbalzo negativo importante nel passaggio tra il 2019 e il 2020 ma sia, oggi, in riallineamento rispetto ai valori pre-pandemia. Nell'ultimo anno, inoltre, si osserva un miglioramento in tutte le regioni italiane e straniere con cui solitamente il Piemonte si confronta: tra queste,

tuttavia, il Piemonte resta la regione con la quota di NEET tra i giovani adulti più elevata (19% nel 2022).

Essere NEET, ovvero al di fuori da qualsiasi percorso di studi e al contempo dal mondo del lavoro, può dipendere da diversi fattori. Tra coloro che rientrano in questa categoria occorre prestare particolare attenzione sia ai giovani che risultano "scoraggiati" (IRES, 2022 ovvero coloro che mostrano disimpegno nella ricerca attiva di opportunità formative o lavorative, ma anche nella partecipazione alla vita sociale), sia alle donne che non lavorano per accudire la propria famiglia ma al contempo hanno difficoltà a inserirsi sul mercato del lavoro: si tratta di due possibili target verso cui orientare azioni mirate di policy anche regionale.

Valorizzare tutte le risorse

Per accompagnare i cambiamenti socio-demografici, occupazionali e di inclusione sociale presenti in Piemonte è necessario valorizzare tutte le risorse. I fenomeni che stanno caratterizzando il mercato del lavoro, non solo piemontese, sono l'invecchiamento e la progressiva contrazione della popolazione in età da lavoro. Le forze lavoro diminuiscono e invecchiano: gli occupati over60 sono il 9% e nei prossimi anni sono previsti più posti vacanti e difficoltà di reperimento.

La strada che appare percorribile per accompagnare questi cambiamenti consiste nel maggiore impiego di una parte dell'ampia area delle forze di lavoro potenziali e degli altri inattivi in età da lavoro (tra cui in NEET), e valorizzare le competenze dei piemontesi per la riqualificazione del sistema socioeconomico.

Nella fase attuale la ritrovata dinamicità nel mercato del lavoro giovanile sostiene l'occupazione dei giovani piemontesi con titoli di livello intermedio. Per favorire l'incontro tra offerta di titoli di studio e domanda di lavoro si auspica un aumento della domanda rivolta a quelli di livello elevato. Occorre infatti evitare che si alimenti una spirale di adattamento al ribasso, verso un equilibrio connotato dalla cosiddetta "low skill trap", con la fuoriuscita delle persone più qualificate ed ambiziose dal nostro sistema regionale, a fronte di un flusso di ingressi di persone disponibili ad attività meno qualificate e remunerative. Un movimento che potrebbe anche far diminuire i tassi di disoccupazione, ma che risulterebbe poco qualificante per il presente e preclusivo rispetto ad evoluzioni promettenti per il futuro del nostro paradigma economico e sociale.

Bibliografia

Cedefop (2022). Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 123 <http://data.europa.eu/doi/10.2801/253954>

IRES Piemonte (2019), Piemonte Economico Sociale 2019. Verso un Piemonte più sostenibile, cap. 2 Società e Lavoro, pag. 24, IRES Piemonte.

IRES Piemonte (2022), Piemonte Economico Sociale 2022. Affrontare il futuro con responsabilità, cap. 2 Società, pag. 97, IRES Piemonte.

McGuinness, S.; Pouliakas, K. and Redmond, P. (2018). Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 32, No 4, pp. 985-1015.

Nanni, C., Donato, L., Laudisa, F., Migliore, M.C., Musto, D., Stanchi, A. (2023). Osservatorio Istruzione e Formazione professionale, Piemonte 2023, cap. 10, IRES Piemonte.

Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior (2023), Excelsior Informa. I programmi occupazionali rilevati al sistema delle Camere di Commercio, Piemonte, Anno 2022.

Vandeplass, A. and Thum-Thysen, A. (2019). Skills mismatch and productivity in the EU. Luxembourg: Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/954687>

Parole chiave: transizione scuola-lavoro, nuovi equilibri mercato del lavoro, mismatch verticale

Anche le formiche nel loro piccolo trovano lavoro: un nuovo indicatore di qualità del match tra competenze e occupazione

di Roberto Leombruni e Federico Scarscelli (Università di Torino)

Introduzione

Esiste un tema ricorrente quando si parla di istruzione e formazione: la scuola non insegna ai giovani a lavorare, poiché fornisce loro competenze disallineate con le esigenze del mondo del lavoro. Questo da un lato genera disoccupazione, dall'altro frena la crescita delle imprese per la difficoltà di reclutamento delle figure necessarie¹².

Questo tema però non può essere descritto come semplice scarsità di un fattore produttivo. Il mercato del lavoro, in cui domanda e offerta di competenze si incontrano, segue logiche che non sono solo economiche, poiché la "merce" oggetto di scambio è caratterizzata da una complessa morfologia di elementi costitutivi espressione di tipicità soggettive di persone e organizzazioni. Per cogliere le sue complessità il mercato del lavoro va visto come un processo continuo di aggiustamento alla ricerca di un equilibrio, da osservare da molte prospettive diverse.

Due di queste riguardano direttamente il ruolo svolto dalle politiche regionali. La prima è la funzione svolta dal sistema educativo, cui le Regioni partecipano con la formazione professionale. Questa è vista sempre più come fondamentale per un sistema educativo in grado di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro, tanto che in molti paesi Europei si stanno varando riforme per migliorarne l'efficacia, rafforzando ad esempio la formazione degli adulti e il rapporto con le imprese (OCSE, 2022). In Piemonte questa tendenza ha visto la nascita delle Academy di filiera, con due di esse già in funzione e il progetto di altre nove con la recente direttiva del luglio 2023.

L'altra prospettiva fondamentale per valutare il buon funzionamento del mercato del lavoro è quella del ruolo "facilitante" svolto dalle varie organizzazioni che offrono servizi alle persone in cerca di impiego, offrendo al contempo supporto alle imprese nell'individuazione dei profili più adatti alle loro esigenze. In Piemonte un ruolo importante in questo ambito è svolto dall'Agenzia Piemonte Lavoro, e proprio dai dati dell'ultimo rapporto sulle attività dei Cpl si può leggere di una consonanza solo parziale tra domanda e offerta di competenze, che a fronte di fabbisogni a qualificazione intermedia vede la grande maggioranza dei disoccupati portatori di un livello di istruzione basso: oltre la metà di essi (il 51.3%) ha un livello di istruzione fino alla licenza media (Agenzia Piemonte Lavoro, 2023).

È chiaro che per poter offrire in modo efficace i loro servizi, gli attori che agiscono sui piani abilitante e facilitante necessitano di dati il più possibile dettagliati, ma per quel

¹² Il presente contributo si basa su una sperimentazione descritta nel Focus "Studenti universitari: ingresso, carriera, esito professionale" dell'Università di Torino (2019), e su un suo sviluppo all'interno del progetto SKINT, *Skills intelligence for Integrated Labour Markets*, attualmente in svolgimento presso il Dipartimento di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis" in collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro e a partire dai dati sulle Comunicazioni Obbligatorie forniti dalla Regione Piemonte.

che riguarda il *mismatch* tra competenze e fabbisogni gli studi attuali sono limitati. In questa ricerca presentiamo un nuovo sistema basato sull'incrocio di dati amministrativi correnti che promette di fornire un contributo interessante per la costituzione delle basi informative a supporto dei decisori.

“Follow the ant”

Esistono vari approcci per misurare lo *skills mismatch*: quello soggettivo, basato sull'autovalutazione (*self assessment*) dei lavoratori; quello dei *realized matches*, che studia le caratteristiche degli abbinamenti competenze-occupazioni realizzati sul mercato; quello normativo, della *Jobs Analysis*, attualmente il più utilizzato in ambito orientamento e programmazione, basato su un'analisi delle competenze associate a una data occupazione a partire ad esempio dal sistema ESCO o dalla matrice O*net dell'INAPP. Questo approccio può essere una valida *first choice*, in particolare nel caso delle competenze più tecniche, ma l'uso di una matrice fissa di corrispondenze ha due limiti importanti: trascura la variabilità nella composizione delle skill di una stessa occupazione in settori o in territori diversi; trascura i cambiamenti che stanno interessando i modelli organizzativi, che comportano modalità diverse di utilizzo delle risorse e una diversa dinamica di accumulazione di ulteriori abilità.

L'approccio proposto tiene conto di queste complessità adottando un punto di vista molto semplice, quello dei disoccupati che cercano un lavoro, ispirato all'approccio delle cosiddette scienze delle complessità, che basano lo studio dei sistemi complessi proprio prendendo il punto di vista dei singoli operatori che li animano. La metafora del titolo fa riferimento in particolare a un classico studio del 1993, in cui Alan Kirman propose un modello per spiegare alcune dinamiche che lasciavano perplessi sia economisti che... entomologi, e in particolare la coesistenza o l'alternarsi di più equilibri equivalenti tra loro. Nel caso degli economisti questa è una dinamica che si riscontra ad esempio studiando il comportamento dei consumatori che scelgono un ristorante. Nel caso degli entomologi, nel fatto che anche le formiche in cerca di cibo mostrano pattern simili, formando quelle tipiche “strade” in cui si affolla di solito gran parte del “traffico” che va e torna dal formicaio. L'aspetto interessante è la spiegazione del meccanismo con cui si creano queste vie. Certamente la singola formica non pianifica le sue attività raccogliendo informazioni sulle fonti di cibo più vicine e poi cercando su una mappa la strada migliore. Come emerge allora quella sorta di razionalità collettiva con cui si creano i percorsi che portano alle fonti di cibo? La risposta sta nei feromoni, ovvero quegli ormoni che alcune specie di formiche rilasciano quando trovano una fonte di cibo. Ciò che capita è che quando un'altra formica segue quella traccia e trova di nuovo del cibo, rilascia anch'essa feromone e quella via piano piano si rinforza e diventa un percorso con cui l'entità collettiva “formicaio” riesce a procurarsi il sostentamento.

Il punto interessante è l'emergere di una sorta di razionalità collettiva a partire dal comportamento di agenti individuali dotati solo di una limitata razionalità, soprattutto rispetto alla loro capacità di raccogliere le informazioni necessarie. La metodologia proposta sfrutta questa idea con una variante dell'approccio dei *realized matches*, in cui guardiamo a quali sono i percorsi più frequenti con cui si incontrano lavoratori e imprese, considerando punti di partenza le competenze possedute e punti di arrivo le occupazioni svolte. Eventualmente considerando più tappe in questo percorso, seguendo le varie “impronte” che l'individuo lascia attraverso le sue diverse esperienze lavorative. L'ipotesi, è che se una “via” che collega una competenza a una occupazione è particolarmente frequentata, questo rivela una migliore qualità di quel *match* rispetto a percorsi alternativi.

Una sperimentazione sui laureati

La metodologia è stata applicata per studiare la bontà dei *match* tra le competenze dei laureati dell'Università di Torino e le occupazioni svolte al loro ingresso nel mercato del lavoro. In realtà non è possibile valutare la bontà dei *match* solo in base alla loro frequenza assoluta: Un buon accoppiamento può presentarsi poche volte perché riguarda un settore di nicchia, mentre un accoppiamento "sbagliato" si può presentare molte volte, ad esempio nei casi di *over education* che portano persone laureate a compiere lavori poco qualificati per cui però c'è molta domanda. Per tenere conto di questi fattori abbiamo costruito due diversi indicatori di bontà del *match* riproporzionando le frequenze assolute con la consistenza e composizione della domanda e dell'offerta di lavoro. Abbiamo poi confrontato i nostri risultati con la valutazione del *match* che si ha seguendo le indicazioni fornite dai regolamenti di ateneo (i RAD¹³), che descrivono quali sono gli sbocchi professionali coerenti con le competenze fornite dai corsi di laurea.

Il primo risultato di interesse è l'emergere di un grande numero di sbocchi non considerati dai RAD. Ben il 67% dei *match* giudicati di qualità per via del loro successo sul mercato del lavoro non era segnalato dai RAD. Questo fenomeno è molto frequente in particolare nel caso dei corsi di ambito umanistico-sociale, nei quali evidentemente l'orientatore ha una maggiore difficoltà a dare indicazioni non generiche a chi sceglie quei corsi di studio. Alcuni degli sbocchi non previsti hanno comunque un profilo di coerenza con le classi di laurea abbastanza evidente, e si possono imputare a un lavoro incompleto da parte dell'orientatore o alla limitatezza delle indicazioni che si possono esporre in un ordinamento didattico.

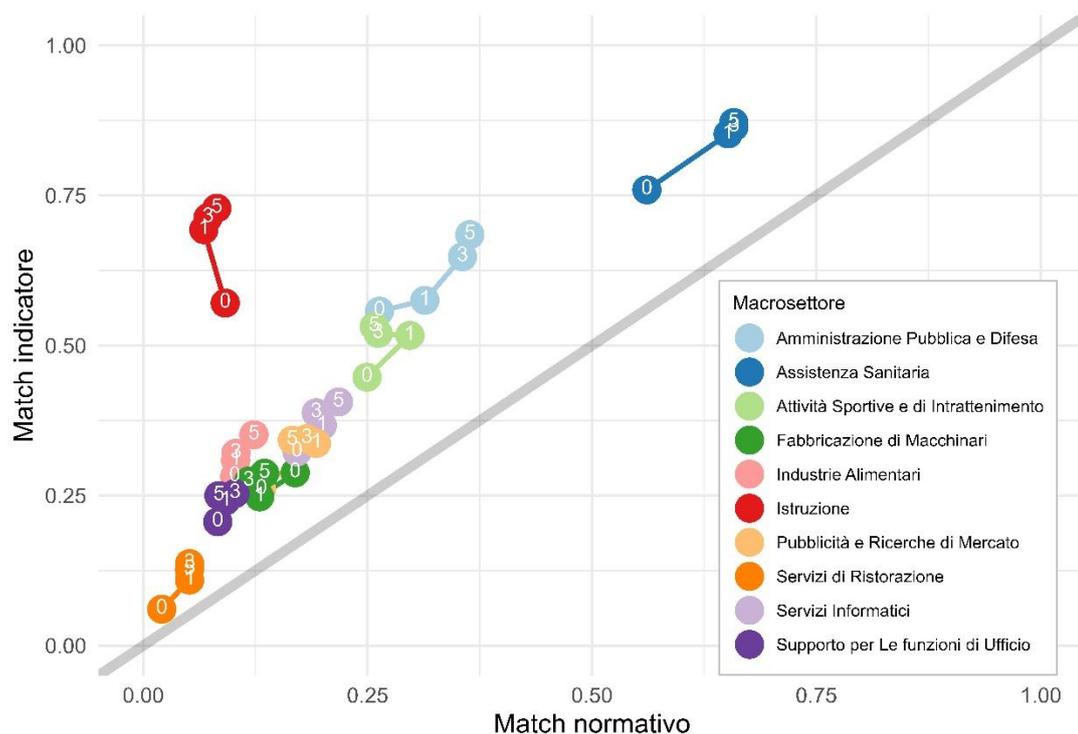
Il secondo dato interessante è che in tanti casi si tratta invece di profili inattesi, la cui razionalità emerge solo a posteriori osservando percorsi di ingresso non inclusi nell'immaginario degli sbocchi occupazionali di un corso di laurea. Ad esempio, vi è un elevato assorbimento di laureati in scienze della comunicazione come "tecnici web", oppure di laureati in lingue nel settore della logistica come "addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci", o ancora dei laureati in filosofia nelle professioni del giornalismo e del cinema.

Un esempio dei percorsi osservati è rappresentato nella Figura 1, dove misuriamo la qualità dei *match* dei laureati in base ai due approcci, e in cui classifichiamo i percorsi lavorativi in base al settore di impiego alla fine della finestra di osservazione. Notiamo di nuovo come tutti i percorsi si trovano al di sopra della bisettrice (in grigio), ovvero la qualità dei *match* stimata con il nuovo indicatore è sempre superiore a quanto rappresentato dall'indicatore normativo.

Si nota inoltre che nella maggior parte dei percorsi c'è un miglioramento nell'allineamento tra il "punto 0", che rappresenta il primo impiego post-laurea, e l'occupazione detenuta dopo 1, 3 e 5 anni. Nella figura 1 in particolare abbiamo rappresentato i percorsi in cui la qualità dell'abbinamento migliora in modo quasi costante, che riguardano in particolare settori con professionalità specifiche oppure organizzate in albi professionali (come istruzione, assistenza sanitaria, attività legali ecc.), ma anche, ad esempio, nelle industrie alimentari.

¹³ Il termine "RAD" sta per "Regolamento didattico di Ateneo", ed è il documento ufficiale stilato quando si attivano i corsi di laurea, contenente tra le altre cose gli ordinamenti didattici, gli obiettivi formativi e appunto gli sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati.

Figura 1. Qualità degli abbinamenti competenze/occupazioni nei percorsi di ingresso sul mercato del lavoro dei laureati



Fonte: Nostre elaborazioni su dati UniTo e COB, anni 2005-2015

Conclusioni

Il tema dello *skills mismatch* è da anni considerato uno dei principali obiettivi delle politiche di formazione e orientamento, ma il disegno degli interventi più appropriati ha bisogno di una adeguata base conoscitiva. Le evidenze che abbiamo proposto confermano che uno studio di questo fenomeno non può trascurare un'analisi di quanto avviene realmente sul mercato del lavoro, perché i cambiamenti cui stiamo assistendo stanno cambiando le mappe tradizionali che abbinano le competenze ai nuovi modelli organizzativi.

L'impianto analitico presentato mira ad integrare i sistemi informativi attualmente in uso con un approccio che guarda direttamente alle traiettorie formazione-lavoro che si realizzano sul mercato, seguendo le "impronte" che l'individuo lascia nel proprio percorso, con un punto di vista che per definizione tiene conto di come evolvono i comportamenti di tutti gli attori coinvolti e delle contingenze socioeconomiche. L'approccio è stato sperimentato su percorsi accademici ma, qualora esportato all'intero sistema, può costituire uno strumento informativo prezioso, in grado di fornire una guida per gli stakeholder, policy e decision maker dell'intero sistema istruzione-formazione-lavoro e, in ultima analisi, anche per gli individui e le imprese.

Bibliografia

Agenzia Piemonte Lavoro (2023), "Cronache del Lavoro 2023. Rapporto dei Centri per l'Impiego piemontesi", Agenzia Piemonte Lavoro.

OECD (2022), *Education Policy Outlook 2022: Transforming Pathways for Lifelong Learners*, OECD Publishing.

Parole chiave: skill mismatch, skills intelligence, traiettorie formazione-lavoro

Nuovi significati del lavoro tra i giovani piemontesi

di Sonia Bertolini e Veronica Allegretti (Università di Torino)

Introduzione

Il contributo -, mette in luce l'aumento del numero di dimissioni volontarie in Piemonte, anche da parte di chi è assunto con contratti a tempo indeterminato, specialmente tra i giovani.

Ciò avviene in una Regione che presenta alcuni dati strutturali negativi sul posizionamento dei giovani nel mercato del lavoro, se comparata con le altre regioni del Nord-Ovest, in particolare il basso tasso di occupazione e, soprattutto, l'alto tasso di NEETs. Nel 2022 il tasso di occupazione nella classe di età 15-24 anni si è attestato in Piemonte al 22,3% (Tabella 1), a fronte di una media nazionale del 19,8% (Istat, 2023¹⁴), mentre nella fascia di età 15-34 anni ha raggiunto il 49,3%, a fronte di una media nazionale pari al 43,7%. Nonostante ciò, nella ripartizione Nord-ovest il Piemonte ha in media un tasso di occupazione più basso rispetto a Lombardia e Valle d'Aosta. Inoltre, nel 2021 il 17,7% dei giovani tra i 15 e i 24 anni non studiava, non lavorava e non era inserito in un percorso di formazione (Eurostat, 2022¹⁵), mentre la media italiana è del 19,8%.

Tabella 1. Tasso di occupazione e tasso di disoccupazione nelle fasce di età 15-34 e 15-24. Anno 2022.

Ripartizione	Tasso di occupazione 15-34	Tasso di occupazione 15-24	Tasso di disoccupazione 15-34	Tasso di disoccupazione 15-24
Italia	43,7	19,8	14,4	23,7
Nord-Ovest	51,5	23,8	9,7	18
Piemonte	49,3	22,3	12	20,6

Fonte: Istat, 2023.

Per quanto riguarda la percentuale di diplomati e delle persone con istruzione terziaria e oltre, in Piemonte l'incidenza aumenta tra il 2019 e il 2020, attestandosi rispettivamente al 36,5% e al 13,7%. In Italia, la percentuale di chi possiede almeno una laurea di primo livello era del 20,1% nel 2020 (Istat, 2022¹⁶), ben al di sopra della media piemontese.

Storicamente, in Piemonte, anche tra i giovani emerge la ricerca del "posto fisso". Recenti studi (Bertolini, 2018; Bertolini e Filandri, in Ramella e Sciarrone, 2020), mostrano una regione in cui il lavoro è centrale nella transizione alla vita adulta, secondo aspettative tipiche delle città fordiste. Sposarsi, fare figli, accedere a un lavoro stabile e l'acquisto della casa rimangono, tappe fondamentali nel percorso verso "l'adulità". Tuttavia, poiché le condizioni occupazionali spesso non lo permettono, la transizione è sempre più posticipata e, a tratti, "sognata". Spesso i giovani non sono in grado di fare

¹⁴ http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCU1

¹⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

¹⁶ http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_LAUREATI

piani a lungo termine, trovandosi a dover rimandare decisioni che tradizionalmente rappresentano le tappe fondamentali nel passaggio all'età adulta (Leccardi, 2005).

Il lavoro resta importante, ma cambia significato

I risultati di due indagini realizzate nel 2023¹⁷, ridimensionano l'idea che per i giovani il lavoro non sia più centrale. Infatti, il 60% del campione dei giovani adulti conferma la centralità del lavoro nello scandire la transizione alla vita adulta, mentre il 18% afferma di ritenere importante, per sentirsi adulti, il raggiungimento dei propri obiettivi in ambito lavorativo.

Le risposte ai questionari mostrano, tuttavia, che la dimensione del lavoro sta cambiando nel suo significato. Tra gli adolescenti (Tabella 2) si conferma l'importanza attribuita alla buona remunerazione (21%), ma anche alla soddisfazione personale (21%), a un ambiente di lavoro stimolante (18%) e a un lavoro che conceda tempo libero (6%).

Tabella 2. Risposte alla domanda “Che caratteristiche deve avere un lavoro che rispecchi le tue aspettative?”. Frequenze e valori percentuali.

Caratteristiche	Frequenza	Percentuale
Reddito/guadagno	563	21
Tempo libero/conciliazione vita privata-lavoro	170	6
Soddisfazione personale (interesse/piacere)	555	21
Relazioni interpersonali (contatto con il pubblico e/o tra colleghi)	100	4
Ambiente di lavoro stimolante/confortevole	476	18
Flessibilità (oraria e spaziale)	72	3
Benessere	140	5
Stabilità	72	3
Crescita professionale/carriera	52	2
Indipendenza	37	1
Altro (Autonomo/imprenditore, aiuto verso la società, viaggi)	376	14
Incertezza ('non lo so...')	49	2
Totale	2662	100

¹⁷ I risultati si riferiscono alla ricerca quantitativa “Giovani e Post-Pandemia 2023”, Università di Torino, Osservatorio Università e Professioni, che ha raccolto 205 risposte tra individui di età compresa tra i 20 e i 29 anni. Il questionario è stato distribuito attraverso canali informali tra fine marzo 2023 e fine maggio 2023, e indagava, tra gli altri, i temi relativi al lavoro e alle fasi della transizione alla vita adulta.

Il secondo questionario citato, “Giovani e professioni”, si è rivolto ai giovanissimi di età compresa tra i 16 e i 18 anni studenti presso diversi istituti secondari di primo grado di Torino. L'indagine realizzata nell'ambito del progetto UnitOrienta dell'Università di Torino ha raccolto 1774 risposte in Torino e Provincia, su 5 domande mirate sulle aspettative relative al futuro, personali e professionali, dei rispondenti.

Fonte: Questionario "Giovani e professioni", 2023.

Tabella 3. Risposte alla domanda "Che caratteristiche deve avere un lavoro che rispecchi le tue aspettative?". Frequenze e valori percentuali.

Quali aspetti pensi che siano importanti in un lavoro? (max. 3 risposte)	Percentuale
Il reddito	21
Orari di lavoro che mi permettano di avere del tempo libero	19
Stabilità del lavoro (ad esempio sapere di avere un contratto a lungo termine)	12
Possibilità di fare carriera	8
Buone relazioni con i colleghi/colleghe	8
La possibilità di conciliare lavoro e impegni familiari	7
La possibilità di imparare cose nuove	7
La possibilità di viaggiare e conoscere nuove persone	6
Utilità per la società	5
Interesse del lavoro	4
Coerenza con il proprio corso di studi	2
Prestigio e status sociale	1
Totale	100

Fonte: Questionario "Giovani e post-pandemia", 2023.

Per i giovani adulti l'analisi delle risposte alla domanda "Quali aspetti pensi che siano importanti in un lavoro?" (Tabella 3), oltre a confermare la centralità del reddito (21%) e della stabilità (12%), mette in luce l'esigenza di conciliare la vita lavorativa con il benessere psicofisico, ovvero la possibilità di godere del proprio tempo libero (19%), e, in misura minore dato il profilo anagrafico del campione, della propria vita familiare (7%). I giovani considerano importanti anche le opportunità di crescita professionale, intese sia come avanzamento di carriera (8%) sia come possibilità di imparare nuove cose (7%), e di viaggio (6%). Da notare come la coerenza con il proprio percorso di studi sia un aspetto rilevante solo per il 2% del campione.

Anche in Piemonte osserviamo alcuni cambiamenti rispetto al significato del lavoro per i giovani: avere un contratto stabile è percepito ancora come un fattore importante per assicurare la continuità del reddito (24% del campione), aspetto fondamentale per la transizione alla vita adulta. Tuttavia, alcuni (18% del campione) preferiscono carriere frammentate ma più formative, che possano offrire prospettive di crescita nel quadro di una "strategia dell'attesa": come evidenziato dalla tabella 4, non tutti i giovani sono alla ricerca di un contratto a tempo indeterminato.

La pandemia ha ulteriormente complicato il quadro: quando è stato chiesto ai giovani adulti (20-29 anni) quali aspettative e desideri avessero per il loro futuro e se queste fossero cambiate in qualche modo a causa della pandemia, dall'analisi qualitativa è

emerso che molti hanno dovuto abbandonare o posticipare progetti di vita. Taluni hanno dichiarato di non avere aspettative e/o di percepire una maggiore incertezza per il futuro lavorativo. Per altri, invece, la pandemia ha costituito un'occasione per riformulare progetti per il futuro, desideri e aspirazioni: «Non avevo le idee chiare per il futuro, fermarsi a riflettere è stato d'aiuto».

Conclusioni

Il lavoro è ancora centrale per i giovani in Piemonte, anche se il suo significato sta cambiando contenuti, specialmente nella ricerca del benessere: nonostante la stabilità tra i giovani 20-29 anni continui ad essere un obiettivo a cui tendere, la possibilità di godere del proprio tempo libero è diventato un aspetto importante nella costruzione di posti di lavoro. Il reddito invece continua ad essere centrale, ma accompagnato da altre dimensioni legate al benessere psicofisico.

Nel mondo post-pandemico i giovani appaiono meno disposti a lavorare in condizioni di bassa qualità: i bisogni al centro delle loro aspettative professionali sono oggi più articolati. Ciò fa emergere la necessità di promuovere politiche per i giovani che favoriscano carriere meno precarie e che permettano una migliore conciliazione tra la vita privata e quella professionale.

Bibliografia

Bertolini, S. (a cura di) (2018). *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*. Carocci, Milano.

Leccardi, C. (2005). I tempi di vita tra accelerazione e lentezza. In F. Crespi (a cura di), *Tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea* (pp. 49-85). Il Mulino, Bologna.

Ramella, F. (a cura di), Sciarrone, R., (a cura di) (2020). *LO SVILUPPO POSSIBILE: Il ruolo delle PMI nella società e nell'economia del Piemonte*, Blue paper CLB-CPS. Collane Unito, Torino.

Parole chiave: giovani, lavoro, great resignation, grandi dimissioni

Il fenomeno delle grandi dimissioni in Piemonte: analisi e peculiarità

di Roberto Quaranta e Claudia Villosio (Collegio Carlo Alberto)

Introduzione

Negli ultimi anni si è osservato un aumento delle dimissioni volontarie negli Stati Uniti e in Europa che ha alimentato il dibattito attorno al tema delle "Grandi dimissioni" (Great resignation). Questo fenomeno è stato inizialmente collegato al conflitto, acuito dalla pandemia di Covid-19, tra valori individuali e regole del mercato del lavoro, con conseguente crescita del numero di persone che lasciano volontariamente impieghi anche per ragioni non strettamente economiche.

In realtà, il fenomeno non è del tutto nuovo: Gittleman (2022) analizza i dati storici della Labor Turnover Survey (LTS) negli Stati Uniti e conclude che i recenti tassi di abbandono, sebbene certamente elevati per il XXI secolo, non sono i più alti storicamente registrati negli USA.

Anche in Italia, a partire dagli anni del post-COVID si è cominciato a parlare di grandi dimissioni facendo riferimento ad un aumento dei tassi di licenziamento registrati nel 2021 e 2022. Sulla base dei dati trimestrali Istat, infatti, si sono registrati in quegli anni tassi di incremento nelle cessazioni di contratti di lavoro con punte di oltre il 40% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente¹⁸. A questo incremento nelle dimissioni si associa tuttavia parallelamente un aumento significativo nelle attivazioni di nuovi contratti mentre i tassi di inattività non sembrano mostrare particolari tendenze al rialzo, ma anzi una lieve contrazione. Questa evidenza, unita ad elevati tassi di riallocazione settoriale portano a definire il fenomeno osservato una "Grande Riallocazione" piuttosto che un fenomeno di "Grandi dimissioni" (Filippi et al, 2023).

Questo articolo analizza il fenomeno delle cessazioni di lavoro in Piemonte e specificatamente delle dimissioni e dei licenziamenti sulla base dei dati dell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) del Ministero del Lavoro e della Regione Piemonte. Le COB hanno lo scopo di monitorare tutte le informazioni relative all'attivazione e alla cessazione di un rapporto di lavoro a seconda della tipologia contrattuale utilizzata. L'utilizzo di questi dati fornisce informazioni aggiornate sui contratti avviati e cessati nel periodo coperto dall'archivio¹⁹.

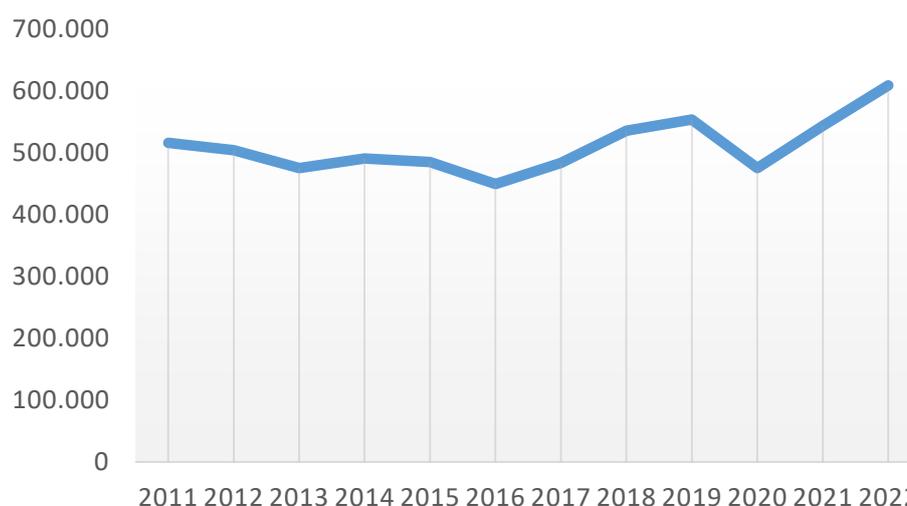
Analisi dei risultati

¹⁸ A partire dal II trimestre 2021 cominciano a registrarsi significativi aumenti nel numero di cessazioni dei rapporti di lavoro registrate dal sistema delle comunicazioni obbligatorie: +786 mila unità rispetto allo stesso trimestre 2020. Questa tendenza prosegue nei trimestri successivi con una crescita costante seppur di intensità decrescente fino al I trimestre del 2023 in cui si registra una lieve diminuzione nelle cessazioni rispetto al trimestre precedente pari a 2mila unità.

¹⁹ Le COB contengono esclusivamente informazioni relative ai flussi di lavoratori e non includono dati sul numero totale di occupati né informazioni sui rapporti di lavoro attivati prima del periodo di osservazione e non ancora cessati, o attivati e cessati al di fuori del periodo di osservazione.

In modo analogo a quanto osservato a livello nazionale, anche in Piemonte (figura 1) si osserva un aumento del numero di cessazioni dei rapporti di lavori in essere a partire dal 2016, con un calo inevitabile legato al periodo della pandemia di COVID-19 sia in ragione del blocco dei licenziamenti sia, più in generale, a causa di un "congelamento" del mercato del lavoro dovuto ai *lockdown*. In linea con lo scenario macroeconomico positivo, negli ultimi due anni, le cessazioni in Piemonte riprendono a salire sulla stessa traiettoria tracciata negli anni pre-covid, raggiungendo il picco di 609.481 cessazioni nel 2022. Nel complesso, la media annuale delle cessazioni per l'intero periodo considerato è stata di circa 510.395 unità.

Figura 1. Andamento delle cessazioni, Piemonte, 2011-2022



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Questi primi dati, pur fornendo un primo quadro di riferimento sul fenomeno, non ci dicono ancora molto relativamente al tema delle dimissioni, in quanto riguardano il totale delle cessazioni dei rapporti di lavoro. Le informazioni contenute nell'archivio delle COB permettono tuttavia di distinguere tra i motivi che hanno portato alla cessazione del rapporto di lavoro e quindi permettono di separare la quota di lavoratori che hanno rassegnato volontariamente le proprie dimissioni rispetto ai casi in cui il rapporto di lavoro si è concluso per altri motivi più o meno esogeni come "fine di un contratto a termine", "chiusura attività di impresa", "pensionamento", "licenziamento", "decesso" o altro.

Questa analisi sui dati piemontesi (Tabella 1) evidenzia come la cessazione dei contratti a termine svolga un ruolo predominante sul totale delle cessazioni annuali, rappresentando in media poco meno del 60% del totale, con un andamento sostanzialmente stabile del periodo. Le dimissioni, ossia le cessazioni richieste dal lavoratore, rappresentano la seconda categoria più comune, il cui peso sul totale è in crescita dal 2017, rappresentando nel 2021 e 2022, il 26.8% del totale cessazioni, il valore più alto registrato nel periodo. La quota di licenziamenti, quindi di cessazioni involontarie, risulta stabile negli ultimi anni attorno al 7% del totale delle cessazioni, con valori stabilmente inferiori al 10% a partire dal 2017.

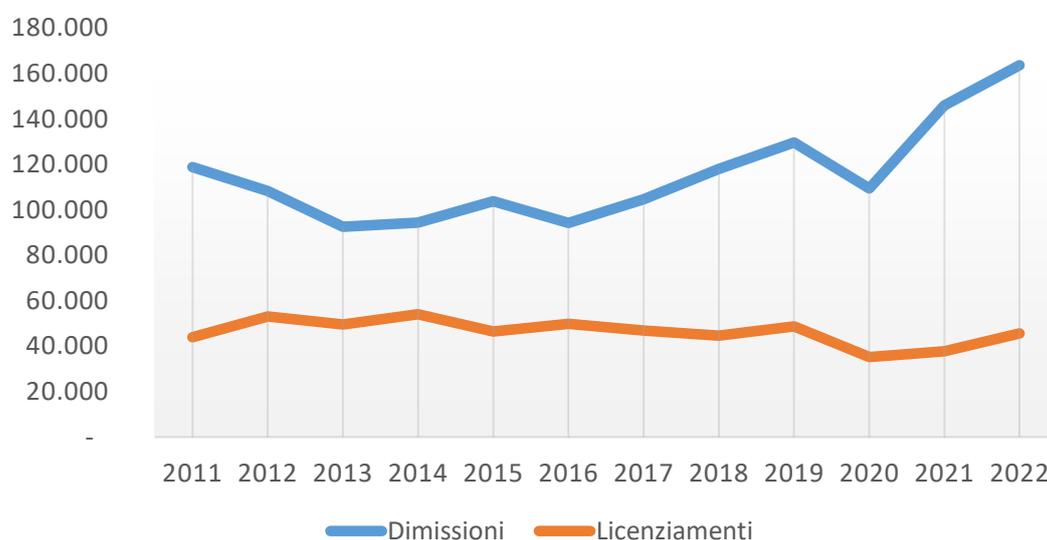
Tabella 1. Motivi di cessazione (% sul totale), Piemonte, 2011-2022

Motivo cessazione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fine di rapporti a termine	58.1	57.3	60	60.5	59.4	57.9	59.5	60.8	59.3	60.4	57.4	57.8
Cessazione richiesta dal lavoratore	23.0	21.5	19.5	19.2	21.4	20.9	21.6	22.0	23.4	23.0	26.8	26.8
Licenziamento	8.5	10.5	10.4	11.0	9.6	11.1	9.7	8.3	8.8	7.4	6.9	7.5
Altro	10.4	10.7	10.1	9.3	9.6	10.1	9.2	8.9	8.5	9.2	8.9	7.9

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

In termini assoluti (Figura 2) notiamo come i licenziamenti siano attestati su valori attorno alle 40mila unità, con un trend in leggera diminuzione, interrotto da una tendenza al rialzo nell'ultimo anno. Diverso è l'andamento nelle dimissioni, che mostrano una marcata e costante crescita - ad eccezione del crollo dovuto al periodo pandemico - a partire dal 2016. Le cessazioni volontarie risultano raggiungere i valori registrati nel 2011 già nel corso del 2021 e il valore massimo di 163.637 unità nel 2022.

Figura 2. Andamento delle dimissioni e dei licenziamenti, Piemonte, 2011-2022



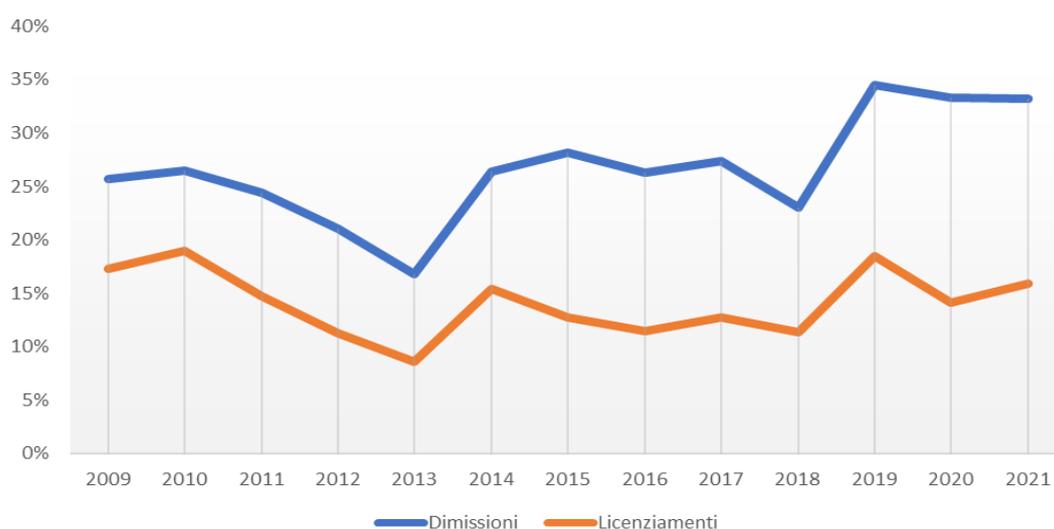
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Come mostrato dalla figura 2 il significativo incremento delle dimissioni volontarie registrato negli ultimi anni non rappresenta un evento nuovo, imputabile alla situazione post pandemica, ma un fenomeno con un trend in crescita ben prima della pandemia. Lo stesso andamento viene riscontrato anche a livello nazionale, per il quale, avendo la possibilità di allargare il periodo di analisi retrospettivamente fino all'inizio degli anni duemila, è stato

mostrato come tra il 2006 e il 2008 il tasso di dimissioni sia stato quasi sempre più alto dei livelli raggiunti nel 2021 e 2022, con il picco massimo raggiunto nel quarto trimestre del 2007 (Armillei 2023).

L'ultimo aspetto che viene qui analizzato riguarda gli esiti successivi alla dimissione o al licenziamento e, in particolare, il tempo che trascorre dalla cessazione del rapporto di lavoro al reimpiego in un successivo rapporto. La figura 3 sintetizza questa analisi²⁰ nella quota di lavoratori che passa molto velocemente (entro 1 mese) nel nuovo rapporto di lavoro dopo la cessazione²¹. Non sorprende che questa quota sia significativamente più elevata per chi si dimette rispetto a chi viene licenziato: chi viene licenziato ha tempi di rientro più lunghi mentre più rapido è il rientro nell'occupazione per chi termina volontariamente il rapporto di lavoro. È tuttavia interessante notare i diversi andamenti per le due curve nel tempo, a segnalare da un lato una sostanziale stabilità nel reimpiego per chi viene licenziato e, dall'altro, un aumento del passaggio job-to-job per chi si dimette. Appare quindi evidente dalla figura 3 che una crescente quota di lavoratori procede alle dimissioni nel momento in cui ha già una soluzione lavorativa (come dipendente) alternativa.

Figura 3. Quota di lavoratori che rientra nel mercato del lavoro entro 1 mese dalla cessazione per motivo della cessazione, Piemonte, 2009-2021



Fonte: Database delle Comunicazioni Obbligatorie della Regione Piemonte

Conclusioni

L'analisi mostra per il Piemonte, in modo analogo a quanto rilevato a livello nazionale, come il tema delle (grandi) dimissioni post-pandemia siano, da un lato, un evento storicamente già presente nel nostro mercato del lavoro in situazioni macroeconomiche

²⁰ Poiché i dati disponibili si fermano al 2022, è possibile vedere il passaggio a nuova occupazione solo per le cessazioni avvenute entro il 2021

²¹ Questo dato è sottostimato in quanto non può tener conto, per motivi legati alla costruzione della banca dati della regione Piemonte, degli spostamenti di impiego tra diverse regioni. I dati utilizzati, infatti non includono informazioni sui rapporti di lavoro instaurati da imprese con sede al di fuori del territorio della Regione Piemonte.

favorevoli e di crescita; dall'altro, che è probabilmente più corretto parlare di riallocazione dei lavoratori dimissionari verso un nuovo impiego, probabilmente a migliori condizioni lavorative e retributive, piuttosto che verso il non-lavoro.

Se forse non è corretto parlare, per la nostra regione, come a livello nazionale, di un fenomeno di dimissioni di massa inconsueto riconducibile a motivazione socio-culturali e non strettamente economiche, è certamente vero che l'aumento delle dimissioni negli ultimi anni ha avuto una crescita più significativa rispetto al passato e forse più sostenuta rispetto al generale andamento del quadro macroeconomico.

Bibliografia

Armillei F., 2023, Le grandi dimissioni hanno precedenti, Lavoce.info.

Filippi M., Ricci A., Quaranta R. e Scicchitano S., 2023, Le "Grandi dimissioni" in Italia, INAPP.

Gittleman M., 2022, The "Great Resignation" in Perspective, Monthly Labor Review.

Parole chiave: dimissioni, riallocazione, occupazione

politichepiemonte

Redatto in **IRES Piemonte** - Via Nizza, 18 - 10125 Torino

Comitato di Redazione.



Fiorenzo Ferlaino

Direttore editoriale.
IRES Piemonte.



Francesca Silvia Rota,

Redattrice. Università di
Torino, IRCrES CNR.



Maria Teresa Avato

Redattrice. IRES
Piemonte.



Cristina Bargerò

Redattrice. IRES
Piemonte.



Davide Barella

Redattore. IRES
Piemonte.



Carlo Alberto Dondona

Redattore responsabile
IRES Piemonte.



Carla Nanni

Redattrice. IRES
Piemonte.



Daniela Nepote

Redattrice. IRES
Piemonte



Marco Bagliani

Redattore. Università
di Torino.

La Rete dei Corrispondenti.

Prof. **Francesco ADAMO**, Presidente Geoprogress, Università del Piemonte Orientale. - Prof. **Carlo Alberto BARBIERI**, vice-Presidente INU, Politecnico di Torino. - Dott. **Franco BECCHIS**, Presidente Fondazione per l'Ambiente Teobaldo Fenoglio. - Prof. **Giuseppe BERTA**, Università Bocconi di Milano. - Dott. **Enrico BERTACCHINI**, Centro Studi Silvia Santagata, Torino. - Dott. **Federico BOARIO**, esperto analisi sul commercio, Torino. - Dott. **Francesco BRIZIO**, Presidente Gruppo Torinese Trasporti – GTT. - Prof. **Giorgio BROSIO**, Presidente SIEP, Università di Torino. - Dott. **Marco CAMOLETTO**, Presidente, AMIAT Torino. - Prof. **Riccardo CAPPELLIN**, Presidente Associazione Italiana di Scienze Regionali. - Prof. **Alberto CASSONE**, POLIS, Università Piemonte Orientale. - Dott. **Marco CAVAGNOLI**, Responsabile Centro di Competenza Edilizia e Gestione del Territorio CSI-Piemonte. - Dott.ssa **Tiziana CIAMPOLINI**, Responsabile Osservatorio delle Povertà e delle Risorse, Caritas Torino. - Prof. **Sergio CONTI**, DITer, Università di Torino. - Prof. **Giuseppe COSTA**, Università di Torino, Centro di Documentazione per la Promozione della Salute DoRs. - Dott. **Roberto CULLINO**, Banca d'Italia, Sede di Torino. - Dott. **Luca DAL POZZOLO** Presidente Fondazione Fitzcarraldo. - Prof. **Luca DAVICO**, Comitato Rota - Eau Vive. - Prof. **Antonio DE LILLO**, Università degli Studi di Milano Bicocca. - Prof. **Giuseppe DEMATTEIS**, Presidente Dislivelli, DITer, Politecnico di Torino. - Dott. **Livio DEZZANI**, Regione Piemonte, Direttore Programmazione strategica, Politiche territoriali. - Prof. **Cesare EMANUEL**, Pro-Rettore Università Piemonte Orientale. - Prof. **Roberto GAMBINO**, European Documentation Centre on Nature Park Planning, Politecnico di Torino. - Prof. **Massimo Umberto GIORDANI**, Fondazione Torino Wireless, Politecnico di Torino. - Arch. **Mauro GIUDICE**, Presidente Istituto Nazionale di Urbanistica del Piemonte. - Prof. **Francesca GOVERNA**, Professore associato confermato, Politecnico di Torino - Arch. **Daniela GROGNARDI**, Urbanistica, Comune di Torino. - Prof. **Piero IGNAZI**, Dipartimento di Scienza Politica, Università di Bologna. - Prof. **Adriana LUCIANO**, Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università degli Studi di Torino. - Prof. **Maria Luisa BIANCO**, Presidente del Dipartimento di Ricerca Sociale del Piemonte Orientale. - Prof. **Roberto MAZZOLA**, Dipartimento di Scienze Giuridiche ed Economiche, Università del Piemonte Orientale. - Prof. **Alfredo MELA**, Direttore Appunti di Politiche Territoriali, DINSE, Politecnico di Torino. - Prof. **Manfredo MONTAGNANA**, Presidente Unione Culturale Franco Antonicelli. - Dott.ssa **Paola MORRIS**, CEI-Invest in Torino Piemonte Centro Estero per l'Internazionalizzazione. - Prof. **Angelo PICHIERRI**, Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università degli Studi di Torino. - Dott. sa **Pina NAPPI**, ARPA-Piemonte. - Prof. **Enzo RISSO**, Presidente IRES-Piemonte. - Dott. **Marco RIVA**, Fondazione Rosselli. - Prof. **Giuseppe RUSSO**, Founding Partner, Step Ricerche. - Prof. **Salvatore RIZZELLO**, Preside Facoltà di Giurisprudenza, Università del Piemonte Orientale. - Prof. **Riccardo ROSCELLI**, Presidente SITI, Politecnico di Torino. - Prof. **Nanni SALIO**, Presidente Centro Studi Sereno Regis. - Prof. **Mario SALOMONE**, Presidente Istituto per l'Ambiente e l'Educazione Scholé Futuro. - Prof. **Carlo SALONE**, DITer, Università di Torino. - Centro Studi Silvia Santagata, Torino. - Prof.ssa **Agata SPAZIANTE**, DITer, Politecnico di Torino. - Dott. **Roberto STROCCO**, Ufficio Studi e Statistiche di Unioncamere Piemonte. - Dott.ssa **Francesca TRACLO'**, Direttrice Fondazione Rosselli. - Prof. **Massimo Umberto GIORDANI**, Fondazione Torino Wireless, Politecnico di Torino. - Prof. **Giampaolo VITALI**, Ceris-Cnr. - Dott. **Mauro ZANGOLA**, Direttore Ufficio Studi della Confindustria di Torino.

24 luglio 2023

codice ISSN 2279-5030