

UN PIANO PER DAR LAVORO AI GIOVANI TORINESI

Si analizza la condizione lavorativa dei giovani torinesi e si definiscono alcune linee d'intervento capaci di superare il persistente stato d'emergenza.

di Mauro Zangola

NOVEMBRE 2020

UN PIANO PER DAR LAVORO AI GIOVANI TORINESI

INDICE

<i>Introduzione.....</i>	<i>3</i>
<i>1. L’universo dei 15-34enni nella Città Metropolitana di Torino.....</i>	<i>3</i>
<i>2. La condizione lavorativa dei giovani torinesi prima del coronavirus.....</i>	<i>4</i>
<i>2.1 La condizione lavorativa delle giovani.....</i>	<i>6</i>
<i>2.2 Un bilancio degli ultimi 15 anni.....</i>	<i>7</i>
<i>2.3 La condizione lavorativa dei 15-29enni.....</i>	<i>7</i>
<i>2.4 La Città Metropolitana di Torino nel ranking nazionale sulla condizione lavorativa delle provincie.....</i>	<i>8</i>
<i>2.5 La condizione lavorativa dei giovani torinesi dopo il Coronavirus.....</i>	<i>9</i>
<i>3. Dove trovano lavoro i giovani torinesi.....</i>	<i>11</i>
<i>4. L’esplosione del lavoro precario.....</i>	<i>12</i>
<i>5. L’esercito delle partite iva.....</i>	<i>14</i>
<i>6. Un giovane su tre è sovraistruito per mancanza di lavoro qualificato.....</i>	<i>14</i>
<i>7. I paradossi del mercato del lavoro.....</i>	<i>15</i>
<i>8. I nodi da sciogliere per dar lavoro ai giovani.....</i>	<i>15</i>
<i>9. Le risorse messe a disposizione dalla Commissione Europea.....</i>	<i>16</i>
<i>9.1 Il nuovo piano della Commissione Europea per la ripresa e l’occupazione giovanile.....</i>	<i>17</i>
<i>10. Le risorse di cui potrà disporre il nostro paese.....</i>	<i>18</i>
<i>11. Le risorse di cui potrà disporre il Piemonte.....</i>	<i>19</i>
<i>12. Le linee guida e proposte del Governo per accedere ai fondi europei per la ripresa, la resilienza e i giovani.....</i>	<i>20</i>
<i>13. Un piano per dar lavoro ai giovani torinesi.....</i>	<i>21</i>
<i>13.1 Le condizioni di partenza.....</i>	<i>21</i>
<i>13.2 Gli obiettivi del Piano.....</i>	<i>21</i>

<i>14. Alcune proposte per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.....</i>	<i>22</i>
<i>14.1 Un programma di assunzione dei giovani nella pubblica amministrazione.....</i>	<i>22</i>
<i>14.2 Un piano di rilancio dell'apprendistato.....</i>	<i>23</i>
<i>14.3 Un centro per l'orientamento al lavoro dei giovani.....</i>	<i>24</i>
<i>14.4 Creazione di una rete degli ecosistemi per l'innovazione del Piemonte.....</i>	<i>25</i>
<i>Conclusioni</i>	<i>25</i>
<i>Bibliografia.....</i>	<i>27</i>

UN PIANO PER DAR LAVORO AI GIOVANI TORINESI

INTRODUZIONE

Finalità dello studio

Lo studio, partendo dall'analisi della condizione lavorativa dei giovani torinesi definisce alcune linee d'intervento da inserire in un Piano capace di superare il persistente stato di emergenza anche attraverso l'utilizzo ottimale delle ingenti risorse messe a disposizione dalla Commissione Europea per la ripresa, la resilienza e l'occupazione.

Contenuti dello studio

Lo studio prende in esame l'universo dei giovani residenti nella Città Metropolitana di Torino di età compresa fra e 15 e 34 anni, mettendone in risalto la condizione demografica e il rapporto con il mondo del lavoro prima e dopo l'inizio dell'epidemia da Covid-19.

Un'attenzione particolare è dedicata ai cambiamenti che caratterizzano in negativo il modo di lavorare e i nodi da sciogliere e che rischiano di aggravarsi a causa del Coronavirus.

La parte propositiva dello studio definisce i contenuti di un "Piano per dar lavoro ai giovani" partendo da un'analisi delle risorse europee che si renderanno disponibili nel periodo 2021-2027 con le quali finanziare alcune proposte di intervento per la cui attuazione è richiesta un'azione coordinata di tutti i soggetti che abbiano a cuore il futuro delle nuove generazioni.

Le fonti da cui sono tratti i dati per le analisi sono le statistiche demografiche della Città Metropolitana di Torino, le consuete indagini trimestrali sulla Forza Lavoro dell'ISTAT e le serie relative alle procedure di assunzione per settore di attività economica e tipologie contrattuali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

1. L'UNIVERSO DEI 15-34ENNI NELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

All'inizio di quest'anno nella Città Metropolitana di Torino i giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni erano 429.751, il 19 % del totale Il 48,4% sono donne La classe leggermente più numerosa è quella dei 30-34enni. I 15-29enni , oggetto di molte analisi dell'ISTAT, sono 312.000 il 72,6% del totale.

Secondo le stime dell'IRES Piemonte nel 2028 i 15-34enni saliranno a 460.735 unità (+7,2% rispetto al 2018). Anche l'incidenza sulla popolazione totale salirà di un punto e mezzo mentre la "quota rosa" rimarrà sostanzialmente inalterata (48.2%) Per il 2038, l'IRES prevede una leggera flessione dei 14-24enni compensata dall'aumento dei 25-34enni.

All'inizio di quest'anno i giovani stranieri di età compresa tra i 15 e i 34 anni erano 64.789, il 28% della popolazione straniera e il 14% dei 15-34enni. L'incidenza delle ragazze è lievemente superiore alla media (48,7%) Nel 2028 si ridurranno di circa 2.000 unità Cresceranno solo i 15-19enni Nel 2038 ritorneranno ai livelli di quest'anno grazie ad un lieve risveglio di tutte le classi di età.

Un recente studio della Diocesi di Torino ricorda che nella Città capoluogo la presenza di giovani stranieri tra i 15 e i 24 anni è particolarmente significativa in alcune realtà e, in particolare, nei Quartieri Barriera di Milano e Aurora dove un giovane residente su 2 è straniero; nel Quartiere Madonna di Campagna lo è un giovane su 3.

I giovani sono una risorsa che è diventata rara. In compenso cresce a ritmi sostenuti l'invecchiamento della popolazione. Secondo l'ISTAT, nell'arco di quasi 40 anni (dal 1982 ad oggi) la Città Metropolitana di Torino ha perso 252.000 giovani tra i 15 e i 34 anni (- 36,9%) . In compenso, nello stesso periodo, l'indice di vecchiaia, dato dal rapporto moltiplicato per 100 tra gli ultrasessantacinquenni e il numero dei giovani fino a 15 anni, ha subito un forte aumento passando da 60 nel 1981 a 160 nel 2001, a 171,2 nel 2011 fino all'attuale 206,1.

2. LA CONDIZIONE LAVORATIVA DEI GIOVANI TORINESI PRIMA DEL CORONAVIRUS

Per esaminare la condizione lavorativa dei giovani nelle Città Metropolitane l'ISTAT elabora due tipi di indicatori: i tassi di occupazione e di disoccupazione riferiti ai giovani di età compresa tra i 15-24 anni; i 15-29 anni e i 25-34 anni. Un'analisi dell'entità e dell'evoluzione di questi indicatori ci consente di valutare come è cambiata la condizione lavorativa dei giovani residenti nella Città metropolitana di Torino tra il 2004 e il 2019.

Come risulta dalla Tabella 1, nel 2019 il tasso di occupazione dei 15-24enni era di poco inferiore al 20%. E' cresciuto in misura significativa negli ultimi 5 anni con l'avvio della ripresa dopo le recessioni del 2008 e del 2011, passando dal 15,2% al 19,5%. L'attuale livello rimane comunque sensibilmente inferiore a quelli dei coetanei prima dell'inizio delle crisi e, in particolare, al 33% fatto registrare nel 2004.

Com'era prevedibile a causa soprattutto della minor presenza di studenti in questa classe di età, il tasso di occupazione dei 15-29enni sale al 36,1% (lavorano 4 giovani su 10) Anche in questo caso la possibilità per questi giovani di trovare lavoro è cresciuta con l'inizio della ripresa: negli ultimi 5 anni il tasso è aumentato di circa 6 punti percentuali passando dal 30,8% a 36,1%, Siamo comunque ancora distanti dai livelli registrati negli anni immediatamente precedenti l'inizio delle recessioni quando il tasso di occupazione è stato costantemente al di sopra del 45% con una punta del 50% nel 2004.

La possibilità di trovare lavoro cresce ancor di più per i 25-34enni. Nel 2019 il loro tasso di occupazione sale al 71%. In 6 anni è cresciuto di 5,3 punti percentuali ma anche un

questo caso siamo distanti dai valori fatti registrare prima delle crisi quando il tasso di occupazione dei 25-34enni è arrivato a superare l'80% (81,6% nel 2006).

Tabella 1. Città metropolitana di Torino.
Tassi d'occupazione per classi di età. Anni 2004-2015-2019.
(Valori percentuali)

Classi di età	2004	2015	2019
15-24	33,0	15,2	19,5
15-29	50,0	30,8	36,1
25-34	80,0	65,0	71,2

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

Nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni, il tasso di occupazione dei 15-34enni è ancora inferiore a quelli delle classi di età più anziane. Nel 2019 lavorava, infatti, l'81,9% dei 35-44enni e l'82,3% dei 45-54enni.

Negli ultimi 15 anni il divario anziché diminuire è cresciuto in misura significativa. Se mettiamo a confronto i tassi di occupazione dei 15-29enni con quelli dei 35-44enni il divario passa da 32 a 44,8 punti percentuali; sale da 21,7 punti a 45,2 se il confronto avviene con il tasso di occupazione dei 45-54enni. Per i 25-34enni i divari si restringono ma permangono negativi (attorno ai 15 punti percentuali) e in crescita se il confronto avviene con i tassi di occupazione dei 35-44enni e dei 45-54enni.

Tabella 2. Regione Piemonte.
Tassi di occupazione per classi di età. Anni 2004-2008-2015-2019.
(Valori percentuali)

Classi di età	2004	2008	2015	2019
15-24	35,9	30,2	18,3	18,7
25-34	80,2	80,4	70,0	66,8
35-44	84,8	85,9	80,8	81,9
45-54	74,5	80,8	79,7	82,3
55-64	26,9	30,7	50,6	55,3
15-64	63,5	65,2	63,7	65,4
15-29	52,8	48,2	34,8	37,1

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

Le difficoltà che incontrano i giovani torinesi nella ricerca di un'occupazione emergono dall'andamento dei tassi di disoccupazione ripartiti per classi di età. Come risulta dalla tabella 2, nel 2019 il tasso di disoccupazione dei 15-24enni era pari al 28,8%, 20 punti sopra la media. Dopo esser salito al 50% nel 2014 a partire dal 2015 si è ridotto di circa 20 punti percentuali. Il livello attuale rimane comunque più alto di 13 punti rispetto al valore registrato nel 2004. La situazione migliora ma non molto per i 15-29enni. Nel 2019 il loro tasso di disoccupazione era pari al 19,3% in costante caduta rispetto al 2015 quando arrivò al 35% ma ancora quasi il doppio rispetto ai valori registrati negli anni immediatamente precedenti l'inizio della crisi (9,7% nel 2004).

Tabella 3. Città Metropolitana di Torino.
Tassi di disoccupazione per classi età. Anni 2004-2015-2019.
(Valori percentuali)

Classi di età	2004	2015	2019
15-24	15,8	48,8	28,8
15-29	9,7	35,0	19,3

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

2.1 La condizione lavorativa delle giovani

La condizione lavorativa delle giovani è diversa e più problematica di quella dei loro coetanei. Vediamo di scoprire perché attraverso l'utilizzo di due indicatori: il tasso di occupazione e il tasso di disoccupazione riferiti ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

Nel 2019 il tasso di occupazione delle 15-24enni era 18,7%. Ciò equivale a dire che lavoravano solo 2 ragazze su 10. Il tasso di occupazione dei coetanei è lievemente più alto (20,1%)

Il divario tra i due tassi si amplia tra i 15-29enni. Nel 2019 quello femminile è pari al 34%; quello maschile supera il 40% (41,4%).

Nel 2019 il tasso di disoccupazione delle giovani tra i 15 e i 24 anni era 34,3%, in lieve riduzione rispetto al 2018. Il divario con il tasso dei coetanei maschi è di 11 punti.

Il grado di significatività dei dati sulla disoccupazione giovanile sale se si prende in considerazione la classe di età dei 15-29enni, Nel 2019 il tasso di disoccupazione delle ragazze era 21,8%; quello dei coetanei maschi era più basso di 4,6 punti.

Tabella 4. Città Metropolitana di Torino.
Tassi di occupazione e di disoccupazione per genere e classi di età.
(Media 2019)

Classi di età	Tassi di occupazione			Tassi di disoccupazione		
	M	F	Media	M	F	Media
15-24	20,1	18,7	19,5	23,3	34,3	28,8
15-29	41,4	34,0	36,1	17,2	21,8	19,3
25-34	75,7	66,8	71,2	10,6	11,1	10,8

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

2.2 Un bilancio degli ultimi 15 anni

Alla vigilia dell'arrivo del Coronavirus è utile tracciare un bilancio dell'evoluzione dell'occupazione giovanile nella Città Metropolitana di Torino negli ultimi 15 anni, Tra il 2004 e il 2019 gli occupati tra i 15 e i 34 anni sono diminuiti di 104.000 unità: erano 307.000 nel 2004, sono diventati 203.000 nel 2019. Il loro peso sul totale degli occupati è diminuito di un punto percentuale e mezzo (da 22,8% a 21,3%) La perdita di posti di lavoro ha interessato maggiormente le classi di età più giovanili. In particolare gli occupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni sono diminuiti del 43,6% contro il 35,5% dei 25-29enni e il 30,6% dei 30-34enni.

2.3 La condizione lavorativa dei 15-29enni.

La disponibilità di dati di fonte ISTAT consente di concentrare l'attenzione sulla condizione lavorativa dei giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni. La tabella 5.riassume l'insieme delle informazioni disponibili sulle caratteristiche demografiche e sul rapporto che i 15-29enni hanno con la scuola e il mondo del lavoro.

Tabella 5. Città Metropolitana di Torino.
La condizione lavorativa dei giovani tra 15 e 29 anni.
(Media 2019)

Condizioni	Maschi	Femmine	Totale
1. Giovani 15-29 anni	162'000	150'000	312'000
2. Occupati	61'500	51'000	112'500
3. In cerca di lavoro	12'200	16'600	28'800
4. Forza lavoro (2+3)	73'700	67'600	141'300
5. Inattivi (1-4)	88'300	82'400	170'700
6. Studenti	71'200	72'900	144'100
7. Forze di lavoro potenziali	17'100	9'500	26'600
8. Giovani fuori dal mercato del lavoro	29'300	26'100	55'400

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

Nella Città metropolitana di Torino alla fine del 2019 i giovani di questa età erano 312.000, poco meno della metà (48,1%) erano donne. Gli occupati erano 112.500 con una non trascurabile prevalenza dei ragazzi (54,7%). I giovani in cerca di lavoro erano 28.800 Sommando queste due entità si ottiene la forza lavoro. Sottraendola al numero dei giovani si ottengono gli inattivi costituiti per l'85% da studenti concentrati tra i 15-24enni. La restante parte degli inattivi (26.600 giovani) rientra tra le “forze lavoro potenziali”, costituite in larga parte da persone che per vari motivi hanno un rapporto difficile con il mondo del lavoro. Sommando questa entità con quella dei giovani in cerca di lavoro si ottiene un “esercito” di 55.400 giovani di età compresa tra e 15 e 24 anni, fuori dal mercato del lavoro e accumulati dalla difficoltà di realizzare un “normale progetto di vita. Tra di loro si annida la componente più critica dei cosiddetti NEET, cioè quei giovani che non studiano e non cercano lavoro. Un contenitore di situazioni molto diverse. Diverse sono anche le cause che hanno indotto i giovani a diventare NEET. Hanno avuto un ruolo molto importante le situazioni personali, le condizioni familiari, i comportamenti, le scelte, le aspettative, la sfiducia e la rassegnazione.

2.4 La Città Metropolitana di Torino nel ranking nazionale sulla condizione lavorativa delle provincie.

Al termine delle analisi sulla condizione lavorativa dei giovani torinesi prima dell'avvento del Coronavirus, riteniamo utile stilare una graduatoria delle provincie o Aree Metropolitane che offrono maggiori opportunità di lavoro ai giovani e, in particolare, a

quelli di età compresa tra e 15 e i 29 anni. La tabella 6 fornisce il ranking delle 15 provincie più performanti per ciascuno dei 2 parametri presi in esame.

Scorrendo le classifiche emerge che in nessuna di esse figura la provincia di Torino Non solo. Per trovarla bisogna scendere attorno alla cinquantesima posizione con valori degli indicatori molto distanti da quelli più performanti a conferma della maggior difficoltà dell'economia torinese di creare nuovi posti di lavoro soprattutto per le nuove generazioni.

Tabella 6. Ranking 2019 delle prime 15 Province sulla condizione lavorativa dei giovani dai 15 ai 29 anni.

Tasso di occupazione 15-29 anni		Tasso di disoccupazione 15-29 anni	
1. Bolzano	52,2	1. Bolzano	5,6
2. Prato	51,7	2. Vicenza	7,4
3. Sondrio	51,0	3. Bergamo	7,7
4. Brescia	45,8	4. Prato	7,8
5. Como	44,8	5. Pordenone	9,3
6. Reggio Emilia	44,1	6. Fermo	9,5
7. Treviso	44,1	7. Reggio Emilia	9,7
8. Vicenza	44,1	8. Trento	10,2
9. Ferrara	43,8	9. Brescia	10,4
10. Lecco	43,6	10. Arezzo	10,6
11. Forlì-Cesena	43,4	11. Mantova	10,6
12. Belluno	43,4	12. Ravenna	10,9
13. Bergamo	43,3	13. Parma	11,3
14. Modena	43,1	14. Savona	11,2
15. Pordenone	43,1	15. Sondrio	11,3
...		...	
47. Torino	36,1	52. Torino	19,3

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT

2.5 La condizione lavorativa dei giovani torinesi dopo il Coronavirus

A partire soprattutto dal mese di aprile di quest'anno la condizione lavorativa dei giovani e di tutto il mondo del lavoro torinese ha subito l'impatto dell'epidemia da COVID -19 a seguito soprattutto delle chiusure totali e parziali delle attività produttive e di servizio disposte dal Governo. Per misurare l'entità di tale impatto vengono in aiuto i dati sull'andamento delle assunzioni dei 15-34enni tra gennaio e giugno 2020.

In questo periodo, nella Città Metropolitana di Torino sono stati assunti 52.660 giovani tra i 15 e i 34 anni, 22.515 in meno rispetto all'analogo periodo del 2019 (-30%). Il calo degli assunti è stato particolarmente intenso nei mesi di aprile e maggio, periodo in cui le assunzioni si sono più che dimezzate.

Tabella 7. Città metropolitana di Torino.
I semestre 2019-2020. Giovani fra 15 e 34 anni.
Andamento mensile delle assunzioni.

	2019	2020	Variazione assoluta	Variazione %
Gennaio	14'930	14'000	-930	-6,2
Febbraio	11'524	11'069	-430	-3,7
Marzo	11'784	8'534	-3'250	-27,6
Aprile	11'539	3'489	-8'050	-69,8
Maggio	12'850	6'218	-6'632	51,6
Giugno	15'548	9'325	-3'223	25,7
Totale	75'175	52'660	-22'515	-30,0

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del Lavoro

**Dati al netto degli avvenimenti giornalieri*

Analizzando l'andamento delle assunzioni per classi di età si ricava che In valore assoluto il calo più consistente degli assunti ha riguardato i 15-29enni (-17.393 addetti pari a un terzo del totale); la meno colpita è stata la classe di 50 anni e oltre.

Tabella 8. Città metropolitana di Torino.
I° semestre 2019-2020. Andamento delle assunzioni per classi di età.

Classi di età	Gen-Giu 2019	Gen-Giu 2020	Variazione	
			V.A.	%
15-24	28'885	19'610	-9'275	-32,1
25-34	46'290	33'050	-13'240	-28,6
35-49	51'513	39'078	-12'435	-24,1
≥50	27'920	24'274	-3'646	-13,1
15-29	55'363	37'970	-17'393	-31,4

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del Lavoro

Fra i 15-34enni il calo delle assunzioni ha colpito in misura maggiore le ragazze (-12.067 addette pari al 53,6% del totale); un sesto circa ha riguardato giovani stranieri.

3. DOVE TROVANO LAVORO I GIOVANI TORINESI

L'analisi dei dati sull'andamento delle assunzioni dei 15-34enni residenti nella Città Metropolitana di Torino nel 2019 e nei primi 6 mesi del 2020 consente di acquisire un elemento di conoscenza molto importante sulla condizione lavorativa dei giovani torinesi: l'ambito lavorativo, il settore in cui lavorano, dove hanno svolto, in molti casi, la prima esperienza lavorativa.

Come risulta dalla tabella 9, nel 2019 il 70,7% dei giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni ha trovato lavoro nel settore dei servizi, il 15,9% nell'industria manifatturiera, il 9,1% nel settore agricolo, il 3% nell'edilizia e nell'impiantistica e il restante 1,3% nel lavoro domestico.

Scendendo nell'analisi desta particolare attenzione l'alta percentuale dei giovani che hanno trovato un impiego nel comparto del commercio e dei pubblici esercizi (un terzo del totale e più del doppio degli occupati nell'industria manifatturiera) e in agricoltura, tenuto conto dello scarso peso che ha il comparto in termini di occupati e di valore aggiunto prodotto (1,5%).

Tabella 9. Città metropolitana di Torino.
Giovani tra i 15 e i 29 anni. Procedure di assunzione per settore di attività.
Media 2019 (dati in %)

Settori di attività	2019
Agricoltura	9,1
Industria	15,9
Edilizia e impiantistica	3,0
Commercio, alberghi, ristorazione	32,8
Trasporti e magazzinaggio	6,6
Servizi informativi e comunicazione	2,4
Credito e assicurazione	0,6
Attività professionali e tecniche	3,5
Altri servizi imprese	7,3
Pubblica amministrazione	0,4
Istruzione e formazione professionale	7,0
Sanità e assistenza	4,8
Altri servizi	5,5
Lavoro domestico	1,2
Totale	100,0

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del Lavoro

La tabella 10 consente di cogliere le differenze di genere nell'ambito dei settori dove hanno trovato occupazione i giovani torinesi di età comprese tra i 15 e i 34 anni nei primi 6 mesi del 2020 e in un periodo particolare caratterizzato, come abbiamo visto, da un brusco calo delle assunzioni. Scorrendo la tabella emergono conferme nella distribuzione dei posti di lavoro fra i due sessi con alcune sorprese. La più significativa, che va ben oltre le attese, è l'altissima percentuale (90.8%) di ragazze che hanno trovato lavoro nel comparto dei servizi dove peraltro i morsi del Coronavirus si sono fatti sentire in modo particolare.

Tabella 10. Città Metropolitana di Torino. Giovani tra i 15 e i 29 anni.
Procedure di assunzione per settore di attività e genere.
Gennaio-Giugno 2020

Settori di attività	Gennaio-Giugno 2020		
	M	F	Media
Agricoltura	3,3	1,3	2,4
Industria	19,1	7,2	13,4
Edilizia e impiantistica	6,9	0,6	3,9
Commercio, alberghi, ristorazione	26,3	28,2	27,2
Trasporti e magazzinaggio	13,8	5,1	9,6
Servizi informativi e comunicazione	5,2	3,1	4,2
Credito e assicurazione	0,7	0,9	0,8
Attività professionali e tecniche	4,8	6,4	5,6
Altri servizi imprese	7,2	10,4	8,7
Pubblica amministrazione	0,3	0,4	0,4
Istruzione e formazione professionale	3,7	10,6	7,0
Sanità e assistenza	3,9	12,4	8,0
Altri servizi	3,9	6,8	5,3
Lavoro domestico	0,9	6,4	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del Lavoro

4. L'ESPLOSIONE DEL LAVORO PRECARIO

Negli ultimi anni il mercato del lavoro è profondamente cambiato. Nei riguardi dei giovani il lavoro è sempre più discontinuo nel tempo rispetto al passato con periodi di occupazione il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività, sotto-occupazione o disoccupazione.

Dall'analisi delle tipologie contrattuali utilizzate per l'assunzione dei giovani, emerge l'esplosione del lavoro precario. Un fenomeno in atto da molti anni e che trova conferma nei dati più recenti relativi alle assunzioni dei giovani torinesi di età compresa tra i 15 e i 34 anni nei prime 6 mesi del 2020.

In questo periodo, come abbiamo documentato, sono stati assunti 52.660 giovani di questa età. Il 72% è stato assunto con contratti a tempo determinato; il 10,5% con l'apprendistato e il restante 18,5% con contratti a tempo indeterminato. Per le ragazze, il peso delle assunzioni con contratti a tempo determinato è leggermente superiore (74,3%) Rispetto al primo semestre 2019 le assunzioni a tempo determinato si sono ridotte del 30,2%, quelle a tempo indeterminato un po' meno (-23,5%).

Come risulta dalla tabella 11, nei primi 6 mesi di quest'anno si è fatto ampio ricorso ad assunzioni con forme di lavoro "precario" con alcune punte che interessano il settore agricolo dove la quasi totalità delle assunzioni (96,5%) è avvenuta con contratti a tempo determinato e il comparto del "commercio alberghi e ristorazione" dove solo l'11,3% dei 15 - 34enni è stato assunto con contratti a tempo indeterminato. Rispetto ad un anno prima l'intensità del ricorso a forme di lavoro precario non è mutata a conferma di una tendenza che ha assunto da tempo caratteri strutturali.

Tabella 11. Città Metropolitana di Torino. Giovani tra i 15 e i 34 anni.
Assunzioni per settore e forma di lavoro. Gennaio-Giugno 2019 e 2020.
(Composizioni %)

Settori di attività	I° Semestre 2019			
	Tempo determinato	Apprendistato	Tempo indeterminato	Totale
Agricoltura	95,4	1,4	3,2	100,0
Industria	62,5	15,0	22,5	100,0
Edilizia e impiantistica	58,0	20,2	21,8	100,0
Commercio, alberghi e ristorazione	72,6	15,8	11,6	100,0
Altri servizi	77,0	8,4	14,6	100,0
Lavoro domestico	39,9	-	60,1	100,0
Settori di attività	I° Semestre 2020			
	Tempo determinato	Apprendistato	Tempo indeterminato	Totale
Agricoltura	96,5	1,7	1,8	100,0
Industria	64,4	14,3	21,3	100,0
Edilizia e impiantistica	56,8	21,4	21,7	100,0
Commercio, alberghi e ristorazione	74,4	14,3	11,3	100,0
Altri servizi	75,3	7,7	17,0	100,0
Lavoro domestico	39,8	-	60,2	100,0

Fonte: Elaborazione su dati del Ministero del Lavoro

L'intensità della precarietà varia naturalmente secondo la durata delle assunzioni con contratti a tempo determinato, molto varia e per molti versi sorprendente. Quasi un terzo ha una durata inferiore a 7 giorni. Colpisce soprattutto il numero dei contratti giornalieri. In Piemonte nel corso del 2019 ne sono stati stipulati 80.332, l'11,2% del totale, equamente distribuiti fra uomini e donne. Il 40% riguarda giovani tra i 15 e i 29 anni; l'88% di questi contratti sono stati stipulati nel settore dei servizi. Il ricorso a contratti giornalieri è proseguito nei primi sette mesi del 2020. In questo periodo le assunzioni giornaliere sono state poco meno di 25.000 più del doppio delle assunzioni con contratti di apprendistato (12.400).

5. L'ESERCITO DELLE PARTITE IVA

Una situazione di grave precarietà nel lavoro la stanno vivendo le partite IVA. Dall'Osservatorio gestito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'unica fonte ufficiale di dati, abbiamo desunto che in Piemonte sono circa 390.000, occupate in larga prevalenza nel commercio, nelle attività professionali, nelle attività d'intrattenimento, nelle attività di alloggio e ristorazione, nell'edilizia e in agricoltura. Nel 2019, prima dell'arrivo del Coronavirus, sono state aperte 38.781 nuove partite IVA (+ 11% rispetto al 2018) per poco più di due terzi da parte di persone fisiche e per poco meno di un terzo da persone con meno di 35 anni.

Con l'arrivo del Coronavirus il numero delle aperture di nuove partite IVA si è ridotto in modo sensibile. In Italia, nel secondo trimestre 2020, le nuove aperture si sono ridotte del 30,6% rispetto all'analogo periodo del 2019. Il calo sfiora il 60% ad aprile mentre si riduce solo del 4% a giugno segnalando quindi una graduale ripresa. I maggiori decrementi si sono registrati nelle attività di intrattenimento e di alloggio e ristorazione.

6 UN GIOVANE SU TRE E' SOVRAISTRUITO PER MANCANZA DI LAVORO QUALIFICATO

Per completare l'analisi della condizione lavorativa dei giovani torinesi non si può non tener conto del fenomeno piuttosto frequente della sovraistruzione, cioè della mancata corrispondenza tra il livello di istruzione raggiunto e la professione svolta.

Da un approfondimento tematico sui giovani nel mercato del lavoro svolto dall'ISTAT si apprende che in Italia il 38,5% dei giovani diplomati e laureati di età compresa tra i 15 e 34 anni dichiara che per svolgere adeguatamente il proprio lavoro sarebbe sufficiente un più basso livello di istruzione rispetto a quello posseduto. Al Nord si dichiara sovra istruito il 37,5% dei giovani tra i 15 e 34 anni.

In Piemonte e nella Città Metropolitana di Torino una stima del fenomeno della sovra istruzione si ricava dai dati ISTAT che calcolano l'incidenza delle professioni medio basse tra gli occupati con titolo post diploma. Da questi dati si ricava che nella Città Metropolitana di Torino, tra i 15-34enni tale incidenza è pari 20,3%. Se ne deduce quindi che nella provincia torinese un giovane occupato su 5 è sovra istruito.

6. I PARADOSSI DEL MERCATO DEL LAVORO

Prima di terminare l'analisi è quanto mai opportuno richiamare l'attenzione su due paradossi che costituiscono altrettanti ostacoli all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro non solo a Torino.

Il primo paradosso è il mancato incontro fra domanda e offerta di lavoro: il lavoro c'è ma le imprese non trovano le professionalità di cui hanno bisogno. Un paradosso che sembra destinato ad aggravarsi con l'avvento delle nuove tecnologie. Le dimensioni del fenomeno sarebbero rilevanti. Secondo i dati raccolti ed elaborati dall'Ufficio studi della Camera di Commercio di Torino a gennaio di quest'anno il 35,4% delle imprese intervistate dichiarava di far fatica a trovare le professioni di cui avevano bisogno per mancanza di candidati e l'insufficiente preparazione. Le professioni di difficile reperimento riguardano gli specialisti di scienze informatiche, fisiche, chimiche, tecnici addetti alle vendite e operai metalmeccanici.

Il secondo paradosso riguarda lo sbocco lavorativo dei laureati. In Italia il loro numero è decisamente inferiore a quello degli altri Paesi e questo rappresenta obiettivamente un handicap. Ma se la domanda di lavoro è al momento poco qualificata, se molti laureati pur di lavorare si adattano a svolgere mansioni non adeguate alla loro formazione alimentando loro malgrado la piaga della sovra istruzione; se ancora oggi tanti laureati fanno fatica a trovare un'occupazione dignitosa viene da chiederci se ha ancora senso continuare a formare nuovi laureati molti dei quali già oggi e ancor più in futuro troveranno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

7. I NODI DA SCIogliere PER DAR LAVORO AI GIOVANI

Dalle analisi svolte nelle pagine precedenti con un amplissimo supporto di dati emerge in modo inconfutabile che nella Città metropolitana di Torino il lavoro per i giovani rimane una grave emergenza.

Prima dell'arrivo dell'epidemia da COVID-19 55.000 giovani torinesi tra i 15 e i 29 anni erano fuori dal mercato del lavoro e con in comune la difficoltà di realizzare un normale progetto di vita: un problema con elevati costi individuali e sociali, foriero di povertà e diseguaglianze.

L'incapacità del territorio di offrire occasioni di lavoro con un'intensità almeno pari a quella dimostrata dalle altre aree sviluppate del Paese, è il primo e più importante dei nodi da sciogliere per contrastare il declino dell'economia torinese e ridare speranza e sostegno alle nuove generazioni divenute con il tempo una risorsa sempre più rara.

Con il diffondersi dell'epidemia e delle previsioni pessimistiche formulate dai settori maggiormente coinvolti è assai probabile che il numero dei disoccupati e degli inattivi sia destinato ad aumentare, anche in presenza di segnali di ripresa delle attività produttive e

di servizio che, tuttavia, non sembrano al momento accompagnate a sufficienza dalla creazione di nuovi posti di lavoro, men che meno stabili.

Anche i giovani torinesi che hanno trovato un impiego prima e dopo il Coronavirus hanno vissuto e stanno vivendo esperienze non prive di problemi dovute alla discontinuità del lavoro , all'esplosione dei rapporti di lavoro precari (due terzi del totale), alla diffusa sensazione di svolgere un lavoro sotto qualificato e sotto pagato per il loro livello di istruzione con il rischio di rimanere intrappolati in occupazioni con un basso livello professionale. L'incapacità del territorio di offrire occasioni di lavoro qualificate, di far incontrare offerta e domanda di lavoro e di elaborare politiche che consentono un graduale passaggio verso forme di lavoro stabili, dignitose e adeguatamente retribuite: sono questi altrettanti, e non meno importanti nodi da sciogliere.

Qualunque politica che si proponga di accrescere la quantità e la qualità dei posti di lavoro nella Città Metropolitana di Torino non può prescindere da una presa d'atto dei profondi cambiamenti intervenuti nella struttura economica e sociale dell'area torinese, culminata con l'affermazione del terziario divenuto di gran lunga (per più del 70%) la principale fonte di reddito e di posti di lavoro con tutte le conseguenze che questo ha comportato e comporta. Una presa d'atto che può sembrare scontata ma che non lo è in una realtà come quella torinese culturalmente ancorata al modello industriale sempre importante ma meno propulsivo del passato.

8. LE RISORSE MESSE A DISPOSIZIONE DALLA COMMISSIONE EUROPEA PER LA RIPRESA E L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Per rispondere alla crisi pandemica provocata da COVID-19, e combattere la disoccupazione la Commissione Europea ha definito un Piano globale con una dotazione complessiva 1.824 bilioni, dei quali 1074, 3 provenienti dal Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) 21-27 e 750 da uno specifico impegno per la ripresa nell'ambito dello strumento NEXT GENERATION EU che sarà utilizzato per finanziare un dispositivo per la ripresa e la resilienza per 650 miliardi di euro di cui 360 mila in prestiti e 315 miliardi in sovvenzioni, il nuovo strumento denominato REACT EU con una dotazione di 47,5 miliardi di euro e per accrescere le dotazioni di alcuni Programmi tra i quali Horizon Europe con 5 miliardi e lo Sviluppo Rurale con 7,5 miliardi.

Tabella 12: Risorse disponibili attraverso il Next Generation EU (NGEU).
Decisione del Consiglio Europeo del 21 luglio 2020

- Dispositivo per la ripresa e la resilienza	672,5
o Prestiti	(360,0)
o Sovvenzioni	(312,5)
- REACT EU	47,5
- HORIZON EUROPA	5,0
- INVEST EU	5,6
- Sviluppo rurale	7,5
- RESC EU	1,9
- Fondi per una transizione giusta (JFT)	10,0
Totale (Recovery Fund)	750,0

Fonte: Linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

I fondi provenienti dal QFP 21-27 dovranno servire invece a finanziare tra gli altri i Programmi per la Coesione economica e sociale per 330 miliardi e i progetti di ricerca nell'ambito di Horizon Europe per il quale è stata prospettata una dotazione di 76 milioni di euro.

Tabella 13: Risorse disponibili attraverso il quadro finanziario pluriennale (QFP) 21-27.
Consiglio Europeo del 21 luglio 2020

Rubrica 1	
- Mercato unico, innovazione e agenda digitale	132,8
- Horizon Europa	(75,9)
Rubrica 2	
- Coesione, resilienza e valori	377,8
o Coesione economica e sociale	(330,2)
▪ Investimenti per la crescita e occupazione	(322,3)
▪ Cooperazione territoriale europea	(7,9)
o Resilienza e valori	(47,6)
Altre rubriche (da 3 a 7)	563,7
Totale QFP	1074,3

Fonte: Linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

9.1 Il nuovo Piano della Commissione Europea per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Nei giorni scorsi la Commissione Europea ha presentato un interessante Piano di rilancio dell'occupazione giovanile con il quale invita gli Stati membri ad occuparsi con maggior determinazione delle nuove generazioni e in particolare delle più vulnerabili,

quelle che in molti Stati, tra cui il nostro, stanno vivendo la seconda recessione della loro giovane vita.

La Commissione intende realizzare il Piano attraverso:

- a) I potenziamenti della Garanzia Giovani fino a farla diventare sempre più un “ponte verso il lavoro”;
- b) Una politica UE d’istruzione e formazione professionale adeguata alle esigenze future;
- c) Un nuovo impulso agli apprendistati;
- d) La previsione di misure specifiche a sostegno dell’occupazione giovanile dirette a promuovere l’imprenditoria e il lavoro autonomo.

Il Piano prevede un impegno finanziario complessivo di 22 miliardi di euro che si prevede di finanziare attraverso:

1. Il nuovo strumento REACT-EU con una dotazione di 47,5 miliardi di euro, dei quali 5 disponibili già da quest’anno. Il nuovo strumento è finalizzato al sostegno degli investimenti, al mantenimento dell’occupazione, alla creazione di nuovi posti di lavoro e al sostegno di misure a favore dell’occupazione giovanile dirette a favorire la transizione verde e digitale facendo leva sulla formazione e lo sviluppo delle competenze;
2. Il Fondo Sociale Europeo + con una dotazione complessiva di 86 miliardi di euro con l’invito agli Stati membri in cui la disoccupazione è particolarmente elevata a destinare il 15% delle loro dotazioni a misure a favore dell’occupazione giovanile;
3. Altri strumenti UE tra i quali il Fondo europeo di Sviluppo Regionale (FESR) con una dotazione complessiva di 180 miliardi di euro, Invest EU e il nuovo dispositivo per gli investimenti strategici grazie ai quali realizzare infrastrutture moderne e sostenibili in campo scolastico.

9. LE RISORSE DI CUI POTRA’ DISPORRE IL NOSTRO PAESE

La Tabella 14, tratta dalle “Linee Guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), riporta l’ammontare delle risorse di cui il nostro Paese potrà disporre attraverso il NEXT Generation EU. Si tratta nel complesso di 208,6 miliardi di euro dei quali;

- a) 191,4 milioni destinati a finanziare riforme e investimenti che abbiano un significativo impatto sul PIL potenziale e l’occupazione;
- b) 15,2 milioni provenienti dal REACT EU da destinare in larga parte al rilancio dell’occupazione giovanile come richiesto dalla Commissione Europea nel suo nuovo Piano a favore delle nuove generazioni.

Tabella 14. Risorse disponibili attraverso il Next Generation EU (NGEU)
Decisione del Consiglio Europeo del 21 luglio 2020

	Risorse (miliardi di euro)	
	Complessive	Per l'Italia
Recovery and Resilience Facility di cui:	672,5	191,4
<i>Sovvenzioni</i>	312,5	63,8
<i>Prestiti</i>	360,0	127,6
ReactEU	47,5	15,2
Horizon Europe	5,0	0,5
InvestEU	5,6	-
Sviluppo rurale	7,5	0,8
Fondo per la Transizione Giusta	10,0	0,5
RescEU	1,9	0,2
Totale	750,0	208,6

Fonte: Linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (ottobre 2020)

A queste risorse dovrebbero aggiungersi 38 miliardi provenienti dai Fondi Strutturali 2014-2020 (1 FSE+ e FESR) e 7,6 da Horizon Europa per finanziare progetti di ricerca. Nel caso del FSE+ la Commissione chiede agli Stati membri di destinare almeno il 15% delle risorse al sostegno dell'occupazione giovanile.

Con finalità diverse, ma sempre legate ai temi del lavoro, al nostro Paese sono stati assegnati 27 miliardi di euro del Fondo SURE grazie ai quali il Governo potrà recuperare una parte importante delle risorse destinate al sostegno dell'occupazione con i decreti del filone COVID.

Di tutte queste risorse solo 10 miliardi di euro provenienti dal Fondo SURE sono già stati incassati dal Tesoro mentre verosimilmente l'anticipo del 10% della Recovery and Resilience Facility (circa 20 miliardi di euro) potrà essere incassato solo nella primavera del prossimo anno

10. LE RISORSE DI CUI POTRA' DISPORRE IL PIEMONTE

In un ipotetico riparto di tutti questi fondi fra le Regioni al Piemonte spetta una quota importante dal momento che fa registrare tassi di disoccupazione giovanile fra i più elevati non in Italia ma anche e soprattutto a livello Europeo. Solo 23 delle 198 regioni appartenenti ai Paesi dell'Unione Europea hanno tassi di disoccupazione giovanile peggiori di quelli piemontesi. Di queste 23 10 sono italiane, 8 spagnole, 4 greche e delle belghe. Le regioni più virtuose del Piemonte si trovano, manco a dirlo, in Germania (nei 12 Länder il tasso di disoccupazione giovanile è compreso tra il

3 % e il 9%), in Olanda dove viaggia tra il 5% e l'8%, in Danimarca dove non scende sotto l'11% e in Gran Bretagna dove è compreso tra il 10% e il 15%.

Fino ad oggi non è stata fatta chiarezza su chi dovrà gestire questi fondi, anche se le prime avvisaglie fanno ritenere che saranno gestiti in gran parte in modo centralizzato e alle regioni e agli enti locali sarà data la possibilità, da non sottovalutare, di formulare proposte per il loro utilizzo.

Le uniche risorse certe che la Regione Piemonte potrà gestire, a partire dal prossimo anno, arriveranno dal riparto dei 38 miliardi di euro assegnati all'Italia a valere sul Fondo Sociale Europeo (FSE+) e sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) ipotizzando anche un riparto a livello regionale dei 15,2 miliardi di euro provenienti dal REACT EU che tenga conto della grave situazione di disagio in cui si trovano i giovani piemontesi, al Piemonte dovrebbero spettare complessivamente non meno di 2 miliardi di euro, al netto di eventuali cofinanziamenti nazionali e locali.

11. LE LINEE GUIDA E PROPOSTE DEL GOVERNO PER ACCEDERE AI FONDI EUROPEI PER LA RIPRESA, LA RESILIENZA E I GIOVANI

I Regolamenti attuativi del NGEU non entreranno in vigore prima dell'inizio del 2021. Solo da quel momento sarà possibile presentare i PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Tuttavia il Governo ha elaborato una proposta di Linee Guida per la definizione del PNRR da sottoporre all'esame del Parlamento. Dispone inoltre delle proposte contenute in un documento "Iniziativa per il rilancio Italia 2020-2022" elaborato da un Comitato di esperti in materia economica e sociale costituito con DPCM del 10 aprile 2020, contenente 102 schede di dettaglio per ciascun progetto /iniziativa proposta.

Sfogliando i due documenti sono poche e frammentate le proposte volte a dare soluzione ai "nodi" emersi dalla nostra analisi che sono da ostacolo all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Manca una politica specifica e puntuale pensata per dare una speranza ai giovani cominciando dal lavoro come richiesto con forza dalla Commissione Europea. Le proposte di riforma del lavoro previste al Paragrafo IV. 7 delle "Linee Guida" sono pensate per salvaguardare l'occupazione e migliorare le condizioni di chi lavora; nei confronti di quelli che ne sono fuori si prende atto, in modo generico, dell'esigenza di "rafforzare i percorsi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro".

Scarsa attenzione ai problemi delle nuove generazioni si riscontra anche nel documento elaborato dagli esperti: fra le proposte contenute nelle 102 schede si fa fatica a trovare quelle che si propongono di dare risposte ai problemi specifici dei giovani fuori dal mercato del lavoro. Fra queste merita di essere attuata la richiesta di stanziare maggiori risorse per il Servizio Civile; ampliare il numero dei partecipanti, orientare maggiormente le attività e i servizi a favore di famiglie povere, persone anziane o con disabilità.

In attesa di trasformare le “Linee Guida” in un Piano il Governo ha inserito nella manovra di bilancio, in corso di approvazione, una misura “ponte” che si propone di incentivare le assunzioni di giovani con meno di 35 anni, oggetto del nostro studio. Le imprese che, a partire dal 1° gennaio 2021 assumono a tempo indeterminato giovani di questa età o trasformano i contratti a termine che li riguardano, è concesso uno sgravio contributivo triennale entro un netto di 6.000 euro per assunto.

In passato misure analoghe hanno favorito assunzioni stabili di un buon numero di giovani ma con il venir meno dell’incentivo anche le nuove assunzioni si sono ridotte drasticamente. Un fenomeno che suscita molti interrogativi sul comportamento delle imprese e al quale si può cercare di porre rimedio rendendo strutturale l’incentivo.

12. UN PIANO PER DAR LAVORO AI GIOVANI TORINESI

Di fronte alle sollecitazioni della Commissione Europea ad impegnarsi con maggior determinazione a favore delle nuove generazioni e alla mancanza di una strategia del Governo è parso utile, senza alcuna presunzione, accogliere la sollecitazione della Commissione Europea per provare a definire i contenuti di un “Piano per dar lavoro ai giovani torinesi”.

13.1 Le condizioni di partenza

Per essere efficace il Piano deve soddisfare alcune condizioni di partenza.

Occorre prima di tutto elaborare un’analisi condivisa della condizione lavorativa dei giovani piemontesi e del possibile sviluppo del contesto socio economico in cui i problemi si manifestano e sono alla ricerca di soluzione. Essenziale al riguardo è la creazione di un gruppo di lavoro, coordinato dall’IRES Piemonte formato da esperti provenienti dai Centri Studi più qualificati della regione.

Anche la definizione degli obiettivi e dei contenuti del Piano dovrà essere il frutto di una azione coordinata, che veda coinvolti fin dall’inizio tutti i soggetti che saranno chiamati ad attuare le idee e i progetti contenuti nel Piano a cominciare dalle imprese di tutti settori che rivestono un ruolo cruciale nell’attuazione delle politiche attive.

Nessuno può pensare di sciogliere da solo i nodi che impediscono l’ingresso dei giovani piemontesi nel mercato del lavoro. Proprio per questo nel Piano dovranno trovar posto le raccomandazioni della Commissione Europea, se condivisi i provvedimenti del Governo e le proposte formulate dal mondo accademico, dalle Fondazioni Bancarie e dalle parti sociali: realtà che dovranno essere responsabilizzate a ai fini del raggiungimento dell’obiettivo di offrire ai giovani piemontesi maggiori, più stabili e dignitose occasioni di lavoro

Per le ragioni dette in precedenza un Piano di queste dimensioni potrà essere finanziato solo con il concorso delle risorse che si renderanno disponibili nei bilanci della Commissione Europea, del Governo Centrale e della Regione o a titolo di cofinanziamento di progetti inseriti nel Piano.

13.2 Gli obiettivi del Piano

Il confronto con i livelli di disoccupazione giovanile nelle 198 regioni europee ci dice quanto sia grave la condizione lavorativa dei giovani nella nostra realtà e quanto debba essere grande lo sforzo per uscire dall'emergenza. A tal fine il Piano per essere efficace, dovrà soddisfare almeno 6 obiettivi irrinunciabili e strettamente legati fra di loro:

1. Sostenere la creazione di nuovi posti di lavoro per i giovani attraverso lo sviluppo e l'attrazione d'investimenti, ricorrendo anche a forme d'incentivazioni "strutturali" e riducendo in modo drastico i vincoli burocratici forieri di eccessivi oneri ingiustificati per i potenziali investitori;
2. Favorire la transizione verso forme di lavoro stabili;
3. Incoraggiare la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro potenziando e migliorando i servizi per l'impiego;
4. Investire nella formazione per migliorare la qualità degli impieghi offerti e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
5. Costruire reti di protezione sociale in grado di offrire un reddito adeguato a prescindere dalla condizione occupazionale e con particolare attenzione nei confronti di chi lavora con contratti non standard;
6. Perseguire la parità di genere affrontando con determinazione la piaga della sovraistruzione che colpisce in modo particolare le ragazze.

13. ALCUNE PROPOSTE PER FAVORIRE L'INSERIMENTO DEI GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO.

Gli obiettivi elencati non possono essere soddisfatti da un solo Ente e tanto meno dalla Regione Piemonte avendo a che fare con interventi di vasta portata che sono al di fuori delle competenze legislative e delle capacità di spesa regionali già fortemente provate per dover fronte ai problemi causati dall'epidemia da COVID -19.

Per questo motivo, nella formulazione di alcune proposte funzionali al soddisfacimento degli obiettivi del Piano, abbiamo privilegiato le proposte da sottoporre al Governo ai fini dell'utilizzo delle ingenti risorse messe a disposizione per sostenere la ripresa e l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

13.1 UN PROGRAMMA DI ASSUNZIONE DEI GIOVANI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Un precedente importante in questo campo va ricercato nella legge 1 giugno 1977, n.285 "provvedimenti per l'occupazione giovanile" che dava all'Amministrazione Centrale e alle neonate Regioni la possibilità di predisporre programma di servizi ed opere per la cui attuazione fosse previsto l'impiego di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Da allora sono passati quasi 50 anni. Nel frattempo:

- a) La disoccupazione giovanile è diventata una grave emergenza;

- b) L'occupazione nella P. A è bassa ed è invecchiata molto rapidamente. In Italia i dipendenti pubblici sono poco più di 3,5 milioni; il 56% ha più di 50 anni: il 18% più di 60. In Italia 49 abitanti su 1000 lavorano nella PA: una percentuale molto bassa se paragonata a quelle della Svezia (141), della Francia (83), della Gran Bretagna (78), degli Stati Uniti (71) e della Spagna (60)
- c) il peso delle coorti più giovani su cui fare maggior affidamento per la digitalizzazione della P.A è molto basso: solo il 9,2% dei dipendenti pubblici ha meno di 34 anni: la metà del peso degli ultrasessantenni;
- d) Anche la scolarità è bassa se paragonata a quella dei Paesi con cui ci confrontiamo abitualmente. Esistono soprattutto ampi margini per una maggior presenza di laureati.

Bastano questi pochi dati per dimostrare quanto possa essere utile e non più rinviabile una robusta immissione di giovani nella P.A., che deve servire non solo ad offrire nuove opportunità di lavoro ma anche ad accrescere e migliorare il funzionamento della macchina pubblica che non può essere garantito solo attraverso la razionalizzazione dell'uso delle risorse umane attualmente disponibili.

13.2 UN PIANO DI RILANCIO DELL'APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato sebbene sia ritenuto un valido strumento per diminuire i livelli di disoccupazione giovanile e per offrire alle imprese le competenze di cui hanno bisogno, continua ad avere scarso appeal da parte delle imprese. In Piemonte nel 2019 sono stati assunti con contratti di apprendistato 30.745 persone, il 4,8% del totale delle assunzioni. Una percentuale che non ha mai superato il 5,5% negli ultimi 12 anni.

Nei primi sette mesi di quest'anno le assunzioni in apprendistato si sono ridotte di un terzo rispetto all'analogo periodo del 2019, Nei primi 6 mesi le assunzioni dei 15-34enni con questo strumento contrattuale si sono ridotte del 34%, in un anno il loro peso sul totale delle assunzioni è sceso dall'11,7% all'11%.

Anche in Francia e nel Regno Unito i Governi hanno varato programmi che prevedono nuovi e più vantaggiosi incentivi a favore delle imprese che assumono giovani attraverso il contratto di apprendistato. Il Ministero del Lavoro francese ha lanciato una vera e propria campagna di promozione dello strumento coinvolgendo i giovani apprendisti che sulle reti social raccontano la propria positiva esperienza in apprendistato e per rispondere a tutte le domande dei giovani e dei loro genitori sulle varie tematiche inerenti.

In Italia il varo di un Piano di rilancio dell'apprendistato potrebbe segnare anche l'inizio di un processo di promozione della "cultura della formazione" che da noi non è valorizzata quanto dovrebbe.

Per arrivare a un ripensamento dell'apprendistato occorre anche un cambio di rotta culturale, una diversa attenzione alla promozione dell'istituto di cui devono farsi carico non solo le Istituzioni ma anche e soprattutto le parti sociali.

Come ricordato in precedenza, un nuovo impulso agli apprendistati è caldeggiato fortemente dalla Commissione Europea intenzionata a rinnovare e dare nuovo impulso agli “apprendisti digitali e verdi, incentrati nei settori economici che saranno in prima linea nella transizione verso un’Europa climaticamente neutra”.

14.3 UN CENTRO PER L’ORIENTAMENTO AL LAVORO DEI GIOVANI

Fra le 102 proposte contenute del documento “Iniziativa per il rilancio Italia 2020 - 2022” citato in precedenza la n. 81 “Orientamento giovani” suggerisce la realizzazione di un “programma nazionale di orientamento sostenibile che concili le aspettative dei giovani sul futuro con le trasformazioni del sistema socioeconomico”.

Secondo i proponenti le pratiche correnti di orientamento sono inadeguate a svolgere questo compito perché “legate ad una visione del lavoro inattuale”.

Si tratta di valutazioni in larga parte condivisibili che chiamano in causa non tanto le Istituzioni, che stanno facendo del loro meglio per agevolare l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, quanto l’inadeguatezza degli strumenti a loro disposizione per far conoscere ai giovani i contenuti dei mestieri e delle professioni, le loro forme imprenditoriali, autonome o dipendenti.

Il potenziamento dei servizi di orientamento si ottiene, a nostro avviso, non solo con nuovi programmi come quello proposto dal Comitato di esperti, ma anche e soprattutto con la creazione di luoghi di incontro fisico, virtuale e facilmente accessibile in grado di favorire la visibilità e la valorizzazione di molte esperienze presenti ma disperse, di aumentare i livelli di cooperazione e di rete, un punto di riferimento per dare risposte alle domande che i giovani si pongono intorno al lavoro e alle sue prospettive.

Per soddisfare queste esigenze riteniamo estremamente utile creare a Torino un Centro per l’orientamento al lavoro dei giovani prendendo a modello le Cité des Metiers, esperienze di successo attive in molti Paesi tra cui la Francia, la Svizzera e i Paesi bassi. Un Centro di questo tipo dovrà essere adeguatamente strutturato per poter svolgere compiti contenuti nel programma nazionale di orientamento elaborato dagli esperti: compiti nuovi e molto impegnativi che dovranno essere accompagnati da azioni di monitoraggio sistematico per valutarne l’efficacia.

14.4 CREAZIONE DI UNA RETE DEGLI ECOSISTEMI PER L’INNOVAZIONE DEL PIEMONTE

Nella Città metropolitana di Torino hanno preso forma alcuni progetti che si propongono di sviluppare la ricerca e l’innovazione facendo lavorare insieme le Università, le imprese e le Istituzioni.

Alcuni sono già operativi (è il caso del Competence Centre Industria 4.0, del Centro di Biotecnologia Molecolare e dei Poli d’innovazione); altri sono in avanzata fase di progettazione come nel caso del Progetto Manufacturing Technology Competence Centre (MTCC) per l’Industria 4.0 e del Parco dell’Aerospazio. Altri progetti sono appena abbozzati sul piano progettuale ma rivestono una grande importanza per il

mondo della ricerca. E' il caso dell'Istituto Italiano per "l'intelligenza Artificiale" che avrà sede nella Città Metropolitana di Torino.

Questi progetti e altri che al momento sono poco più di una felice intuizione costituiscono degli "Ecosistemi" dell'innovazione all'interno dei quali attori diversi e interconnessi lavorano insieme in modo efficace.

Esistono quindi le condizioni per sottoporre all'attenzione del Governo un quarto progetto d'investimento che prevede la "CREAZIONE DI UNA RETE DEGLI ECOSISTEMI TORINESI".

Per essere accolto positivamente e finanziato con le risorse del Recovery Fund il progetto deve soddisfare alcuni criteri ritenuti "stringenti". In particolare deve:

- a) Essere coerente con gli obiettivi strategici e micro-settoriali del PNRR;
- b) Avere un positivo impatto sul Pil potenziale e sull'occupazione;
- c) Motivare e quantificare i costi e gli impatti economici e ambientali;
- d) Indicare la tempistica e le modalità di attuazione, con target intermedi e finali;
- e) Fornire una chiara identificazione del soggetto attuatore.

Ulteriori criteri di valutazione positiva sono anche la rapida attuabilità e cantierabilità del progetto e la produzione di effetti positivi rapidi su numerosi beneficiari.

Alcuni di questi criteri possono essere soddisfatti in tempi relativamente brevi, altri richiedono tempi lunghi e un grosso impegno visti il livello di progettazione di alcuni progetti che potrebbero far parte della "RETE".

Se i soggetti potenzialmente interessati condividono questo progetto la prima cosa da fare è dar vita ad un "Comitato di progetto" dotato delle professionalità necessarie a definirne i contenuti nel rispetto dei criteri richiesti.

CONCLUSIONI

Le analisi svolte in questo fascicolo documentano, se ancora ce ne fosse bisogno, le difficoltà che incontrano i giovani torinesi a trovare un'occupazione tendenzialmente stabile e dignitosa. Prima dell'arrivo del Coronavirus erano più di 50.000 i 15-29enni fuori dal mercato del lavoro. Un numero che sembra destinato a crescere tenuto conto delle maggiori difficoltà che incontrano i giovani che si affacciano per la prima volta nel mercato del lavoro a causa del deterioramento del contesto economico e sociale a tutti i livelli.

Un contesto, quello torinese, che è cambiato radicalmente negli ultimi 50 anni a causa di un processo di terziarizzazione che, complice le crisi, ha finito per ridurre sensibilmente la capacità dell'area di creare posti di lavoro soprattutto per i giovani molti dei quali, gli attuali trentenni, di crisi ne hanno vissute tre: quelle del 2008 e del 2011 e l'attuale innescata dall'epidemia da COVID-19. Oggi, più che in passato,

l'offerta di lavoro è, in larga parte, poco qualificata, con problemi di sovraistruzione, instabile per non dire precaria e non adeguatamente retribuita.

Le stesse trasformazioni li hanno vissute le altre Città Metropolitane del Nord le quali, tuttavia, a differenza di Torino, hanno saputo offrire ai giovani maggiori opportunità di lavoro. Lo si evince dai ranking nazionali e soprattutto europei che ci collocano al fondo delle classifiche delle regioni più virtuose in quanto a capacità di creare un "solido" ponte tra i giovani e il mondo del lavoro.

Della necessità di creare un ponte che faciliti l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro si è fatta portatrice la Commissione europea mettendo a disposizione ingenti risorse e con un perentorio invito ai Paesi membri ad occuparsi di più e meglio dei problemi dei giovani nel loro rapporto con il lavoro.

Un appello caduto almeno per il momento nel vuoto. Nei documenti del Governo che abbiamo esaminato si privilegiano le politiche "passive" rivolte a chi già lavora e delle quali, purtroppo, dovranno beneficiare anche i giovani almeno fino a quando non verrà emanato un provvedimento specifico volto a creare il "ponte" auspicato dalla Commissione Europea con politiche attive dirette a creare posti di lavoro ed a orientare in modo molto più efficiente le scelte lavorative dei giovani.

Per fare questo "salto di qualità" le risorse non mancano come abbiamo documentato nel fascicolo, sulla base delle informazioni più aggiornate. Quella che manca, a tutti i livelli, è una presa di conoscenza convinta dei problemi dei giovani basata su analisi condivise e la ferrea determinazione nell'affrontarli e cercare di risolverli.

Senza alcuna presunzione, ma nell'intento di essere propositivi, abbiamo abbozzato i contenuti di un Piano per dar lavoro ai giovani torinesi con alcune proposte che riteniamo possano aiutare i giovani ad attraversare il "ponte" dove li attende un lavoro tendenzialmente stabile, dignitoso e giustamente retribuito.

BIBLIOGRAFIA

- > Ministero dell'Economia e delle Finanze - Osservatorio sulle partite IVA (secondo trimestre 2020).
- > Camera di Commercio di Torino - Centro Studi. Indagine EXCELSIOR (gennaio 2020).
- > Commissione Europea - Sostegno all'occupazione giovanile. Un ponte verso il lavoro per la prossima generazione. (luglio 2020).
- > Governo Italiano - Linee Guida per la definizione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza - (15 settembre 2020).
- > Comitato di esperti in materia economica e sociale - Iniziative per il rilancio “ Italia 2020-2022” (giugno 2020).
- > INPS. Osservatorio dipendenti pubblici (novembre 2019).
- > Autori vari - I pubblici dipendenti sono troppo pochi. Bollettino ADAPT del 7 maggio 2018, n.17.