

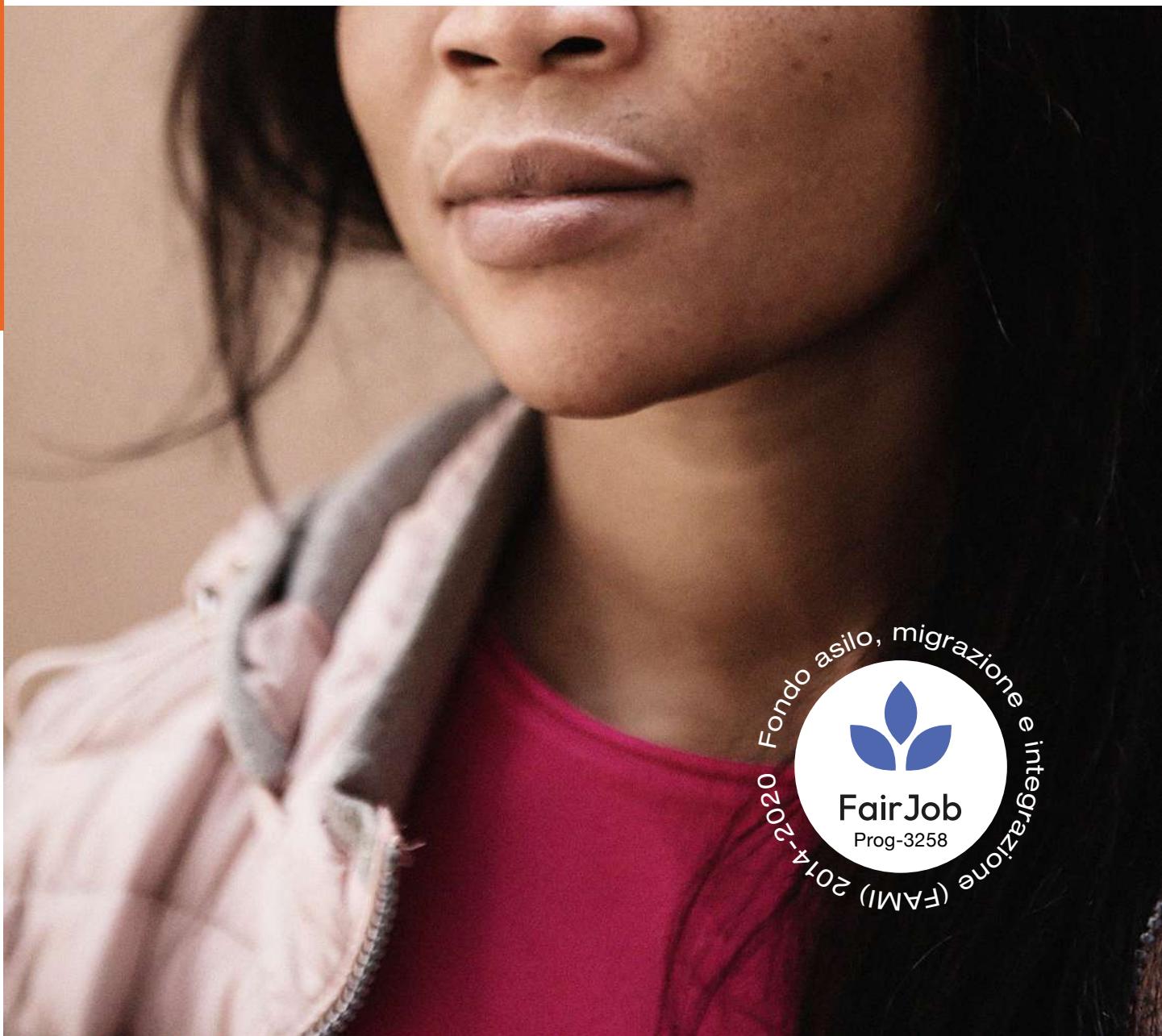


Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Obiettivo Specifico 1 "Asilo" - Obiettivo Nazionale 1 "Accoglienza/Asilo" - lett c) Potenziamento del sistema di 1^a e 2^a accoglienza - Realizzazione di percorsi individuali per l'autonomia socio-economica



Desk Review

**di indagini sui fabbisogni territoriali delle imprese
e sui settori economici potenzialmente innovativi
e in crescita nella Regione Piemonte.**

Introduzione

Per conoscere i fabbisogni relativi al mercato del lavoro piemontese possiamo attingere a diverse fonti di dati, la cui elaborazione e interpretazione è funzionale a determinati obiettivi.

Per conoscere i fabbisogni relativi al mercato del lavoro piemontese possiamo attingere a diverse fonti di dati, la cui elaborazione e interpretazione è funzionale a determinati obiettivi. Le indagini raccolte in questa sitografia ragionata sono prevalentemente volte a supportare la programmazione regionale, a dare indicazioni di policy per aggiornare gli standard formativi e per indirizzare l'orientamento scolastico e professionale.

Per gli obiettivi progettuali – migliorare le condizioni socioeconomiche delle persone titolari di protezione internazionale che sono state vittime di tratta e sfruttamento sessuale o lavorativo, attraverso l'aumento della loro capacità di vita autonoma nel medio-lungo periodo – è utile avere questo quadro come riferimento, ma indispensabile **ragionare in termini di (reciproci) bisogni**; non solo quindi in termini di fabbisogni del lato domanda di lavoro, ma an-

che di bisogni del lato offerta. Il nodo è infatti proprio nel matching tra questi due ambiti che spesso parlano linguaggi diversi e i cui canali di incontro sono poco efficaci.

Come rilevato da recenti ricerche che hanno preso le mosse dal territorio della nostra regione, infatti, il divario occupazionale e le difficoltà di accesso stabile al mercato del lavoro di chi è entrato sul territorio attraverso il canale della richiesta di asilo è in gran parte spiegato dalla **mancanza di capitale relazionale di questo target e di una difficoltà di incontro efficace tra profili delle persone e le esigenze delle aziende e dei datori di lavoro sul territorio**.

I dati relativi alle caratteristiche del mercato del lavoro (con tutte le difficoltà di rilevazione, tra l'altro, in un periodo post crisi economica causata dalla pandemia in cui qualsiasi fotografia non poteva che risultare sfocata e mossa), sono stati qui integrati e interpretati alla luce di osservazioni qualitative che derivano da **ricerche effettuate in questi anni da Ires Piemonte e con alcune interviste a testimoni privilegiati sul territorio**. Ai fini del progetto **FairJob** e degli enti anti-tratta, servono infatti dati utili a supportare l'incontro domanda-offerta, tenendo anche conto delle competenze, delle vocazioni, delle aspettative e dei bisogni specifici delle persone coinvolte.

Nella trattazione che segue, abbiamo quindi allargato il nostro sguardo per meglio definire **il quadro di riferimento integrando l'analisi dei fabbisogni con alcuni dati relativi al contesto occupazionale** ed in particolare allo svantaggio occupazionale delle donne straniere in Italia, nonché con informazioni qualitative derivanti da esperienze qualitative raccolte riguardanti il nostro target.



Crediti Ph / Luca Saini





offerta Servono dati utili a supportare l'incotro domanda-





Il contesto economico e occupazionale

Le persone immigrate dall'Unione Europea hanno quasi la stessa probabilità di occupazione dei nativi.

Dati recenti riportati nel Sesto Report dell'Osservatorio Immigrazione 'L'integrazione degli Immigrati in Europa' (2022): <https://dagliano.unimi.it/migration-observatory/> dimostrano che le persone immigrate hanno una minore probabilità di occupazione rispetto alle/ai nativi, specialmente nell'Europa centrale e settentrionale. Il divario con i nativi si è ampliato rispetto al 2019. Le persone immigrate dall'Unione Europea hanno quasi la stessa probabilità di occupazione dei nativi, mentre quelli provenienti da paesi che non fanno parte dell'UE hanno uno svantaggio di 14 punti percentuali.

Queste differenze non dipendono dalle loro caratteristiche individuali come età, sesso e istruzione: lo stesso individuo affronterebbe difficoltà inferiori nel trovare lavoro se fosse cittadino dell'UE, piuttosto che da un paese esterno all'Unione. Fattori istituzionali come la libertà di circolazione nell'Unione Europea giocano un ruolo centrale nel determinare questo divario. La probabilità di occupazione è maggiore per le persone migranti che hanno passato più di cinque anni nel paese di destinazione. Il differenziale nella probabilità di occupazione rispetto ai nativi è dieci punti percentuali più basso (-18.6 vs -8.6 p.p.) per le persone immigrate con più di cinque anni di residenza, rispetto alle persone immigrate recentemente.

La probabilità di lavorare in professioni caratterizzate da basso salario e status sociale è maggiore per le persone immigrate, anche a parità di caratteristiche individuali. I lavoratori e le lavoratrici stranieri/e sono inoltre sovrappresentati/e nei decili di reddito più bassi. Più del 60% delle differenze di reddito tra persone immigrate e native sono spiegate dal diverso tipo di lavoro svolto.

Le donne rappresentano più di metà di tutta la popolazione immigrata in Europa e sono, in media, più istruite degli uomini immigrati. La popolazione immigrata è diventata più istruita nel tempo – anche se non alla stessa velocità dei nativi – e il livello di istruzione delle donne immigrate è cresciuto più velocemente degli uomini immigrati.

Se si guarda ai paesi di destinazione, i livelli di istruzione di uomini e donne immigrate sono altamente correlati. Gli immigrati in Italia sono tra i meno istruiti d'Europa e il loro livello di istruzione non è migliorato negli ultimi 15 anni, né per le donne, né per gli uomini.

Le donne immigrate e native hanno una probabilità di occupazione inferiore a quella degli uomini, nonostante il maggior livello di istruzione. Il divario di genere nella probabilità di occupazione è più elevato tra gli immigrati che tra i nativi. Come abbiamo detto, gli immigrati, sia uomini che donne, hanno una



Crediti Ph / Giuseppe Piazza



probabilità di occupazione inferiore a quella dei nativi, ma il differenziale è più alto per le donne. Solo una piccola parte di questo svantaggio nella probabilità di occupazione può essere spiegata dalle caratteristiche individuali. I paesi con elevati divari di genere tra i nativi hanno anche elevati divari di genere tra gli immigrati.

Le donne, in particolare **le donne immigrate**, sono fortemente sovrarappresentate alla base della distribuzione del reddito, mentre i decili di reddito più alti sono dominati dagli uomini, sia nativi che immigrati. Le donne immigrate sono più spesso impiegate in **occupazioni a bassa retribuzione e poco qualificate** rispetto agli uomini immigrati. Il divario immigrato-nativo nella probabilità di trovarsi nel decile di reddito più basso è determinato per la maggior parte dall'occupazione. Tuttavia, un terzo del divario delle donne immigrate non è spiegato né dal tipo di lavoro, né dalle loro caratteristiche individuali. Le **donne immigrate sono impiegate in occupazioni elementari in maniera sproporzionata**. Di queste, quasi 3/4 sono impiegate in lavori di pulizia.

IN ITALIA, 935 MILA LAVORATORI EXTRA-UE SONO STATI A RISCHIO DISOCCUPAZIONE A CAUSA DELLA PANDEMIA.

HANNO GIÀ PERSO IL LAVORO A CAUSA:



Di una più alta percentuale di contratti a tempo determinato

Di una più bassa percentuale di lavori fattibili in telelavoro

Di settori di attività delle industrie raggruppati in segmenti meno resistenti



Crediti Ph / Luca Saini





Tra le dieci **occupazioni più comuni delle donne immigrate, la maggioranza richiede un livello basso o intermedio di competenze.**

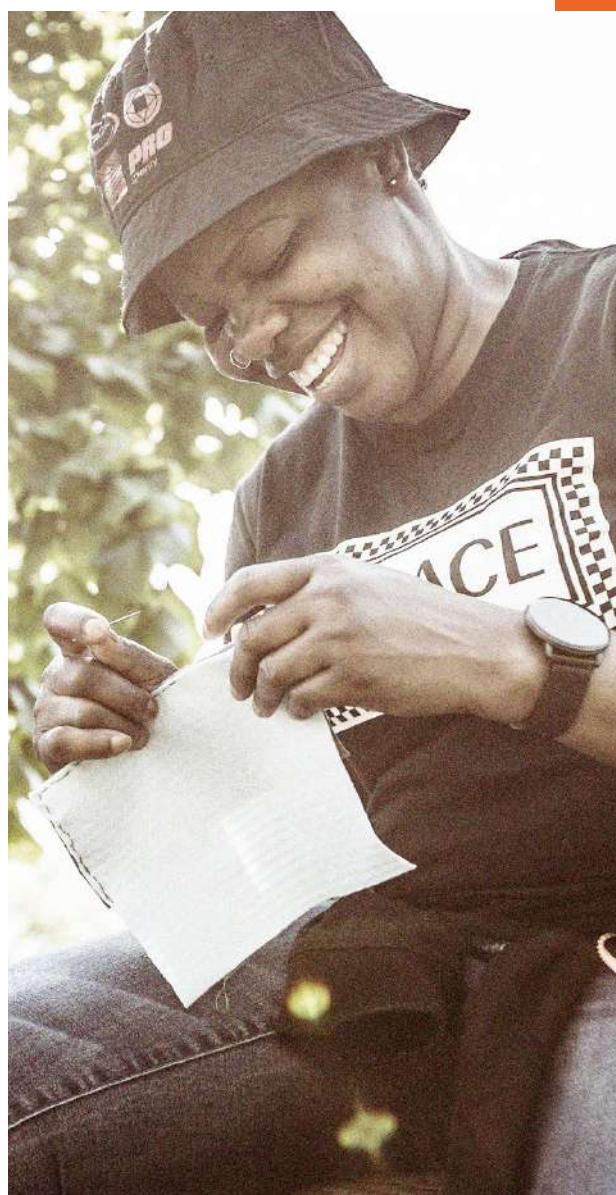
Fasani F. e Mazza J. (2021), nell'articolo 'Alto rischio di disoccupazione per i lavoratori migranti': <https://www.lavoce.info/archives/71970/alto-rischio-disoccupazione-per-i-lavoratori-migranti/>, evidenziano come, in Italia, 935 mila lavoratori extra-Ue (più del 40% del totale) siano stati a **rischio di disoccupazione** a causa della pandemia e come i lavoratori stranieri più vulnerabili hanno già perso il lavoro a causa di una **più alta percentuale di contratti a tempo determinato** (3% in più della media europea), di una **più bassa percentuale di lavori fattibili in telelavoro** (5% in meno della media europea) e di settori di attività delle industrie raggruppati in **segmenti meno resistenti** (5% in meno della media europea).

I dati di parziale ripresa della nostra economia e dell'occupazione vanno letti anche alla luce di una precedente e significativa fase di crisi.

Rispetto all'impatto della pandemia, si può vedere 'La domanda di lavoro in Piemonte nell'anno della Pandemia' in 'Rigenerare il Piemonte. Prospettive di cambiamento e politiche per il futuro', relazione Annuale Ires Piemonte 2021 (pagg. 47 – 54): <https://www.ires.piemonte.it/relazione2021/RelazioneAnnuale2021.pdf>. Qui si evidenzia come i settori che dichiarano un **aumento o stabilità di fatturato sono quelli delle utilities e dei servizi collettivi** (56%), dell'**ICT** (43%) e del **food** (38%). Anche tra le aziende che forniscono **servizi alle imprese** e professionali avanzati si trovano quote rilevanti che dichiarano fatturato stabile o in aumento (30%) e **nella chimica e nella farmaceutica** (39%).

L'impatto della pandemia è però stato asimmetrico per la composizione delle categorie di impresa per settore di appartenenza.

Secondo la Rilevazione sulle *Forze di Lavoro*, il numero di occupati in Piemonte è diminuito del 2,8%, passando da 1.830.000 del 2019 a 1.780.000 del 2020, a fronte di una contrazione del PIL regionale del 9,4%. Ma questa **contrazione** si è distribuita in maniera molto differenziata a livello settoriale e a seconda della tipologia di impiego, concentrandosi **principalmente sugli indipendenti** (-6,6% rispetto al 2019), con maggiore intensità per quelli attivi **nel commercio e nei pubblici esercizi (soprattutto turistico-alberghieri)**, dove la contrazione ha raggiunto il 14,4%, pari a oltre 18.000 posizioni lavorative in meno.



tutto turistico-alberghieri), dove la contrazione ha raggiunto il 14,4%, pari a oltre 18.000 posizioni lavorative in meno.

Anche rispetto ai dati delle comunicazioni di assunzione (COB) nel 2020 i contratti di lavoro sottoscritti sono diminuiti di circa 120.000 unità, pari al 17% in meno rispetto al 2019, scendendo sotto la soglia dei 600.000 avviamenti (594.000), un livello che non era stato toccato nemmeno nella fase più acuta della crisi del 2008. I posti di lavoro equivalenti a tempo pieno (FTE) attivati dalle assunzioni (ossia una modalità di normalizzazione che consente di misurarne più correttamente il peso tenendo conto della qualità contrattuale, della durata e del regime orario) sono scesi del 13% circa, mentre le persone assunte (molte delle quali sottoscrivono nel corso di un anno più contratti) dell'11%, a segnale del fatto che la **contrazione ha riguardato principalmente i contratti di lavoro atipici**.

L'analisi delle assunzioni per tipologia contrattuale segnala una minore contrazione dei contratti a tempo indeterminato (-13%), che le imprese sono state meno propense a rimandare, e un po' più intensa dei contratti a termine, tendenzialmente di minore durata. Tuttavia, la fattispecie più penalizzata è stata l'apprendista-to, il cui ricorso è diminuito del 32%. Da questa prospettiva sembra quindi che le imprese abbiano preferito da una parte guardare alle prospettive di lungo termine e, da un'altra, adattarsi al breve termine, attraverso la riconfigurazione dei contratti a tempo determinato, ridimensionando invece l'investimento di medio termine connesso alla qualificazione e all'inserimento di nuovi dipendenti giovani.

La natura selettiva dell'impatto si riverbera anche a livello territoriale, dove le specializzazioni locali inducono effetti significativamente diversi, in maniera differente da quanto accade nelle recessioni "tradizionali".

Dalla prospettiva del lavoro dipendente, la provincia più colpita risulta essere il Verbano-Cusio-Ossola, per la concentrazione di servizi turistico-alberghieri, seguita da Alessandria e Biella, mentre Torino si allinea alla media generale. Hanno fatto meglio della media Cuneo, Asti, Vercelli e Novara, dove le prime tre beneficiano della consistente domanda stagionale di lavoro agricolo, più difficile da comprendere e tendenzialmente anticiclica, insieme alle altre attività riconducibili all'agroalimentare. L'andamento della domanda per gruppo professionale rispecchia gli effetti già evidenziati in quella per settore. Esclusa l'istruzione (marcatamente "stagionale" per via delle assunzioni del personale non di ruolo), gli unici profili in crescita sono quelli tecnici in ambito sanitario (+24%), infermieristici (+4%) e nei servizi di assistenza personale, questi ultimi anche per i già richiamati incentivi alla regolarizzazione. Tengono anche i profili agricoli e nella logi-



Crediti Ph / Giuseppe Piazza



stica, così come gli impiegati amministrativi. Questi dati sono fortemente condizionati dalle misure di contenimento dell'epidemia, che spiegano la contrazione dell'occupazione nei pubblici esercizi e nei servizi non fungibili in modalità remota, così come la crescita dei servizi personali di assistenza e cura e in ambito sociosanitario. Al tempo stesso, le contromisure all'impatto economico dell'emergenza sembrano contenere i danni nel settore industriale, ancora qualificante in molte aree della regione, e producono un effetto espansivo nelle costruzioni, lasciando di fatto invariata l'occupazione nel settore secondario. Per queste ragioni, i segni più profondi della spirale recessiva sono diventati più evidenti nel corso del 2021 (e se ne darà conto nella relazione Annuale 2022, in corso di pubblicazione), insieme al rallentamento del commercio internazionale, a cui il Piemonte è molto esposto per la sua forte propensione alle esportazioni.

L'ANDAMENTO DELLA DOMANDA PER GRUPPO PROFESSIONALE



Profili tecnici
in ambito sanitario



Profili infermieristici
e nei servizi
di assistenza personale



I fabbisogni territoriali dalle diverse fonti

Raccogliamo le principali tendenze occupazionali rilevate nei mesi di gennaio – marzo 2022.

Dall'ultimo bollettino disponibile (gennaio 2022):

<https://excelsior.unioncamere.net/documenti/bollettinimensili/doc.php?id=7725>

dell'Indagine Excelsior Unioncamere, una delle principali fonti di rilevazione del mercato del lavoro volta a fornire indicazioni tempestive a supporto delle politiche attive del lavoro e basata su dati rilevati da questionari somministrati alle imprese¹, raccogliamo le principali tendenze occupazionali rilevate nei mesi di gennaio – marzo 2022.

A livello nazionale, tra le 'entrate previste' come **opportunità di lavoro** troviamo: professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (soprattutto come addetti alle attività di ristorazione, addetti alle vendite, professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali), professioni tecniche (soprattutto nel campo dei rapporti coi mercati, della salute e informatici); operai specializzati (soprattutto artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili, meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili e artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni), ma anche professioni non qualificate come addetti allo spostamento e alla consegna merci e nei servizi di pulizia.

Le **professioni con maggior difficoltà di reperimento per i giovani** sono: specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche, operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici, conduttori di mezzi di trasporto, tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione, operai nelle attività metalmeccaniche ed eletromeccaniche, tecnici in campo informatico,

ingegneristico e della produzione, operai nelle attività metalmeccaniche.

Rispetto ai **settori** in cui vi sono le professioni maggiormente richieste, che mancano, principalmente per 'mancanza di candidati', troviamo le costruzioni, le industrie del legno e del mobile, le industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo, i servizi informatici e delle telecomunicazioni, le industrie meccaniche ed elettroniche. Rispetto alle '**entrate di lavoratori immigrati**', in ordine, troviamo: servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone, servizi alle persone, servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio, costruzioni e servizi di alloggio, ristorazione e servizi turistici. Per quanto riguarda i gruppi professionali, al primo posto vi sono professioni non qualificate, poi le professioni qualificate nelle attività del commercio e dei servizi, gli operai specializzati e i conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili.



Crediti Ph / Luca Saini



¹ Il limite di queste indagini campionarie sta nel fatto che non sempre le imprese sono in grado di esprimere fabbisogni reali e soprattutto può esserci uno scarto tra i fabbisogni espressi e quelli che poi sarebbero in grado di soddisfare con un contratto stabile. In altre parole, avrei bisogno di un certo profilo, ma non è detto che abbia le capacità economiche di assumerlo in quel determinato momento.

Le entrate nei territori nel mese di gennaio 2022 e nel periodo gennaio - marzo 2022

	GENNAIO 2022		GENNAIO - MARZO 2022		VARIAZIONI (V.A.)	
	Previsione entrate	% di difficile reperimento	Previsione entrate		Gennaio 2022/2021	Gennaio - Marzo 2022/2021
PIEMONTE	35.660	42,9	81.630		+7.000	+17.490
VALLE D'AOSTA	950	54,7	2.380		+280	+630
LOMBARDIA	108.520	37,9	255.340		+15.160	+37.040
LIGURIA	10.950	37,5	28.660		+2.490	+4.300
TRENTINO ALTO ADIGE	10.530	47,5	28.030		+3.680	+8.060
VENETO	47.470	45,1	123.000		+15.040	+36.090
FRIULI VENEZIA GIULIA	10.260	49,4	26.340		+3.400	+7.320
EMILIA ROMAGNA	45.710	41,1	111.090		+15.860	+35.660
TOSCANA	28.420	38,0	76.060		+8.400	+21.670
UMBRIA	5.320	43,7	13.460		+1.350	+3.450
MARCHE	11.720	39,9	28.910		+4.000	+9.650
LAZIO	45.150	30,3	112.290		+9.430	+18.910
ABRUZZO	9.290	40,4	22.720		+2.600	+5.030
MOLISE	1.650	37,9	4.220		+600	+1.320
CAMPANIA	29.120	34,0	85.950		+6.260	+17.660
PUGLIA	19.450	34,3	53.320		+5.810	+13.300
BASILICATA	2.960	37,5	7.840		+810	+1.770
CALABRIA	5.730	34,5	16.140		+1.260	+3.340
SICILIA	20.360	32,2	57.850		+5.950	+16.200
SARDEGNA	8.470	36,6	22.940		+2.620	+6.440
NORD OVEST	156.070	39,1	368.010		+24.930	+59.460
NORD EST	113.970	44,1	288.450		+37.980	+87.130
CENTRO	90.600	34,7	230.710		+23.180	+53.680
SUD E ISOLE	97.010	34,7	270.980		+25.890	+65.060
ITALIA	457.650	38,6	1.158.150		+111.980	+265.330

Fonte Excelsior, 2022

Tra i principali settori che prevedono entrate di personale solo femminile troviamo: i servizi alla persona e i servizi di alloggio, ristorazione e turistici. I contratti proposti sono prevalentemente a tempo determinato.

Per il Piemonte, dal confronto tra occupate/i in un settore e offerta professionale in quel settore, si evince che i settori dell'agricoltura, della logistica e dei servizi alla persona sono settori in cui, a fronte di tassi di occupazione elevati (occupati FTE assunti), l'offerta formativa è inferiore. Le occupate e gli occupati FTE sono importanti anche nel settore della meccanica ed impiantistica e dei servizi turistici, ma qui l'offerta formativa rispondente è più adeguata.

Per un approfondimento, cfr. slide 6 della presentazione 'Laboratorio sulle politiche regionali finanziate con il FSE. L'analisi dei fabbisogni professionali, del mercato del lavoro e la valutazione della formazione' (IRES Piemonte, 1 aprile 2021): https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2021-04/focus_group_valutazione_compleSSiva_analisi_fabbisogni.pdf

[it/web/sites/default/files/media/documenti/2021-04/focus_group_valutazione_compleSSiva_analisi_fabbisogni.pdf](https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2021-04/focus_group_valutazione_compleSSiva_analisi_fabbisogni.pdf)

Il fabbisogno stimato rispetto a settori, professioni e titoli di studio (tra il 2019 e il 2023 in Piemonte) è per il 62% di laureate/i e diplomate/i. Per le/i neodiplomate/i, il fabbisogno è superiore all'offerta per l'indirizzo amministrativo – commerciale, costruzioni, ambiente e territorio, trasporti e logistica. Vi è invece più offerta che fabbisogno per i licei classici, scientifici, delle scienze umane e i licei linguistici. Per le/i neolaureate/i, il fabbisogno è superiore all'offerta per l'indirizzo giuridico, insegnamento, medico-sanitario, letterario, economico – statistico. Vi è invece più offerta che fabbisogno per il chimico-farmaceutico, politico sociale, geo-biologico e le scienze motorie. Negli 'High Skill', i settori con più richiesta sono sanità e istruzione, seguite da professioni con competenze informatiche e tecnologiche. Nei 'Low Skill', le professioni industriali per cui



Variazione % previsione entrate gennaio 2022/2021



si richiede un diploma o una qualifica professionale, per gestire compiti complessi e applicare nuove tecnologie.

Per un approfondimento, cfr. slide 12 della presentazione '*Laboratorio sulle politiche regionali finanziate con il FSE. L'analisi dei fabbisogni professionali, del mercato del lavoro e la valutazione della formazione*' (IRES Piemonte, 1 aprile 2021): https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2021-04/focus_group_valutazione_compleSSiva_analisi_fabbisogni.pdf

Rispetto alle previsioni dei fabbisogni occupazionali per il periodo 2019-2023: https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2020-02/anticipare_il_lavoro_che_verra_2019-2023.pdf, in trend 'moderatamente positivo' troviamo le costruzioni e il commercio, in trend 'positivo', il turismo, che è il settore che mostra il tasso di crescita più elevato, servizi quali attività immobiliari, amministrative e di supporto alle impre-

se e alle persone e quello delle attività professionali, scientifiche e tecniche.

Rispetto ai **fabbisogni settoriali previsti** in complesso: un totale di circa 262 mila unità, per l'86% sono richieste nell'ambito dei servizi. Commercio, turismo, servizi di attività immobiliari, amministrative e di supporto alle imprese e alle persone, servizi di attività professionali, scientifiche e tecniche, istruzione e sanità, con circa 25-30 mila unità di fabbisogno per ciascuno, esprimono i 2/3 del fabbisogno complessivo previsto.

Come **professioni più richieste nel prossimo quinquennio**, tra le professioni più qualificate, '*high skill*', troviamo tecnici sanitari, medici e insegnanti. Emergono, poi figure tecniche trasversali (cioè richieste in diversi settori, sia nell'industria che nei servizi) produttive e commerciali, nonché di tecnici dei servizi finanziari e assicurativi. Per tutte queste figure vi è una forte richiesta di competenze informatiche e connesse alle tecnologie "Industria 4.0".

Da citare anche architetti, urbanisti e specialisti della conservazione del territorio: uno dei profili che potrebbero veder crescere la propria rilevanza nei prossimi anni, in virtù del megatrend legato alle tematiche dell'ambiente e della sostenibilità. A fronte di un tasso di fabbisogno complessivo per le professioni specialistiche e tecniche nel loro complesso, vi sono professioni con un tasso decisamente più elevato della media: si segnalano, in particolare, insegnanti e formatori delle diverse tipologie, medici, tecnici di apparecchiature audio-video, ingegneri e altri specialisti in materie scientifiche e specialisti in scienze sociali.

Tra le **professioni intermedie, 'medium skill'**, dopo le e gli addetti alla ristorazione, alle vendite e alla segreteria, troviamo figure tipiche della sanità e degli altri servizi alle persone, settori per cui è previsto un maggiore tasso di crescita nei prossimi anni. Tra queste figure più richieste si rilevano anche le figure amministrative della logistica. Sopra la media troviamo le professioni qualificate del commercio e dei servizi, le professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali, quelle nei servizi personali e gli addetti nelle attività di ristorazione.

Tra le **professioni che richiedono qualifiche più basse, 'low skill'**, troviamo i conduttori di veicoli, le figure tipiche delle costruzioni; tra le professioni operaie più richieste ne emergono diverse tipicamente industriali che – al pari degli specialisti e dei tecnici - saranno fortemente influenzate dall'evoluzione tecnologica e per le quali già ora viene spesso richiesto un diploma o almeno una qualifica professionale, per essere in grado di gestire compiti più complessi e applicare nuove tecnologie. Il tasso di fabbisogno di questo raggruppamento (2,3%) è inferiore alla media (indifferentemente per operai specializzati e conduttori di impianti), con tre sole professioni che mostrano un tasso superiore al 3%: i conduttori di veicoli a motore e su rotaie e di impianti a fune, gli operai addetti a macchinari dell'industria alimentare e i meccanici, montatori e manutentori di macchine.

Per quanto riguarda le **professioni non qualificate**, circa due terzi riguarderanno personale non qualificato nei servizi di pulizia; da segnalare anche le oltre 4 mila persone previste nel settore della logistica e della consegna merci, con una tendenza in crescita motivata dai megatrend della globalizzazione e del commercio a distanza (e-commerce).

Dall'analisi dei fabbisogni professionali della Regione Piemonte: https://www.regenone.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-03/fseires_03.pdf, la **logistica** viene evidenziata quale settore emergente in ragione della diffusione (prima) di modelli organizzativi lean (snelli) e fortemente integrati e (poi) della cosiddetta Platform economy (economia delle piattaforme) identificata in ambito distributivo nella diffusione dell'e-commerce e nei conseguenti processi di adattamento dei canali distributivi tradizionali sia al dettaglio (in contrazione) sia della grande distribuzione organizzata.

Per un approfondimento su 'Imprese, lavoro e competenze nel meta settore logistico. Un'introduzione alla logistica contemporanea a supporto della gestione della formazione professionale, cfr: https://www.regenone.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2020-09/Rapporto_fabbisogni_logistica_impagniato_def_14072020.pdf.

Come profili specifici in questo ambito, emergono: pianificazione mezzi e flotte, logistica «a temperatura controllata», e-commerce e reverse logistics, gestione delle «infrastrutture» logistiche, «curvatura» di un profilo amministrativo dedicato alla logistica e definizione di skill trasversali di settore.

Un altro settore indicato quale possibile sbocco occupazionale della formazione rivolta agli inoccupati/disoccupati, in particolare nelle province di Asti e Cuneo, è quello della filiera agricola. Il sistema agroalimentare è un ambito sempre più importante per l'economia regionale.

Per un approfondimento sulle caratteristiche generali, i profili e le competenze più richieste in agricoltura, nell'industria alimentare e nella connessa meccanica strumentale, cfr. https://www.ires.piemonte.it/images/pubblicazioni/Rapporto_fabbisogni_agrifood_IRES.pdf

Qui, sempre con l'obiettivo, lo ricordiamo, di adeguare gli standard formativi, vengono indicati, quali profili formativi da attivare: un profilo specificamente rivolto alla coltivazione della vite (viticoltore, addetto alla potatura); un profilo orientato alle tecniche emergenti dell'agricoltura biologica (tecnico di agricoltura biologica); un profilo gestionale orientato alle imprese agricole organizzate (non familiari), caratterizzato da un ampio spettro di competenze non solo contabili e amministrative, ma rivolte anche al rapporto con i mercati (clienti e fornitori), con i





professionisti e i consulenti, con le associazioni di categoria e le istituzioni, che faccia riferimento a quello già esistente di tecnico specializzato in amministrazione per la piccola e media impresa che ha fatto registrare ottimi esiti occupazionali.

Rispetto all'analisi della **domanda di lavoro online**, https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/CONTRIBUTO_IRES_319_2021.pdf, in Piemonte, nel 2020, la domanda di annunci è aumentata del 5% rispetto al 2019. Il Piemonte è la quarta regione (dopo la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna) per numero di annunci online. Emergono 4 profili di distribuzione della domanda sul territorio piemontese che coinvolgono molti comuni.

Tra le professioni intellettuali e scientifiche (21,8% sul totale degli annunci): sviluppatori di software, specialisti in ingegneria, analisti di sistema, specialisti nella pubblicità e nel marketing, specialisti nelle scienze sanitarie e infermieristiche.

Tra le professioni tecniche intermedie (che pesano per il 20,5% sul totale degli annunci): segretari addetti a mansioni amministrative ed esecutive. Tra le professioni non qualificate (12,6% degli annunci), risultano gli addetti allo spostamento e alla spedizione delle merci.

Come settore, il 49% degli annunci riguarda il settore dei servizi (nel 2017 era il 36%). Solo lo 0,2% il settore agricolo.

Ogni settore cerca specifici profili professionali. Per i servizi: personale sanitario (specialisti in scienze sanitarie infermieristiche, infermieri livello intermedio, ausiliari sanitari, addetti all'assistenza delle persone nei servizi sanitari). Per l'industria: personale non qualificato nelle attività industriali (installatori e riparatori di apparti elettromeccanici, per il commercio, assistenti alle vendite e rappresentanti di commercio).

Le competenze attitudinali – trasversali più richieste sono: adattarsi al cambiamento, creare soluzioni ai problemi, lavorare in gruppo e pensare in modo creativo.



Dai fabbisogni ai bisogni: un problema di incontro domanda - offerta di lavoro

**Le aziende sono aperte al reclutamento
anche di persone straniere.**

I dati sui fabbisogni territoriali sopra riportati, rilevati da fonti diverse e per obiettivi differenti, rappresentano il contesto nel quale si muovono le operatrici e gli operatori che, a vario titolo, si occupano di percorsi di inserimento lavorativo in particolare per persone svantaggiate. Abbiamo 'testato' queste informazioni con Nicola Salusso (in un'intervista online a marzo 2022), responsabile degli inserimenti lavorativi della Diaconia Valdese.

Dal confronto, emerge che, nei settori sopra identificati come in crescita e in cui vengono rilevate le più importanti carenze di personale, le aziende sono aperte al reclutamento anche di persone straniere. Tra questi, viene menzionato più volte **il settore della logistica, dell'agricoltura, della meccanica** (officine meccaniche e industria meccanica leggera), dove però vi è più richiesta di uomini e, in maniera trasversale rispetto ai settori, a profili formati e competenti sulle **nuove tecnologie**.

Rispetto ai **servizi**, vi è una forte ed importante richiesta (che rimane spesso insoddisfatta tanto da far chiudere hotel o piani di hotel), in località turistiche, **di personale da impiegare in attività di 'hotellerie', ovvero di 'gestione dei piani', pulizie stanze, ma anche servizi vari per i turisti**. Queste mansioni richiedono capacità di organizzazione, coordinamento e flessibilità soprattutto di disponibilità di orario e di spostamento.

Sempre rispetto ai servizi, più che attività di estetica e di parrucchiere, che possono essere occupazioni 'per arrotondare', ma che difficilmente costituiscono uno sbocco lavorativo stabile, si conferma una **forte richiesta per la cura alla persona (soprattutto anziani)**, per la quale, però, è richiesta la disponibilità anche su orari notturni e i giorni anche festivi, per cui poco compatibile e conciliabile per donne che hanno bambini e/o famiglia. Naturalmente è più semplice per donne che hanno già un titolo come OSS. In questi casi vengono assunte in strutture anche in molti casi con contratti stabili, con uno stipendio fisso e più tutele. Un investimento verso percorsi formativi che diano poi questo titolo presuppongono che si abbia tempo e che si abbia una buona conoscenza dell'italiano perché la selezione per entrare al corso per **OSS** o per **operatrici sociosanitarie** può essere impegnativa. Le donne inserite in questo tipo di impiego, hanno però creato, a catena delle 'microeconomie' per altre donne che tenevano i loro bambini o le aiutavano in altri compiti e venivano da loro retribuite.

Rispetto, invece, ad occupazioni presso le famiglie come 'badanti', si constata, per le donne richiedenti asilo e rifugiate, una reticenza, in mancanza di referenze e in considerazione del razzismo verso donne africane. Manca, per le donne africane, una 'rete etnica' e una catena migratoria che ha consentito e consente invece, per altre nazionalità, un inserimento in nicchie di mercato consolidate. C'è qualcosa sul

commercio a Torino, ma non apre a occupazioni stabili, al limite a collaborazioni informali e occasionali.

L'**industria alimentare** è un settore in crescita che può rappresentare un buono sbocco occupazionale: l'ambito della **trasformazione dei prodotti e dell'industria casearia**. Meglio se vicine al luogo di residenza, perché spesso le sedi si trovano in luoghi decentrati e potrebbero esserci problemi di trasporto. Anche la '**logistica light**' nel settore alimentare è un settore in crescita sui territori.

Manpower cerca laureate e laureati stranieri e stranieri su tutto il territorio italiano, da impiegare in ambito 'economico' e 'sociologico' in azienda, soprattutto nel settore finanziario, sia per rispondere a obiettivi di 'diversity inclusion', sia per sfruttare le loro competenze e contatti nelle relazioni con paesi terzi con cui le aziende (multinazionali) hanno o vogliono avere rapporti. Per l'esperienza di Diaconia Valdese, i siriani e gli afgani, che avevano profili ad alta qualificazione, inviati per una selezione, sono poi stati inseriti in azienda in mansioni qualificate, come tecnici informatici, HT.



Crediti Ph / Luca Saini



Specificatamente, rispetto all'inserimento lavorativo di donne rifugiate africane, si evidenzia una difficoltà delle stesse, innanzitutto a vedersi occupate in alcuni ambiti; già nella scelta di percorsi formativi, si auto precludono l'accesso a certi settori e hanno difficoltà nel vedersi in determinati ambiti che non siano 'prettamente femminili'. Fa eccezione, l'inserimento, di successo, di una donna giovane africana che si era iscritta al corso per macchine utensili, che ha fatto un tirocinio in un'azienda metalmeccanica e che è ora stabilmente inserita in un'industria di pelletteria. Ha dimostrato, nel tirocinio, di essere in gamba e ben disposta come approccio al lavoro e ha imparato le skill tecniche richieste on the job.

Una multinazionale americana che fa freni, sul territorio pinerolese, aveva chiesto esplicitamente donne afgane. Diaconia ha proposto sia donne che uomini (perché le donne afgane, soprattutto di alcune etnie, non erano disponibili a lavorare fuori casa).

Vi sono inoltre importanti **problem legati alla conciliazione**. Per donne sole con figli, lo spostamento, il rispetto di turni, il lavoro in orari notturni o nel fine settimana quando altri servizi sono chiusi, costituisce un ostacolo insormontabile. Spesso la riorganizzazione della vita privata comporta più problemi, anche rispetto ad equilibri personali, di gestione della vita familiare, ma anche culturali, che quelli del non avere un lavoro.

Un'altra osservazione riportata è la difficoltà a rendersi conto di cosa comporti fare determinati lavori nel nostro paese e spesso le operatrici e gli operatori dedicano molto tempo, prima dei colloqui di lavoro, al rafforzamento e alla formazione su soft skill necessarie che vengono invece spesso trascurate (rispetto orari, abbigliamento, comportamento, ecc.).

Tra le segnalazioni, già condivise dal progetto con gli enti:

- La Fondazione TENT (contatto Helene Van Melle, mail: helene@tent.org) ha attivo un **progetto di mentoring** nel quale associano a donne richiedenti, 'mentees', delle mentors, individuati da grosse aziende europee e mondiali (Coca Cola, L'Oréal,...) con l'obiettivo di creare una relazione, face to face o online, su temi legati al lavoro anche indirettamente (dialoghi e confronti su cosa si vuole fare, si sa fare, su



cosa valorizzare nei cv, ...). Questa è una buona opportunità da segnalare, soprattutto, a donne più fragili, non ancora pronte ad un'immediata occupabilità, ma che possono confrontarsi 'alla pari' con esperienze di lavoro.

- **Percorsi di 'academy'**, preliminari e funzionali all'inserimento lavorativo, ovvero percorsi di formazione in azienda che ha occasione di vederli al lavoro (come i già citati 'laboratori mestiere'), sono occasioni preziose di incontro domanda – offerta diretto e funzionale ad assunzioni rapide. Manpower ha utilizzato questo modello in molte aziende (contatto per fare tramite con Manpower, mail a: inserimentilavorativi@diaconiavaldese.org)

Salusso conclude la nostra intervista dicendo: '**Il fabbisogno c'è, ma il difficile è l'incontro 'domanda – offerta'**'. Non è un problema di mancanza di domanda, ma **la difficoltà è creare le condizioni perché siano pronte a lavorare e le occasioni di farle incontrare con aziende e datori di lavoro perché possano conoscerle e metterle alla prova**'.

Anche da recenti analisi qualitative condotte da IRES Piemonte che hanno coinvolto operatori responsabili di favorire l'accesso al lavoro, in particolare di persone migranti svantaggiate, emerge, che il nodo cruciale per trovare un'occupazione (con un certo grado di stabilità e non troppo precaria o dequalificata) è la mancanza di canali di incontro domanda – offerta per questo target e, in particolare per chi è entrato recentemente attraverso il canale dell'asilo. Queste persone scontano una debolezza, quando non assenza, di reti sociali amicali e familiari, in quanto sono smistate in un sistema di accoglienza che non tiene conto né di eventuali legami che potrebbero essere utili a farli accedere a nicchie di mercato consolidate, né dei fabbisogni territoriali del mercato del lavoro. Anche i problemi di mobilità per accedere ad un posto di lavoro, essendo spesso le strutture di accoglienza in luoghi decentrati rispetto alle città, rappresentano un ostacolo spesso sottovalutato. Non sempre, inoltre, il sistema di accoglienza è capace di riconoscere e valorizzare le capacità e l'autonomia della persona: se l'operatore si sostituisce troppo nel mediare il rapporto col territorio rischia di ostacolare lo sviluppo di reti autonome che sarebbero invece funzionali a cercare un impiego.

Le caratteristiche della tipologia di permesso di soggiorno e la precarietà dello status lega-

le sono inoltre elementi che rendono chi entra attraverso il canale dell'asilo 'specifico' rispetto ad altri migranti, condizionandone progetti migratori e percorsi lavorativi. Il Regolamento di Dublino non permette infatti di raggiungere parenti e conoscenti già insediati in altri paesi europei. Per approfondire tutti gli aspetti di come la specificità giuridica delle persone rifugiate influenza l'accesso al lavoro, cfr. in particolare il capitolo 1 '**L'eterogeneità degli stranieri. La specificità dei rifugiati**' in '**Rifugiati al Lavoro. Quali reti? Quali politiche?**':

https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/Rifugiati_al_lavoro_report.pdf e della Guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati in Italia - **The Tent Partnership for Refugees**, realizzati nell'ambito del Progetto 'Prima – Pensare Prima al Dopo': <https://www.piemonteimmigrazione.it/prima>, volto a favorire l'inclusione socio-lavorativa delle cittadine e dei cittadini stranieri di paesi terzi e che ha affrontato bisogni specifici con percorsi individualizzati e dedicato un'attenzione particolare a chi si trova in situazioni di svantaggio.

Per trovare un lavoro, non è quindi solo e tanto un problema di capitale umano, quindi di competenze, soprattutto tecniche, che le persone devono già avere o dimostrare, anche se la lingua è spesso portata, anche da parte delle aziende come un ostacolo ad un rapido inserimento lavorativo, quanto di capitale relazionale, ovvero di legami familiari o amicali funzionali a farsi conoscere dalle imprese e dai datori di lavoro che, grazie a queste referenze e, quindi, sul campo, possano valutare le competenze, soprattutto trasversali, utili ad apprendere, on the job, un mestiere. La mediazione culturale e linguistica che facevano le catene migratorie per persone migranti arrivate in passato è spesso assente per i nuovi arrivati. Per approfondire il diverso ruolo che possono avere **gli strumenti e i servizi per l'inserimento lavorativo delle persone rifugiate**, cfr. il capitolo 3 del report di ricerca sopra citato: https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/Rifugiati_al_lavoro_report.pdf.

Qui si trova una disamina puntuale degli strumenti di emersione delle competenze, del riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche, dei corsi per l'insegnamento dell'italiano, dei 'laboratori mestiere' e del tirocinio, presentati su un continuum che va da misure volte al potenziamento del capitale umano, a quelle per il rafforzamento del capitale relazionale e più mirate all'incontro domanda – offerta di lavoro.



Ogni strumento può infatti avere diversi obiettivi ed è importante conoscerli per evitare frustrazioni, sia nelle operatrici e operatori al lavoro che nelle persone che ne beneficiano.

Nel percorso formativo e di capacity building del Progetto 'Migliora2' si è lavorato per rafforzare le competenze dei soggetti non-profit, pubblici e for-profit attivi nell'incontro **domanda e offerta di lavoro** rispetto alla gestione della popolazione straniera che affronta la procedura di asilo e si sono condivisi gli strumenti più efficaci per affrontare il difficile nodo del **matching tra bisogni delle persone migranti e loro profili e bisogni delle aziende e loro caratteristiche**. Al sito: <https://www.formazione-migliora.it/migliora2/> si trova tutto il materiale formativo organizzato per gli ambiti più rilevanti: - l'offerta di lavoro, ovvero la diversità dei lavoratori stranieri; - la domanda di lavoro,

ovvero la diversità delle aziende; - l'incontro tra domanda e offerta, ovvero gli strumenti e gli incentivi; - la necessità di guardare oltre l'incontro tra domanda e offerta, lavorando con le reti e con un approccio di filiera e con un 'approccio integrato'. Preliminary a questo lavoro, è stato elaborato un documento, con il coinvolgimento di diversi stakeholders del territorio piemontese: 'L'integrazione dei Rifugiati in Piemonte nel mercato del lavoro' che raccoglie dati e priorità strategiche, nonché strumenti e progetti sul territorio piemontese:

<https://www.formazione-migliora.it/integrazione-dei-rifugiati-in-piemonte-nel-mercato-del-lavoro-dati-e-priorita-strategiche/>

<https://www.formazione-migliora.it/integrazione-dei-rifugiati-in-piemonte-nel-mercato-del-lavoro-strumenti-e-progetti/>

SITOGRAFIA

Repertorio sistematico di siti Internet

- Excelsior Informa. I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio mensilmente (a livello nazionale).
<https://excelsior.unioncamere.net/documenti/bollettinimensili/doc.php?id=7725>
- Previsione dei fabbisogni occupazionali: Anticipare il lavoro che verrà.
https://www.rezione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2020-02/anticipare_il_lavoro_che_verra_2019-2023.pdf
- Analisi a supporto della programmazione e gestione della FP. Domanda di lavoro e offerta formativa per disoccupati (direttiva «MDL»).
https://www.rezione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-03/fseires_03.pdf
- Analisi su specifici canali di reclutamento: La domanda di lavoro online (2017-2019).
http://www.sisform.piemonte.it/images/sito_sisform/pubblicazioni/altre_pubblicazioni/2020/Contributo_IRES_301_2020.pdf
- Imprese, lavoro e competenze nel meta settore logistico.
https://www.rezione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2020-09/Rapporto_fabbisogni_logistica_impagnato_def_14072020.pdf
- Imprese, lavoro e competenze nel sistema agroalimentare piemontese. Una ricognizione a supporto della gestione della formazione professionale.
https://www.ires.piemonte.it/images/pubblicazioni/Rapporto_fabbisogni_agrifood_IRES.pdf
- Analisi e ricerche sul mercato del lavoro: Il mercato del lavoro in Piemonte nel 2019 e nella prima fase dell'emergenza sanitaria.
http://www.sisform.piemonte.it/images/sito_sisform/pubblicazioni/altre_pubblicazioni/2020/RapportoMercatoLavoroPiemonte_nel_2019.pdf
- Perché l'economia piemontese assorbe meno laureati?
http://www.sisform.piemonte.it/images/sito_sisform/pubblicazioni/altre_pubblicazioni/2020/CR_312_2020_Economia-pochi-laureati.pdf
- Analisi dei saldi occupazionali per livello di retribuzione.
http://www.sisform.piemonte.it/ambiti-osservazione/analisi-dei-fabbisogni/54-ambiti-di-osservazione/analisi-dei-fabbisogni/netpaper-sisform/87-analisi-dei-saldi-occupazionali > La domanda di lavoro durante la crisi economica https://www.rezione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-03/fseires_01.pdf
- Valutazione degli effetti della formazione. L'effetto occupazionale della formazione professionale per disoccupati.
https://www.rezione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-06/effetto_occupazionale_della_formazione_professionale_2016.pdf

- Per una panoramica complessiva delle attività di valutazione del POR FSE:
<https://www.rezione.piemonte.it/web/temi/fondi-progetti-europei/fondo-sociale-euro-peo-fse/gestione-attuazione-por-fse/valutazione-por-fs>
- Progetto Excelsior (UNIONCAMERE): <https://excelsior.unioncamere.net/>
- Mappatura Opportunità Occupazionali (MOO): <https://moo.anpalservizi.it/>
(accessibile ai soli operatori di ANPAL servizi SpA), in questo caso i posti disponibili sono stati pubblicati sui portali pubblici territoriali oppure incrociati con il database dei Cpi, favorendo l'attività di incontro domanda e offerta di lavoro
- Italian Labour Market Digital Monitor (Wollybi):
<https://data.wollybi.com/> (analizza gli annunci pubblicati dalle aziende sul web).
- Rifugiati al Lavoro. Quali reti? Quali politiche?:
https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/Rifugiati_al_lavoro_report.pdf
- Guida alle imprese per l'inserimento lavorativo dei rifugiati in Italia - The Tent Partnership for Refugees (2020):
<https://www.tent.org/resources/guida-alle-imprese-per-linserimento-lavorativo-dei-rifugiati-in-italia/>
- L'integrazione dei Rifugiati in Piemonte nel mercato del lavoro: Dati e priorità strategiche:
<https://www.formazione-migliora.it/integrazione-dei-rifugiati-in-piemonte-nel-mercato-del-lavoro-dati-e-priorita-strategiche/>
- L'integrazione dei Rifugiati in Piemonte nel mercato del lavoro: Strumenti e Progetti:
<https://www.formazione-migliora.it/integrazione-dei-rifugiati-in-piemonte-nel-mercato-del-lavoro-strumenti-e-progetti/>

