

## I N D I C E

Premessa	Pag.	1
PARTE PRIMA	"	5
1. L'industria eporediese tra innovazione e tradizione	"	7
2. L'economia del Canavese: un profilo congiunturale	"	15
3. Mercato del lavoro, formazione e strategie di assunzione	"	18
3.1. L'Olivetti e il mercato del lavoro	"	28
4. Conclusioni	"	41
PARTE SECONDA	"	45
1. La struttura produttiva del Pinerolese	"	47
2. Mercato del lavoro, formazione e strategie di assunzione	"	54
3. Conclusioni	"	65
Allegato: Comuni compresi nelle aree programma di Ivrea e Pinerolo - ex legge regionale 16/1989	"	69



## PREMESSA

Nel quadro dell'attività rivolta alla conoscenza dettagliata di vari aspetti delle aree-programma a suo tempo individuate nell'area provinciale torinese, la Provincia di Torino (Assessorato alla Programmazione) ha richiesto all'Ires una ricerca informativa relativa alla situazione occupazionale e produttiva delle aree-programma di Ivrea e Pinerolo. I rapporti che seguono costituiscono appunto l'esito della ricerca, condotta dall'Ires nella seconda metà del 1989.

E' bene precisare subito come, per quanto non sia trascorso un lungo arco di tempo tra lo svolgimento e la pubblicazione, alcuni aspetti rilevanti del panorama a cui a suo tempo si fece riferimento siano nel frattempo cambiati.

Sul piano istituzionale, in primo luogo, è mutato l'ambito territoriale dell'area programma di Ivrea, che non comprendeva allora i comuni delle zone canavesane di Rivarolo e Cuornè: essi, infatti, non sono stati considerati tra quelli esaminati, ciò che rende per qualche verso significativo solo in modo parziale il presente lavoro, se valutato sul piano di un utile supporto per la programmazione subprovinciale sul territorio come ora definito. Resta invece inalterata la significatività sul piano della conoscenza puntuale e statistica della zona eporediese.

La seconda importante ragione di modifica del panorama riguarda la situazione socio-economica, problema che investe anch'esso in maniera più diretta la zona eporediese, con ripercussioni non modeste tuttavia anche nel pinerolese.

Com'è ben noto, siamo oggi in presenza di un'inversione congiunturale la cui profondità è ancora incerta ma la cui ripercussione sul territorio è invece generale, e che, a causa di un complesso insieme di ragioni (dall'andamento del cambio del dollaro, ad una certa saturazione del mercato, a difficoltà complessive emerse soprattutto sullo scenario europeo), ha colpito in misura particolarmente grave le produzioni informatiche, e quindi il polo di Ivrea (dove, è utile ricordare, alle difficoltà Olivetti si affiancano le incertezze in cui si dibatte la società francese Bull, con una unità di produzione a Caluso). Sotto il profilo congiunturale, dunque,

il rapporto può apparire datato, poichè si sofferma particolarmente sugli aspetti dinamici del mercato del lavoro locale, tra l'altro svolgendo riflessioni sulle strategie di assunzione delle imprese e sul rapido inserimento riscontrato per i giovani più professionalizzati. Forse, però, è possibile trarre proprio da queste riflessioni qualche motivo per articolare maggiormente un'analisi che, se concentrata completamente su quanto avviene in queste settimane, rischia di essere eccessivamente unilaterale. Ci sono motivi per pensare che l'eporediese possa affrontare in modo costruttivo anche le difficoltà presenti, grazie all'alto livello di qualificazione di larga parte dell'occupazione locale, ad un grado certamente importante di diversificazione produttiva raggiunto tra la fine degli anni '70 e la fine degli anni '80: sembra di poter sostenere che, accanto all'evoluzione del caso Olivetti, le prospettive dell'eporediese sono legate all'evoluzione generale delle condizioni di competitività dell'economia italiana, in termini di tassi di cambio, contenimento dei costi, adeguato supporto delle infrastrutture e dei servizi pubblici. Non deve, poi, essere dimenticato l'importante aspetto demografico, il cui andamento, come si legge nel rapporto, è fonte di qualche preoccupazione.

C'è infine da notare come la conoscenza del tessuto economico locale sia stata di recente arricchita dalla pubblicazione di un quaderno della Fondazione Olivetti, dedicato integralmente all'economia locale (Fondazione Olivetti, Economie locali tra grande e piccola impresa: il caso di Ivrea e del Canavese). Questo studio, per quanto altrettanto datato (la ricerca, benchè pubblicata nel novembre scorso, utilizza dati fino al 1985), costituisce un importante contributo che si integra pienamente con il presente studio dell'Ires.

Rispetto al rilievo ed alle novità profonde che caratterizzano la congiuntura del Canavese, l'area di Pinerolo corre il rischio di essere trascurata, e di apparire, per così dire, come il parente povero di Tecnocity. E' un'impressione che va smentita. Mentre è certamente vero che l'economia e l'industria pinerolese presentano aspetti meno collocabili su una linea di frontiera innovativa -tanto per innovazioni di processo, quanto per quelle di prodotto-, essa tuttavia rappresenta il consolidamento di un tessuto produttivo misto,

a forte connotato meccanico, proprio della fase culminante dell'industrializzazione nell'area torinese, la cui tenuta è componente essenziale del benessere economico del nostro territorio. I problemi di Pinerolo sono legati alla forte attrazione esercitata dall'area più direttamente torinese, e dai problemi di spopolamento, in termini di manodopera qualificata e ormai anche di forza-lavoro tout court, delle vallate montane, problemi che, per tanti versi, l'industria locale si è trovata ad affrontare nel quadro di un clima poco favorevole, incline a sottovalutare il rilievo del tessuto industriale nel quadro dell'economia locale, e disponibile, talvolta a valutazioni superficiali, ad esempio circa il fabbisogno di infrastrutture. La ricerca dell'Ires, per quanto di natura informativa più che autenticamente interpretativa, intende comunque portare un contributo alla valorizzazione di questa componente dell'economia provinciale, il cui rilievo rischia, come spesso accade, di essere meglio compreso nei momenti di declino piuttosto che in quelli favorevoli, nei quali migliori sarebbero le condizioni per la sua piena valorizzazione.



## PARTE PRIMA





## 1. L'INDUSTRIA EPOREDIESE TRA INNOVAZIONE E TRADIZIONE

E' un fatto ormai più volte segnalato che la trasformazione del tessuto industriale italiano è avvenuta in direzione di un calo delle dimensioni medie di impresa, una caduta del numero di addetti, una proliferazione di nuove aziende imprenditrici. Questo processo imperniato sulla piccola dimensione e sulla gemmazione di nuove imprese, che peraltro nel periodo più recente sembra essersi interrotto, e per certi aspetti invertito, ha comunque caratterizzato in modo pieno l'area eporediese nella prima metà degli anni '80. Le ipotesi e le suggestioni contenute nell'indagine promossa dalla Regione nel 1980, e rilanciate da numerosi altri interventi, risultano confermate dalle elaborazioni dei dati dell'Anagrafe delle unità produttive delle imprese industriali manifatturiere al 1985.

Tra il 1980 ed il 1985 (tav. 1) le unità locali sopra i 10 addetti aumentano da 76 a 103 nei comuni compresi nell'Ussl di Ivrea, e da 27 a 42 nei comuni dell'Ussl di Caluso. Contemporaneamente, la dimensione media per unità locale diminuisce in modo consistente, passando da 201 a 132 addetti nella zona di Ivrea, e da 208 a 154 nella zona di Caluso. Il numero complessivo di addetti diminuisce da 15.279 a 13.615 nell'area di Ivrea, ma aumenta invece da 5.620 a 6.448 addetti nell'area di Caluso.

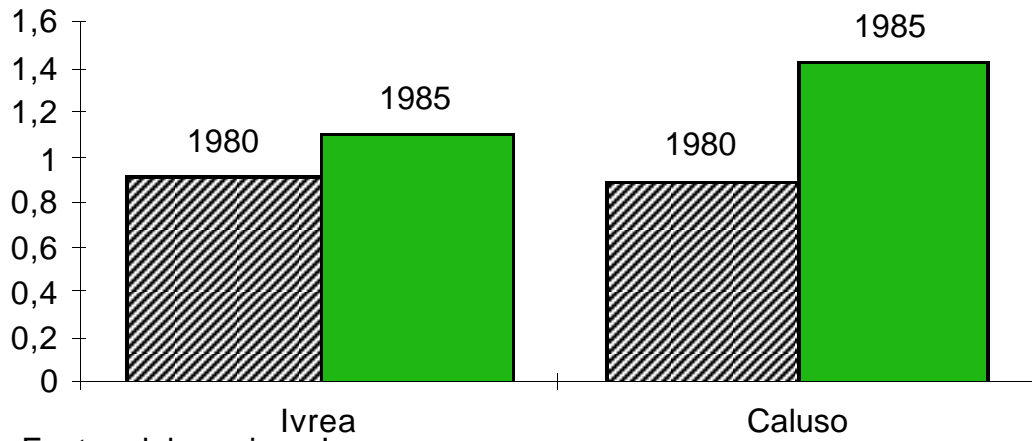
Tavola 1  
La struttura produttiva nelle aree di Ivrea e Caluso

	Ivrea	Caluso		Ivrea	Caluso
Unità locali 1980	76	27	Conc.terr.manif. 1980	0,92	0,90
Unità locali 1985	103	42	Conc.terr.manif. 1985	1,10	1,43
Addetti 1980	15.279	5.620	Quota % settore macch. uff. '80	48,5	86,3
Addetti 1985	13.615	6.488	Quota % settore macch. uff. '85	46,8	81,5
Dimensione media u.l. 1980	201,0	208,1			
Dimensione media u.l. 1985	132,2	154,0			

Fonte: elaborazione Ires

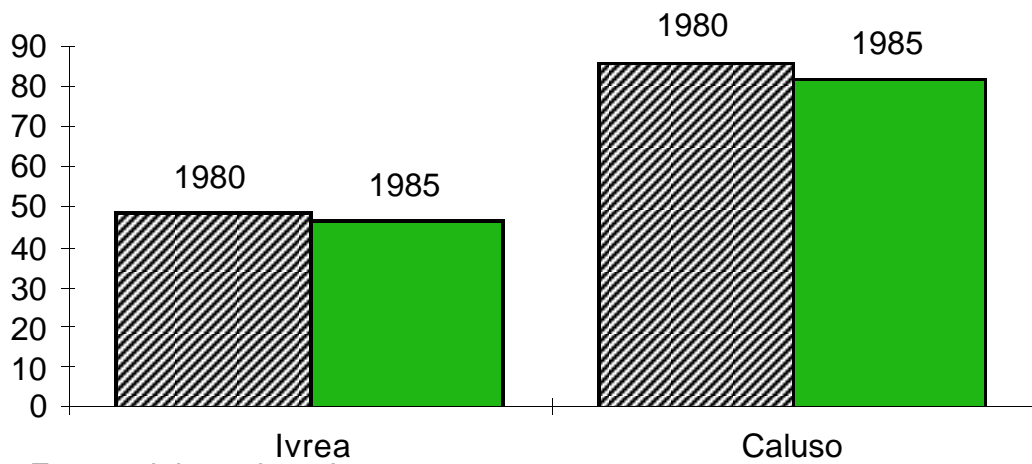
Rispetto ai dati riscontrati in provincia di Torino, si può notare come Ivrea e Caluso mostrino elevati tassi di espansione quanto ad unità locali insediate (Caluso è al primo posto tra le aree subprovinciali), mentre la zona di Caluso è anche la sola nella quale è intervenuta una variazione positiva degli addetti. Per ciò che riguarda la dimensione di impresa, Ivrea e Caluso si collocano pur sempre ad un livello piuttosto elevato relativamente non solo al dato medio provinciale (91,8 addetti per u.l.), ma anche a quelle delle diverse aree subprovinciali (solo l'area di Perosa presenta dimensioni medie decisamente superiori). In termini percentuali rispetto agli addetti, Ivrea e Caluso rappresentano poco meno del 7% del totale provinciale nel 1985, contro il 5% del 1981. E' evidente, dunque, che il calo occupazionale è risultato assai attenuato a confronto con la media provinciale. La specializzazione manifatturiera delle due aree è aumentata nel quinquennio in esame: l'indice apposito, calcolato rispetto alla popolazione residente (graf. 1), è passato da 0,92 a 1,1 ad Ivrea, e da 0,9 a 1,43 a Caluso. Si tratta, significativamente, di aumenti tra i più alti di quelli registrati nelle aree subprovinciali torinesi (quello di Caluso è decisamente il più alto). Tuttavia la concentrazione rispetto al comparto produttivo dominante è diminuita, con la quota degli addetti occupati nel comparto principale, ovviamente quello delle macchine per ufficio, che scende dal 48,5 al 46,8% ad Ivrea, e dall'86,3 all'81,5% a Caluso (graf. 2). I cambiamenti sintetizzati dagli indicatori sopra richiamati hanno modificato in profondità anche la composizione per dimensione della struttura industriale. Nella zona di Ivrea, le classi dimensionali al di sotto dei 500 addetti hanno tutte guadagnato quote percentuali (tav. 2): la classe inferiore (unità locali da 10 a 50 addetti) occupa al 1985 il 10% degli addetti, contro il 6,5% al 1981; al contrario, gli stabilimenti oltre i 1.000 addetti occupano il 52,2%, contro il 57,6% del 1980. Meno generalizzato lo spostamento nel Calusese, dove la flessione dell'occupazione negli stabilimenti oltre i 1.000 addetti si è trasformata in un aumento della quota di occupati negli stabilimenti tra i 100 ed i 500 addetti. Un confronto con le altre aree subprovinciali torinesi evidenzia però come le zone qui esaminate rimangano pur sempre caratterizzate dalla grande dimensione: le quote

Grafico 1 Concentrazione territoriale dell'occupazione manifatturiera



Fonte: elaborazione Ires

Grafico 2 Concentrazione dell'occupazione nel settore macchine per ufficio



Fonte: elaborazione Ires

Tavola 2  
Distribuzione percentuale degli addetti per dimensione di impresa

	Ivrea		Caluso	
	1980	1985	1980	1985
10-49 addetti	6,50	10,04	8,26	11,10
50-99 addetti	6,41	8,46	3,17	
100-499 addetti	19,93	21,90	2,22	7,36
500-999 addetti	9,54	6,78		
1000 e oltre	57,60	52,82	86,35	81,54

Fonte: elaborazione Ires

Tavola 3  
Anagrafe delle imprese presenti nell'area programma di Ivrea - 1985

	Ivrea	Caluso
Occupati in imprese nuove (in % del tot. addetti 1985)	4,55	9,00
Occupati in imprese scomparse (in % del tot. addetti 1980)	3,14	4,15
Unità locali con occupazione		
in calo	41	8
stabile	10	4
in crescita	14	9
Unità locali che hanno superato i 10 addetti	14	7
Unità locali trasferite da altra area	2	0
Unità locali di nuova costituzione	22	14
Totale	103	42
Addetti tot. u.l. con occup.		
in calo	9.636	195
stabile	234	64
in crescita	2.879	5.539
Addetti tot. u.l. superiori a 10 addetti	191	88
Addetti tot. u.l. trasferite da altra area	55	0
Addetti tot. u.l. di nuova costituzione	620	582
Totale	13.615	6.468

Fonte: elaborazione Ires

di addetti occupate nelle unità locali tra 10 e 50 addetti sono, infatti, le più basse di tutta l'area provinciale, con una debolezza estesa anche agli insediamenti di media dimensione, ed il loro incremento risulta inferiore a quanto avvenuto in numerose altre aree. E' importante notare la vitalità dei piccoli stabilimenti: in cinque anni sono nate 28 nuove realtà ad Ivrea e 17 nella zona di Caluso.

L'andamento dei flussi localizzativi ed occupazionali mostra un quadro molto mosso (tav. 3). Le unità di nuova costituzione rappresentano un terzo di quelle esistenti al 1985 a Caluso, e circa un quinto ad Ivrea; in termini occupazionali, la nuova occupazione così creata pesa per il 4,5% ad Ivrea e per il 9% a Caluso. Sempre consistenti, ma di minore entità, le cifre che riguardano gli stabilimenti che hanno cessato l'attività nel quinquennio considerato. E' interessante notare come le nuove imprese presentino, ad Ivrea, una dimensione media molto bassa (28,2 addetti per u.l.), molto inferiore alla dimensione delle imprese che hanno cessato l'attività (pari a 47,9); al contrario, nell'area di Caluso le nuove imprese sono mediamente più grandi di quelle che scompaiono (41,6 contro 38,8 addetti per u.l.). Il bilancio complessivo mostra come le perdite occupazionali registratesi nell'area di Ivrea siano state recuperate prevalentemente dall'aumento delle dimensioni di impresa nella zona di Caluso, mentre il complesso delle unità locali stabili sul piano occupazionale ha un peso veramente ridotto. Le informazioni circa la composizione per comparti produttivi aggiungono nuovi elementi di valutazione (tav. 4). Alla caduta della concentrazione settoriale attorno al comparto delle macchine per ufficio, già richiamata, si accompagna la forte espansione degli occupati in imprese impegnate nella meccanica di precisione (da 1.464 a 1.945 addetti) ad Ivrea, mentre nell'area di Caluso sia il comparto delle macchine per ufficio che quello della costruzione di impianti e macchine elettriche hanno aumentato gli occupati di circa 400 unità in cinque anni. Più modeste le variazioni intervenute in altri comparti produttivi.

La panoramica sull'industria eporediese che si è cercato di delineare non ha potuto, per mancanza di un dataset pienamente confrontabile, estendersi oltre il 1985. Tuttavia la disponibilità di

Tavola 4  
Occupati per settore produttivo 1980-1985

	Ivrea		Caluso	
	1980	1985	1980	1985
Produzione e trasf.metalli	383	361	30	0
Estrazione minerali	0	10	0	0
Lavorazione minerali	325	349	93	86
Ind. chimiche	212	168	0	11
Prod. fibre artificiali	1.183	923	0	0
Produz. in metallo	1.064	813	61	190
Costruz.meccaniche	603	537	33	30
Costr. macchine ufficio	7.414	6.378	4.853	5.274
Costruz. rip. imp.elettrici	1.375	1.074	49	496
Prod. auto e parti	104	209	0	0
Costr.altri m.trasporto	0	0	0	0
Costr.mecc. precisione	1.464	1.945	0	0
Prod.alimentari base	114	102	24	36
Altri prod.alimentari	111	90	15	29
Prod. tessili	197	112	149	155
Pelli e cuoio	60	38	0	0
Calz. abbigliamento	168	56	64	0
Legno e mobili	221	196	59	61
Carta e stampa	62	64	115	71
Mat. plastiche	71	91	25	29
Altre manifatture	90	28	50	0
Altro	58	61	0	0

Fonte: elaborazione Ires

Tavola 5  
Occupati per branca di attività nell'Eporediese - 1989

Agricoltura	320
Energia, gas, acqua	102
Industria estrattiva	862
Lav. e trasf. metalli	9.453
Alimentari, tessili, abbigliamento, legno	2.578
Edilizia	2.399
Commercio, pubbl. esercizi	10.380
Trasp. e comunicazioni	748
Credito, assicurazioni	4.362
Amministrazione pubblica	1.443

Fonte: elaborazione Ires su dati Cerved

informazioni ulteriori non ancora "trattate", raccolte in vista dell'aggiornamento dell'anagrafe delle imprese per la provincia di Torino (previsto per il 1990), consente di segnalare qualche indizio circa l'evoluzione più recente (tav. 5). Senza scendere in un dettaglio quantitativo ingannevole, sembra innanzitutto di notare una crescita netta degli addetti nel settore manifatturiero, abbastanza diffuso in tutti i comparti. Questo ritorno ad un saldo positivo dell'occupazione industriale risulta, dalle prime verifiche, intenso nel comparto dei prodotti in metallo ed in quello degli impianti e macchine elettriche, mentre meno chiara, seppure sempre positiva, sembra essere la situazione nel caso delle attrezzature informatiche, ultimamente alle prese con qualche cedimento. Tra le presenze più significative ed in fase di consolidamento merita una segnalazione particolare la RBM Marxer, un laboratorio avanzato di ricerche biotecnologiche con circa 100 addetti: si tratta, in effetti, della apertura ad Ivrea di un nuovo settore molto avanzato e molto promettente, che sfrutta in parte una complementarità con l'informatica sofisticata, ma aggiunge elementi di diversificazione e di innovazione. Secondo le più aggiornate ricerche ed esperienze internazionali, si può dire che una prospettiva concreta di evoluzione in questa direzione dipenderà in modo cruciale dalla qualità delle risorse umane disponibili e, in misura forse anche maggiore, dalla qualità della vita che l'area nel suo insieme sarà in grado di offrire.

Sul piano dell'interpretazione della dinamica degli anni '80, dati quantitativi ed opinioni di esperti convergono nell'indicare in qualche modo un nuovo punto di svolta per l'area eporediese. All'inizio del decennio il declino della vocazione meccanica, che tanta parte aveva avuto nella tradizione industriale canavesana, sembrava definitivo. L'espansione dell'informatica e dell'elettronica proponeva un modello di sviluppo diverso, centrato su imprese più piccole ma molto più qualificate, tese alla innovazione, molto meno capaci del passato di rispondere all'esigenze di creare occupazione. Per converso, lo scenario del mercato del lavoro si caratterizzava più in senso qualitativo che quantitativo, con un deciso spostamento delle assunzioni verso competenze e titoli di studio elevati ma

contemporaneamente un forte restringimento della base occupazionale, soprattutto nelle qualifiche operaie. Nelle interpretazioni estreme, i ruoli operai erano visti quasi come ruoli "ad esaurimento", la cui importanza si sarebbe prosciugata con lo scorrere degli anni. In realtà, tutta una serie di segnali che indicavano negli anni scorsi le difficoltà del settore meccanico ma allo stesso tempo la sua capacità di sopravvivere e di evolversi, tendono oggi a proporre un comparto meccanico diverso dal passato, ma solido e vitale, non emarginato, anzi componente di primo piano del tessuto economico dell'area di Ivrea. Il recupero del settore meccanico è avvenuto attraverso una progressiva integrazione con la tecnologia elettronica, mediata dalla presenza di una serie di realtà imprenditoriali di progettazione-costruzione, a loro volta in grado di affidare parte delle lavorazioni a imprese più tradizionali, ma in questo modo sollecitate ad evolvere. Il comparto elettronico mostra, per altro verso, la tendenza ad articolarsi, e l'indirizzo informatico di molte attività lascia ora più spazio alle imprese di montaggio e manutenzione di componenti elettroniche a raggio più vasto, nonchè appunto ad un'area di imprese di progettazione di impianti utensili specialistici.

Nell'opinione di numerosi esperti interpellati, tanto la tenuta del comparto meccanico quanto gli indirizzi articolati in campo elettronico si radicano, oltrechè in vicende di natura complessiva, quali il lungo periodo di crescita dell'economia italiana ed internazionale, in una serie importante di sinergie e punti di forza. La tradizione meccanica del Canavese, più volte citata, e nella quale le lavorazioni per prototipi e piccole serie avevano uno spazio non secondario, si intreccia con lo sviluppo di un nucleo di imprese di progetto e costruzione di utensili a controllo numerico, derivate in parte da vecchie attività Olivetti, con un reciproco rafforzamento. La presenza di un'impresa leader mondiale attrae su Ivrea un flusso di collegamenti e contatti con la migliore produzione e progettazione internazionale di componenti e parti finite in campo elettronico, del quale si avvantaggia tutta la rete di imprese minori, altrimenti non in grado, per gli alti costi e la massa troppo ridotta, di entrare in tale circuito internazionale. Vi è infine la presenza di una cultura tecnologica e dell'innovazione, molto ricca di stimoli e capacità



imprenditoriali, ma allo stesso tempo innestata sul tessuto culturale ed industriale preesistente, piuttosto che in rottura con esso. Va ricordata, a questo proposito, la situazione dell'Olivetti, il cui riposizionamento a livello di prodotti e di strategie imprenditoriali non è avvenuto isolandosi dalla comunità locale, ma anzi mantenendo, forse più implicitamente che in passato, un ruolo di interlocutore per la crescita delle energie locali. Le difficoltà più serie sembrano provenire dal lato della disponibilità di risorse umane sufficienti, ma di ciò si dirà meglio nei paragrafi seguenti.

## 2. L'ECONOMIA DEL CANAVESE: UN PROFILO CONGIUNTURALE

E' sembrato utile integrare quanto detto circa l'evoluzione strutturale dell'industria eporediese con l'illustrazione di alcune grandezze congiunturali disponibili per l'intero arco degli anni '80. L'occasione è offerta dalla disponibilità delle indagini trimestrali curate dalla FederPiemonte, nelle quali è possibile enucleare la zona di Ivrea. Si tratta, per la verità, di dati riferiti ad aziende associate all'Associazione Industriale del Canavese, e quindi riguardanti un ambito territoriale più vasto; inoltre, le grandezze rilevate sono qualitative, e centrate su valutazioni delle imprese (saldo tra opinioni che giudicano in crescita o in flessione l'andamento di una certa variabile). Tuttavia essi sono certamente un contributo alla comprensione delle dinamiche della zona, anche per la possibilità di confronto con le medie regionali.

Dalle valutazioni delle imprese emerge con evidenza come l'andamento della produzione industriale canavesana sia stato sostenuto, nei primi cinque anni del decennio '80, prevalentemente dagli ordini esteri (graf. 3). Il ritorno a valori positivi del saldo ottimisti-pessimisti circa la produzione avviene nel corso del 1984; da allora tale saldo è rimasto in tutti i trimestri positivo. Nell'ultimo biennio il ruolo di locomotiva sembra essere decisamente svolto dagli ordini dall'interno, mentre gli ordinativi esteri, dopo la preoccupante flessione subita tra 1987 e prima parte del 1988, sembrano ora in netto recupero.

Grafico 3 Produzione e portafoglio ordini dell'industria canavesana-dati destagionalizzati 1981-1989

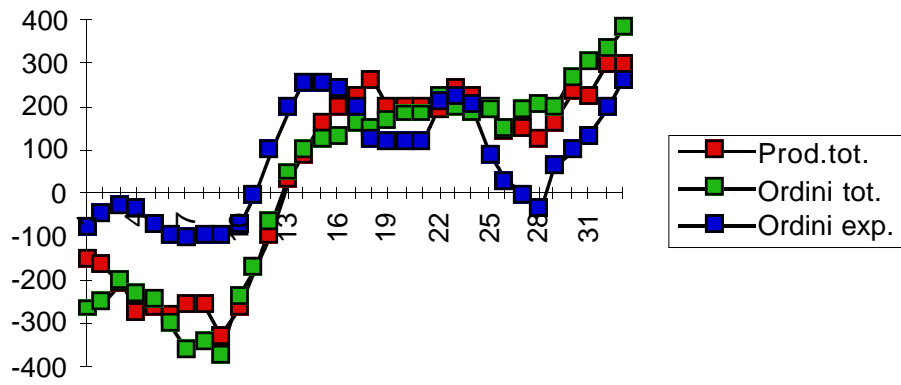
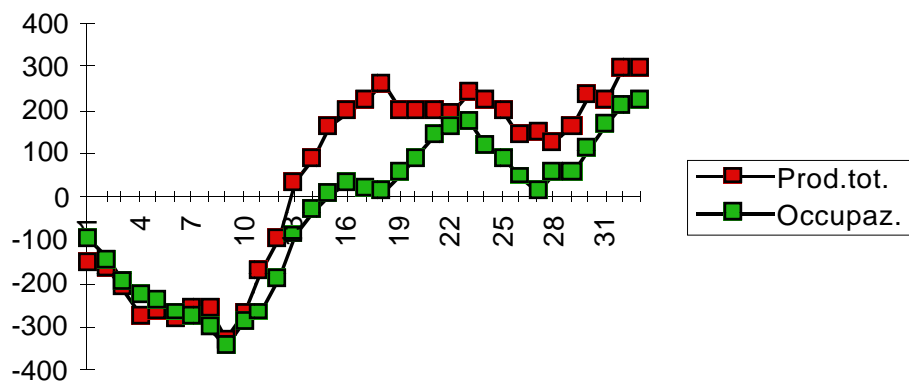


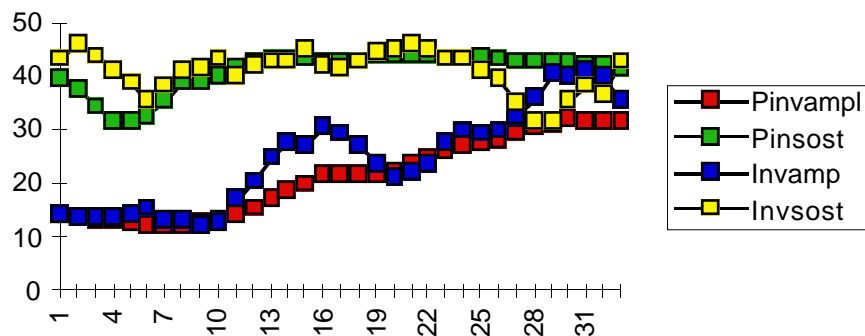
Grafico 4 Produzione ed occupazione nell'industria canavesana-dati destagionalizzati 1981-1989



Le valutazioni imprenditoriali circa produzione ed occupazione sono assai significative (graf. 4). Da esse traspare come nel Canavese non si possa, probabilmente, parlare di una completa rottura nel rapporto tra queste due variabili (in nessun trimestre il saldo di opinione circa la produzione è positivo in presenza di un saldo negativo relativo all'occupazione), quanto di una persistente riduzione dell'elasticità della domanda di lavoro rispetto all'andamento della produzione. La caduta più ampia di tale elasticità sembra essere intervenuta, sulla base degli indicatori disponibili, nel biennio 1985-86, mentre nel periodo più recente sembra essersi ristabilita qualche maggiore sintonia. Tale andamento sembra in linea con una interpretazione dell'occupazione quale fattore di produzione quasi-fisso, il cui rilancio avviene solo in presenza di consolidate prospettive favorevoli di medio-lungo periodo.

Molto significative anche le indicazioni circa gli investimenti produttivi progettati dalle imprese (graf. 5).

Grafico 5 Investimenti per ampliamento e sostituzione nell'industria del Canavese ed in Piemonte-dati destagionalizzati 1981-1988



A partire dal 1984, la percentuale delle imprese che dichiarano intenzioni di investire per ampliare la propria capacità produttiva è in continua crescita, fino a superare, nel 1988, quelle delle imprese che investono solo per sostituzione degli impianti. Si tratta di un orientamento fortemente favorevole all'espansione, ulteriormente

confermato dal confronto con il dato medio regionale. Da esso si nota come, nell'insieme della regione, la quota di imprese impegnate ad investire per semplice sostituzione sia tuttora molto superiore a quella delle imprese impegnate nell'espansione della capacità; inoltre, il ritmo degli investimenti per ampliamento ha subito nel Canavese due brusche accelerazioni, la prima tra il 1985 e il 1986, la seconda a partire dal 1988, solo parzialmente riscontrabili nella media regionale. In sostanza, il sistema industriale canavesano appare da questi dati molto orientato all'ampliamento della capacità produttiva, certamente oltre il dato medio piemontese, ed al di sopra di quanto interpretazioni troppo scontate tendono ad immaginare.

Nel loro insieme, l'immagine che i profili congiunturali esaminati tendono a proporre è quella di un'area industriale per la quale la stagione degli anni '80 ha significato una trasformazione, ma non un declino; al contrario, questa stagione è stata vissuta come un forte impulso alla crescita, sullo stimolo di flussi di ordini dall'estero prima, e dall'interno successivamente, senza tuttavia poter evitare un distacco tra trend produttivi e trend occupazionali, distacco che tende ad aggravarsi ogni volta che le prospettive a più lunga distanza temporale si fanno più precarie.

### 3. MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE E STRATEGIE DI ASSUNZIONE

Entrambi i paragrafi precedenti hanno richiamato il ruolo e le difficoltà dell'occupazione industriale nella zona di Ivrea e nel Canavese in generale. E' noto, peraltro, come agli appesantimenti quantitativi si siano affiancati profondissimi cambiamenti strutturali circa la qualità del lavoro domandato ed offerto, l'improvviso allargarsi degli ambiti territoriali di reclutamento, i percorsi formativi prima e dopo l'ingresso in azienda. Gli interventi pubblici sul mercato del lavoro, proposti tanto da disposizioni nazionali (quali i contratti di formazione-lavoro) quanto da Regione e Enti locali (principalmente in campo formativo) si svolgono così in uno scenario improntato a rapide e continue evoluzioni.

Una esauriente descrizione di caratteristiche strutturali e congiunturali del mercato del lavoro canavesano è contenuta in una recente pubblicazione a cura dell'Osservatorio Regionale sul mercato del lavoro (Orml-Ufficio Provinciale del Lavoro-Comune di Ivrea, Mercato del Lavoro nel Canavese, dicembre 1988). E' sembrato utile soffermarsi, in questa sede, su alcuni aspetti strutturali problematici, rinviando appunto a tale pubblicazione per un'ampia serie di dati più dettagliati.

Vi sono, in primo luogo, indizi di un mercato orientato in senso maschile in misura relativamente maggiore di quanto non si riscontri altrove. Tra gli iscritti al Collocamento disponibili, ad esempio, la quota dei maschi è di tre-quattro punti percentuali maggiore della media provinciale e regionale; nei passaggi diretti, la quota di pertinenza maschile, il 75%, è di oltre dieci punti superiore alla media provinciale. E' interessante notare, peraltro, come il CFL, certamente il provvedimento più incisivo in atto in tema di mercato del lavoro, sembra esser in grado, in questo contesto locale, di svolgere una sia pure limitata azione di riequilibrio, se è vero che le donne sono in grado di accedervi in misura superiore, seppure di poco, al dato medio provinciale.

La presenza dell'Olivetti e sue consociate determina l'esistenza di un vasto mercato interno, statisticamente rilevato dalle assunzioni per passaggio diretto. Si tratta di una componente primaria del mercato del lavoro eporediese, testimoniata appunto dal grosso peso che assumono le assunzioni per passaggio diretto, di quasi sei punti percentuali superiori alla media provinciale, a scapito della quota detenuta dalle assunzioni nominative. In altre parole, nella zona di Ivrea più che altrove il mercato svolge una notevole azione di smistamento, per così dire, del lavoro, con un bilancio certamente positivo in termini di efficienza paretiana globale (in un passaggio diretto quasi certamente si ha un aumento dell'utilità per almeno una delle due parti).

La situazione dei CFL nella zona rivela altre importanti caratteristiche. Si registra una radicata vocazione industriale (il 65% dei CFL riguardano l'industria, contro il 63% del dato medio regionale; in provincia di Torino, la maggiore presenza terziaria in

città riduce tale percentuale al 55%), forse con qualche sorpresa data la buona consistenza del terziario, anche tipo informatico, nella zona (il dato è però probabilmente sovradimensionato, almeno in parte, da problemi di inquadramento statistico delle imprese). L'aspetto di gran lunga più sorprendente, tuttavia, riguarda la spiccata povertà di qualificazione, scolastica e professionale, di coloro che accedono al CFL: ben il 71% dei CFL riguarda, infatti, persone con il solo obbligo scolastico, a fronte di una media regionale del 60% e provinciale del 44%. Se si considera inoltre che i CFL firmati nella zona di Ivrea e Caluso sono meno che proporzionali al numero complessivo dei lavoratori disponibili iscritti al Collocamento (sono infatti il 3,6% del dato provinciale, mentre gli avviati disponibili sono poco meno del 5%), sembra di poter sostenere che tra le imprese della zona il CFL non ha trovato condizioni favorevoli al suo pieno utilizzo, e si è comunque caratterizzato come uno strumento di intervento spiccatamente diretto alle fasce meno qualificate, o comunque più deboli, mentre altrove esso ha avuto un utilizzo a spettro ben più vasto. Le ragioni di questo fenomeno sono probabilmente da ricercare nell'accelerazione subita dalla domanda di lavoro attorno alla metà degli anni '80, unita alla forte competitività che caratterizza il mercato del lavoro qualificato, che ha spinto le imprese a rinunciare alle garanzie ed alle riduzioni di costi consentite dalla nuova flessibilità del mercato pur di coprire rapidamente il fabbisogno di manodopera. Resta tuttavia vero che il CFL, ad Ivrea, sembra di fatto essere uno strumento impiegato in modo meno selettivo che altrove. Ad integrazione di quanto indicato, occorre aggiungere però che l'analisi per classi di età chiarisce come esso sia impiegato prevalentemente a favore di giovani nella classe 19-24 anni (il 68% del totale nel 1987, contro medie regionali e provinciali rispettivamente del 55% e del 37%), con una minore efficacia delle sue capacità di strumento di riequilibrio dal lato delle composizioni per età.

I dati disponibili per il periodo più recente (I° semestre del 1989, ovvero media dei dodici mesi luglio 1988 - giugno 1989), messi a disposizione dall'Ufficio di Collocamento di Ivrea, non modificano il quadro in modo sostanziale. La propensione maschile sembra essersi ridimensionata, lasciando aperto l'interrogativo se sia in atto un

riequilibrio strutturale o un semplice movimento ciclico; si manifesta inoltre nel periodo recente un netto spostamento della struttura per età degli iscritti verso la fascia più giovane, al di sotto dei 25 anni, ma il confronto deve essere preso con cautela, a causa della diversa periodicità dei dati, ed anche per alcune riorganizzazioni e revisioni a cui i dati stessi sono stati sottoposti. Per quanto riguarda la struttura degli inserimenti sul lavoro, emerge un ruolo relativamente più ampio dei passaggi diretti, che nel periodo luglio 1988 - giugno 1989 costituiscono oltre il 30% degli inserimenti, rafforzando una caratteristica di fondo del mercato del lavoro eporediese. Corrispondentemente si riduce il ruolo degli avviamenti nominativi, mentre resta invariato il quadro degli altri movimenti. Gli 854 contratti di formazione avviati nei primi sei mesi del 1989 non sono, per motivi analoghi a quelli già indicati, facilmente comparabili con le cifre degli anni precedenti. La composizione per settore di inserimento e per titolo di studio conferma comunque lo spiccato orientamento industriale di questo strumento nella zona di Ivrea (oltre il 70% dei CFL sono richiesti in questo settore), mentre risulta ancora più forte la concentrazione dei contratti a favore di giovani con il solo obbligo scolastico (il 79,5% del totale, contro il 71,8% del 1987); una nuova elaborazione consente di notare, infine, la grande concentrazione dei CFL nelle piccole e piccolissime imprese (oltre l'80% dei CFL è stipulato da imprese sotto i 50 addetti). Infine, è facile constatare con un semplice confronto numerico, come la quasi totalità di coloro che usufruiscono del CFL e dispongono del solo obbligo scolastico hanno conseguito la licenza media da più di cinque anni (anche se non necessariamente sono lontani dal sistema scolastico dallo stesso tempo).

La lettura dei dati disponibili lascia capire come l'andamento del mercato del lavoro si presenta con un profilo congiunturale piuttosto accidentato. Su di esso indubbiamente incidono i periodici flussi di assunzione di laureati, tecnici e, a partire dal 1984, anche di operai da parte dell'Olivetti. Tali ingressi finiscono non di rado di incidere profondamente sulle risorse locali disponibili, determinando da un lato il coinvolgimento nell'ambito del lavoro industriale di persone ed ambienti normalmente lontani da esso, dall'altro il

prosciugamento dei bacini di assunzione per tutta la rete di imprese minori. Nell'opinione raccolta da alcuni esperti, esisterebbe di fatto una sorta di tacito stabilizzatore automatico nella zona, cosicchè i flussi di assunzione delle imprese minori si succedono, ma non si sovrappongono, a quelli dell'Olivetti. Tale situazione tuttavia deriva, più che da ragioni di efficienza, dalla concreta indisponibilità in loco di risorse ulteriori. In realtà, nonostante la vicinanza con Torino e la buona integrazione con la viabilità a lungo raggio, Ivrea ed il Canavese in generale mostrano indizi significativi di un campo di risorse ormai troppo ristretto, a cui si affiancano difficoltà di attrazione e di apertura all'esterno. Tali difficoltà si esprimono in alti tassi di rotazione tra gli assunti di elevato livello (laureati, parte dei diplomati), per i quali esiste in ogni caso già da anni un forte flusso in ingresso, con provenienze anche da grandi distanze e dall'estero, stante l'insufficienza della produzione locali di laureati; si esprimono in una vera e propria insufficienza di offerta per le altre figure professionali (parte dei diplomati, qualificati professionali, operai specializzati), per le quali la prossimità con Torino non garantisce oggi alcuna effettiva possibilità di interscambio.

La preoccupazione per la ristrettezza del mercato del lavoro locale trova ulteriori giustificazioni nelle proiezioni demografiche riguardanti l'area di Ivrea e Caluso. Secondo i dati dell'Osservatorio Demografico dell'Ires per il 1988, i giovani in età di ingresso al lavoro, cioè tra i 14 ed i 29 anni, diminuiranno tra il 1987 ed il 1998 di oltre 4.000 unità nell'area di Ivrea, e di circa 300 unità nell'area di Caluso. Tali flessioni non sono certo compensate dal movimento delle aree vicine di Chivasso e di Cuorgnè, peraltro solo in parte ridotta orbitanti sul bacino produttivo eporediese, e anch'esse in flessione (tav. 6). Senza opportuni interventi volti ad innalzare la qualificazione scolastica dei giovani residenti, ed a facilitare la permeabilità tra la domanda di lavoro eporediese e l'offerta di lavoro presente nelle aree circostanti si può prevedere facilmente l'emergere di strozzature sempre più gravi per il sistema industriale locale.



Le informazioni statistiche disponibili, per quanto ricche di stimoli, non sono tuttavia sufficienti per descrivere in modo compiuto l'evoluzione e le prospettive del mercato del lavoro. E' ormai ampiamente diffusa la consapevolezza che il mercato del lavoro, molto più che i mercati dei prodotti, presenta quali fattori centrali dell'incontro tra domanda e offerta un insieme di caratteristiche diverse dal semplice prezzo, o salario, di equilibrio, e che quanto più il lavoro si presenta come un fattore in trasformazione tanto più gli elementi di tipo qualitativo ricoprono un ruolo cruciale nel concreto funzionamento del mercato. Alla luce di quanto ricavato in numerose

Tavola 6  
Popolazione giovanile nel Canavese - scenari al 1998

		Fasce d'età			
		14-19	20-24	25-29	14-29
Ivrea 1987	M	4.126	3.933	3.454	11.513
	F	3.847	3.644	3.331	10.822
	Tot.	7.973	7.577	6.785	22.335
Ivrea 1998	M	2.234	2.963	4.207	9.404
	F	2.227	2.751	3.714	8.692
	Tot.	4.461	5.714	7.921	18.096
Caluso 1987	M	1.435	1.283	1.149	3.867
	F	1.413	1.322	1.181	3.916
	Tot.	2.848	2.605	2.330	7.783
Caluso 1998	M	906	1.285	1.663	3.853
	F	946	1.199	1.460	3.605
	Tot.	1.852	2.484	3.123	7.458
Cuorgnè 1987	Tot.	5.178	4.762	4.597	14.537
Chivasso 1987	Tot.	6.042	5.762	5.736	17.540
Cuorgnè 1998	Tot.	3.716	4.581	5.585	13.882
Chivasso 1998	Tot.	4.113	5.053	6.177	15.343

Nota: i dati sono riferiti al territorio delle Ussll  
Fonte: elaborazione Ires

testimonianze raccolte nella zona di Ivrea, è sembrato pertanto opportuno proporre una riflessione più dettagliata circa l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche per ottenere stimoli utili a suggerire eventuali iniziative. Del resto da qualche tempo la stessa elaborazione teorica dell'economia del lavoro tende a sottolineare con acutezza come la stabilità immediata, la prospettiva futura e la stessa produttività potenziale di un rapporto di lavoro dipendono da un insieme di caratteristiche del posto di lavoro e dell'individuo

candidato a ricoprirlo, finora quasi del tutto trascurate da un approccio al lavoro di tipo semplicistico, basato su un'idea indifferenziata tanto del lavoro quanto dei lavoratori. Secondo questo approccio, il mercato del lavoro di fatto è il susseguirsi dei vari contatti, dei vari "esperimenti" con i quali si stabilisce quali incontri sono accettabili per le parti e quali non lo sono, nonché delle modalità concrete con le quali le parti tentano di ridurre la durata della sperimentazione reciproca mediante un miglioramento dell'informazione, ottenuta anche in modo informale (è l'approccio definito teoricamente come "job shopping").

Sul piano generale, una serie di colloqui raccolti nei mesi scorsi hanno posto in luce come sul mercato del lavoro eporediese siano allo stesso tempo in atto comportamenti di tipo "moderno" accanto ad altri di natura più tradizionale ed informale, senza che essi possano essere automaticamente attribuiti ad imprese innovative piuttosto che tradizionali, ovvero a figure professionali nuove piuttosto che consolidate. Un esempio molto significativo della coesistenza di approcci differenziati è dato dalla fase di reclutamento, cioè dalla fase nella quale si stabilisce il primo contatto tra azienda e potenziale assunto. La pratica dell'assunzione a seguito della segnalazione di un dipendente ancora in attività o in pensione è tuttora molto diffusa. Essa costituisce un canale importante per quasi tutta la rete di imprese minori, non in grado di svolgere operazioni di screening a largo raggio, e particolarmente per le figure professionali di tipo operaio o comunque poco qualificate. Tuttavia essa è applicata in misura non trascurabile anche nelle imprese più grandi (in Olivetti circa 1/3 delle assunzioni operaie, e forse qualcosa in più tra quelle di personale con precedenti esperienze di lavoro, segue questo canale), e investe, in tutte le imprese, anche assunzioni di tipo qualificato. Il giudizio convenzionalmente critico verso questa procedura è ormai in fase di revisione, alla luce della distinzione introdotta tra segnalazione (che tende a migliorare la simmetria tra requisiti posti da chi assume e caratteristiche di coloro che aspirano a coprire il posto di lavoro) e raccomandazione (che invece tende ad imporre all'impresa l'assunzione di persone altrimenti ritenute non idonee o scartate a favore di altri, ed è

promossa da persone al di fuori dell'azienda), nonché della migliore comprensione dei problemi di informazione limitata che essa contribuisce a superare (coloro che contraggono un rapporto di lavoro scoprono solo dopo qualche tempo le rispettive caratteristiche, mentre l'intervento di una terza parte, conoscitore e fiduciario di entrambe, può ridurre i margini di errore). Nei contesti locali, com'è il caso di Ivrea, il ricorso a questo canale supplisce in parte le difficoltà incontrate da altre fonti. Ad esempio l'efficacia delle inserzioni è notevole per la domanda di figure professionali molto qualificate, ma è molto ridotta per le figure di diplomati e operai specializzati, a causa dell'ambito geografico ristretto entro il quale si svolge il reclutamento. Le inserzioni per queste figure sono poche e inserite, infatti, solo sulla stampa locale. Più positivo l'apporto delle domande spontanee. Esse hanno una buona efficacia generale, ma per il sistema delle imprese minori il risultato è drenato dall'effetto-attrazione determinato dall'Olivetti (dove 2/3 delle assunzioni operaie, e molte tra quelle di personale qualificato, provengono da questo canale). Spesso, inoltre, questo metodo di contatto è impiegato da persone non particolarmente attraenti per le imprese, per ragioni di specializzazione poco richiesta, preparazione generica o altro ancora.

La scarsità dell'offerta di personale tecnico rispetto al fabbisogno dell'area ha spinto le imprese ad anticipare fortemente il momento del primo contatto con i giovani candidati (questo comportamento tende in pratica a prosciugare la rilevanza delle domande spontanee). La prassi di contattare diplomati e qualificati subito dopo il superamento dell'esame finale persiste, ma si traduce sempre di più in contatti ancora più anticipati attraverso la tecnica degli stages. Lo stage è il percorso standard di assunzione per i giovani provenienti dai Consorzi formativi locali ("C. Ghiglieno" e "N. Capellaro"), ma è in fase di diffusione ai semplici diplomati e qualificati prodotti dal sistema formativo della zona. Si tratta di fatto del completamento del percorso formativo attraverso un periodo di lavoro presso un'azienda, variamente assistito e variamente formalizzato: nel caso di diplomati dei Consorzi, il giovane dispone di un tutor interno all'azienda e di un tutor presso il centro

formativo. I vantaggi dello stage sono evidenti: l'esplicita socializzazione al lavoro industriale, valutazione diretta delle abilità e delle conoscenze acquisite, un periodo di esperienza reciproca, il tutto con benefici effetti sui tassi di rotazione. Un vantaggio indiretto ma importante consiste poi nella possibilità di calibrare meglio i contenuti dei corsi, sulla base dei feed-back provenienti dagli stages conclusi.

Come ricordato pocanzi, il contatto con i giovani appena dopo il conseguimento del diploma o della laurea è un canale comunque molto importante per le assunzioni. Nella zona di Ivrea questo metodo è adottato da ampia parte delle imprese per quanto riguarda i diplomati (ma con un preciso limite territoriale che si ferma ai confini di Torino), mentre per i laureati il contatto è più mirato sul piano qualitativo e ristretto geograficamente all'area torinese, tranne ovviamente il caso dell'Olivetti, la quale estende il raggio dei propri contatti su scala nettamente sovraregionale.

Alla fase di assunzione segue ormai in modo quasi generalizzato una fase di formazione interna, che in qualche modo oggi fa parte integrante del processo di incontro tra domanda ed offerta del lavoro. E' infatti la fase nella quale sempre più spesso si creano o si accertano le premesse per le successive fasi di mobilità intra ed interaziendale.

Le conversazioni avute sembrano confermare alcune tendenze riscontrate in precedenti ricerche condotte su gruppi di imprese in tutta la regione. Nei confronti degli operai non qualificati l'uso del contratto di formazione-lavoro ha certamente generalizzato la prassi di fornire una breve occasione formativa a tutti (e l'ampia applicazione del CFL nei riguardi di giovani con il solo livello scolastico dello obbligo, propria dell'Eporediese, rafforza questa interpretazione). Di solito, tuttavia, si tratta di una formazione piuttosto standardizzata, con contenuti limitati e durata di solito molto breve, seguita poi da un periodo di apprendimento del mestiere per affiancamento. Essa non sembra in grado di creare profili professionali compiuti, ma ha piuttosto un intento socializzante: la comprensione di un sistema di regole e procedure, l'abitudine a vivere sul lavoro entro tale sistema è una componente importante di questa

formazione. Se per la formazione operaia non qualificata i connotati non sono troppo diversi da quanto riscontrato altrove, per i tecnici e gli specialisti vi sono invece i segni di qualche particolarità. Non è tanto o solo il contenuto della formazione interna, che ripropone pur sempre l'esame della tecnologia di impresa, gli aspetti organizzativi generali, metodologie di lavoro e di relazione tra funzioni, pur in ambienti, è bene ricordarlo, dove la formazione al momento dell'ingresso in azienda è alta, e dove spesso il neoassunto è passato attraverso una fase di stage nella quale molti problemi sono stati già affrontati. La particolarità sembra risiedere, piuttosto, nella netta preferenza per modalità formative non gerarchizzate, centrate sulla compenetrazione tra formazione, ricerca, lavoro più ancora che sulla loro alternanza, fortemente personalizzate per individui ed imprese. E', in sostanza, la riproposizione di un modello organizzativo diversificato ed elastico che è facile ricollegare alle esperienze, recenti e no, di matrice Olivetti.

Prima di passare ad analizzare in dettaglio due importanti protagonisti del mercato del lavoro, l'Olivetti ed il sistema formativo professionale locale, è utile riprender alcune questioni aperte, così come si presentano alla luce della riflessione fin qui condotta.

La prima questione aperta riguarda i confini ristretti del bacino di occupazione centrato su Ivrea. Tali confini sono delimitati non solo geograficamente, ma anche sul piano delle tradizioni produttive: l'attrazione di Torino prosciuga in larga misura le zone di transito verso la città e la pianura, mentre è quasi inesistente un flusso da Torino verso Ivrea. All'interno dello stesso Canavese, le vallate gravitanti su Rivarolo e Cuornè sono già al di fuori del bacino eporediese più proprio. Maggiori possibilità di interscambio tra l'Eporediese e l'area torinese sono da favorire, anche in vista del peggioramento di prospettive che le proiezioni demografiche illustrano. Una risposta affidata alla ripresa di flussi migratori, in parte realistica, non è però essa stessa gestibile in sede locale.

Una seconda questione riguarda la diversificazione della domanda di lavoro, a fronte di qualche segno di incertezza dal lato dell'offerta. Come accennato nel capitolo precedente, mentre aumenta la specializzazione manifatturiera dell'area, diminuisce però la

specializzazione settoriale nelle macchine per ufficio. I requisiti professionali predisposti dal sistema formativo locale stanno solo ora recependo questa evoluzione (ed in prima linea in questa direzione si trovano i due centri professionali "C. Ghiglieno" e "N. Capellaro"), mentre l'opinione pubblica appare, secondo il parere di alcuni esperti, ancora poco consapevole di questi sviluppi. Non c'è dubbio, peraltro, che una scommessa importante per il futuro economico della zona si gioca proprio su questo terreno, sulla capacità cioè di raggiungere anche in settori produttivi diversificati ed in parte tradizionali quelle condizioni di eccellenza, strettamente connesse alla risorsa lavoro, che è stato possibile creare nel comparto delle macchine da calcolo.

Una terza questione, collegata ad entrambe le precedenti, riguarda il recupero delle risorse umane disperse e/o sottovalutate. In quasi tutte le testimonianze raccolte è emersa una forte sollecitudine in questa direzione, motivata in parte da ragioni di equilibrio sociale, quali il possibile ampliarsi di fasce marginalizzate, in parte da ragioni di tipo produttivistico, quale la scarsità di risorse lavorative rispetto ai fabbisogni della zona. Non mancano neppure suggestioni legate ad un concetto di sviluppo come fattore di crescita di tutta intera la comunità locale, con un richiamo ai temi cari al movimento comunitario-olivettiano. Alcuni strumenti sembrano già fornire un contributo in questo senso (i CFL, parte della struttura formativa); altri strumenti sono da inventare, e c'è forse qualche incertezza tra obiettivi individuati e strumenti utili per perseguirli. Vi sono, al momento, condizioni congiunturali e strutturali adatte per un intervento efficace in questo campo, senza dimenticare tuttavia che solo una prospettiva generale di competitività e di sviluppo consente di affrontare in modo permanente queste tensioni.

### 3.1. L'Olivetti e il mercato del lavoro

Uno studio sul mercato del lavoro nell'area eporediese non può prescindere da un'analisi attenta dell'evoluzione della realtà

Olivetti. Ai fini di questa ricerca, la riflessione sarà concentrata in prevalenza sulla politica di assunzione e formazione svolta dall'azienda dopo il 1984, e sulle ripercussioni generali che tali scelte hanno avuto nell'area di Ivrea.

In termini molto sommari, si può dire che gli anni '80 sono stati, per l'Olivetti, dapprima un periodo di consolidamento progressivo dopo la ristrutturazione (fino al 1983-84); poi un periodo di boom, connesso all'accordo con la ATT ed alla penetrazione sul mercato americano (1984-87); infine una fase di ripensamento non priva di incertezza (dopo il 1987).

La periodizzazione sopra schematizzata si è riflessa con simmetria nei comportamenti dell'Olivetti sul mercato del lavoro. Fino al 1983, l'azienda ha effettuato in Piemonte assunzioni esclusivamente di personale qualificato con laurea o diploma, espellendo invece manodopera generica, con un saldo occupazionale negativo. Tra il 1984 ed il 1989 si è avuto un significativo numero di assunzioni, con un saldo occupazionale leggermente positivo fino al 1987, dovuto alla componente femminile (+312 unità) ed all'espansione delle aree di progetto-produzione, dello staff e della commercializzazione, mentre gli operai sono ulteriormente diminuiti (tav. 7); a fine 1989, comunque, l'occupazione Olivetti è inferiore a quella del 1984.

Tavola 7  
Occupati Olivetti e consociate in Piemonte 1984-1989

	In forza al 31/12/1984			In forza al 31/12/1989		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Area progetto	1.816	186	2.002	1.770	307	2.077
Area produzione	1.946	487	2.433	1.699	508	2.207
Area commerciale	505	57	562	421	45	466
Area staff	1.209	1.420	2.629	1.373	1.619	2.992
Totale impiegati	5.476	2.150	7.626	5.623	2.479	7.742
Operai	4.764	1.941	6.705	3.397	1.431	4.828
Totale	10.240	4.091	14.331	8.660	3.910	12.570

Fonte: Olivetti e C.spa

In dettaglio, le assunzioni in Piemonte sono state 4.354, di cui 3.184 impiegati e 1.170 operai. Un terzo delle assunzioni si sono concentrate nell'area della progettazione; poco meno di un quarto degli assunti nel periodo è laureato, circa il 45% è diplomato; per converso circa 870 persone (il 21,5% del totale) sono state assunte

come operai generici (tav. 8). Il quadro sinteticamente delineato è in realtà il frutto di un insieme di scelte e di vincoli fortemente articolati.

Per quanto riguarda i laureati, la tradizionale rilevanza della laurea in ingegneria è stata solo marginalmente scalfita, ma la scarsità dell'offerta, unita alla competitività di proposte alternative, hanno spinto a contattare i neolaureati sul piano nazionale, nonostante gli alti tassi di rotazione incontrati. La necessità di anticipare il momento del contatto tra il candidato e l'impresa, anche per battere i concorrenti, è particolarmente urgente a questo livello: oltre alle consuete comunicazioni inviate ai laureandi, l'azienda ha sviluppato l'iniziativa di borse di studio per tesi di laurea, concesse generalmente per il tramite di docenti "amici", che sembra siano particolarmente efficaci nell'assicurare giovani preparati. Le assunzioni di diplomati sono in parte condizionate dalla scarsità di offerta tra i laureati, nel senso che l'Azienda tende ad estendere l'impiego di diplomati anche in mansioni preferibilmente affidate a laureati.

Poichè anche il reclutamento di diplomati risulta non facile per carenze di offerta, l'ambito territoriale di reclutamento dei diplomati è stato progressivamente esteso al di fuori dell'area canavesana, incontrando però limiti non trascurabili: di fatto tutto ciò ha determinato uno spostamento a favore di personale con precedenti esperienze di lavoro. Sul piano del titolo di studio, nel 1987 il 74% degli assunti con diploma riguardavano periti elettronici ed informatici, seguiti dai diplomati commerciali ed infine dai periti elettrotecnici e meccanici. Esiste una soglia di ingresso legata al voto di maturità conseguito, più alto per il gruppo dei diplomi commerciali. Sul piano delle politiche di assunzione, l'aspetto più innovativo è rappresentato dagli stages in azienda di neodiplomandi, per ora ristretti agli studenti dell'area canavesana, nonchè da politiche di informazione condotte a raggio più vasto attraverso incontri, destinati a personale della scuola ed a genitori, rivolti a far conoscere l'azienda e le opportunità di occupazione che offre. L'iniziativa più significativa in questo senso è il cosiddetto



Tavola 8  
Assunzioni in Olivetti e consociate in Piemonte 1984-1989

### A) Impiegati

	M	F	Totale
Area progetto	1.050	322	1.372
Area produzione	405	143	548
Area commerciale	330	106	436
Area staff	404	424	828
<b>Totale</b>	<b>2.189</b>	<b>995</b>	<b>3.184</b>

	Titolo di studio			
	Laureati	Diplomati	Prof.	Altro
Area progetto	600	758	10	4
Area produzione	91	423	24	10
Area commerciale	172	255	6	3
Area staff	306	477	38	7
<b>Totale</b>	<b>1.169</b>	<b>1.913</b>	<b>78</b>	<b>24</b>

### B) Operai

	M	F	Totale
Area di produzione	722	448	1.170

#### *Titolo di studio*

- Prof.	299
- Altro	871
- Totale	1.170

#### *Struttura per età*

- <18	32
- 19/24	751
- 25/29	226
- >29	161

Nota: i dati si riferiscono all'intero flusso di assunzioni 1984-1989  
Fonte: Olivetti e C. spa

"Progetto Piemonte", un ciclo di seminari rivolti ad insegnanti di elettronica ed informatica di istituti tecnici piemontesi, rivolti a spiegare dove va l'industria, nella speranza che, per quanto possibile, gli insegnanti adeguino la qualità dell'offerta formativa ai reali fabbisogni. Gli addetti al personale Olivetti segnalano inoltre come le domande spontanee da parte di diplomati rivestano oggi un'importanza decisamente secondaria nell'orientare le assunzioni, in parte perchè giungono troppo tardi rispetto alle scelte aziendali, in parte perchè provengono da persone comunque poco interessanti per l'azienda. Di maggiore rilievo sono le segnalazioni da parte di dipendenti, per le ragioni già accennate nel paragrafo precedente.

Le assunzioni operaie generiche sono riprese nel 1984, dopo quasi un decennio di sostanziale blocco. In realtà l'azienda riteneva in quegli anni di poter prescindere definitivamente dall'ingresso di nuovi operai, grazie all'automazione introdotta nei processi produttivi, ed aveva addirittura smantellato le strutture predisposte per le assunzioni operaie. Ma il forte incremento di produzione richiesto dall'accordo con la AT&T determinava, nel solo 1984, l'ingresso di 800 addetti alla produzione; il flusso prosegue, attenuato, fino al 1987, per poi estinguersi e lasciare spazio nuovamente al ricorso alla CIG nel periodo più recente. Le caratteristiche richieste per questi addetti sono assolutamente generali: titolo di studio non superiore alla licenza media, o qualifica professionale eccentrica rispetto al campo elettronico-informatico (tipico il caso di un nutrito gruppo di maestre di asilo inserite come operaie generiche nel 1984); buona abilità manuale e idoneità fisica al lavoro, requisito non formale, se è vero che l'azienda denuncia un non trascurabile volume di persone scartate su questo terreno, a causa spesso di menomazioni sorte in precedenti esperienze di lavoro; pazienza e tolleranza verso un lavoro ripetitivo e poco entusiasmante (si tende ad escludere persone con segni di irrequietezza e di ambizione).

Per gli operai qualificati, i flussi di ingresso sono sempre rimasti attivi. La selezione ricerca, per queste posizioni, personale diplomato o con qualifica professionale, contattato attraverso le scuole di provenienza, con caratteristiche nettamente più dinamiche

degli addetti generici. Si può dire, anzi, che tra operai generici ed operai qualificati non esistano molti canali di mobilità.

L'impatto generale sul mercato del lavoro della zona eporediese delle scelte occupazionali Olivetti merita una valutazione articolata. E' evidente un impatto quantitativo: il volume di risorse umane mobilitato dall'Olivetti è assai sostenuto per le dimensioni locali, e le necessità di assunzione che si sono presentate negli ultimi anni, quando non hanno incontrato direttamente dei limiti dal lato dell'offerta, hanno però spiazzato in misura non indifferente le necessità delle imprese minori. Per converso, quando i flussi di ingresso in Olivetti rallentano, è il sistema delle imprese minori a divenire interlocutore dell'offerta disponibile. Tale effetto, per essere ben compreso, deve però subire un'ulteriore articolazione. Per le risorse più qualificate, i laureati ma anche i diplomati, le assunzioni Olivetti svolgono la funzione di allargare i confini del mercato, attraendo in zona risorse provenienti dall'esterno e certamente non mobilitabili nella stessa misura dalle imprese minori; la successiva frequente fuoriuscita di tali figure dall'Olivetti va a beneficio, almeno in parte, delle imprese minori, con un arricchimento netto delle risorse umane presenti nell'area. Tra i laureati, e soprattutto tra i diplomati tecnici locali, la competizione è invece aspra. Circa il personale operaio, mentre per gli addetti qualificati vale sostanzialmente quanto riportato a proposito dei diplomati tecnici, per gli addetti generici non sembra sia esistita, negli anni scorsi, una forte competizione tra Olivetti ed imprese minori, le più avanzate delle quali ricorrono a personale generico solo in misura estremamente modesta. Lungo questa direzione, le zone di contatto riguardano piuttosto il terziario generico e perfino il lavoro agricolo. Di fatto si può forse dire che, nei confronti di questa fascia, l'Olivetti ha svolto un importante ruolo di apertura, introducendo e formando rapidamente al lavoro industriale una massa di persone che, a causa di loro caratteristiche, avrebbero incontrato altrimenti tempi lunghi e percorsi tortuosi di ingresso nel mondo del lavoro. Nell'insieme, oltre ad un impatto quantitativo, sembra di poter sostenere la tesi di un impatto positivo anche sul piano qualitativo generale.

Valutazioni più volte richiamate in precedenza evidenziano l'importanza, per la dinamica del mercato locale del lavoro, di quanto accade nel sistema formativo.

Limitando l'analisi strettamente sul terreno delle interrelazioni con il mercato del lavoro, si può osservare come l'output della scuola media inferiore è di poco superiore alle 1.200 unità ad Ivrea ed alle 408 unità a Caluso (tav. 9), con un sostanziale equilibrio rispetto al 1985. A fronte di tali output, si registra un tasso di abbandono tra SMI e SMS praticamente nullo, a differenza di altre aree in provincia di Torino. E' evidente il contrasto tra tale dato e l'alto numero di giovani assunti dotati del solo livello dell'obbligo, con o senza CFL.

Tavola 9  
Abbandoni al termine dell'obbligo nei distretti di Ivrea e Caluso

	1985		1988	
	Ivrea	Caluso	Ivrea	Caluso
Licenziati SMI	1.274	369	1.208	408
Iscritti 1° anno SMS	1.220	375	1.206	408
Abbandoni	54	(-6)	(-2)	0

Nota: abbandoni calcolati al lordo di ripetenze e trasferimenti  
Fonte: elaborazione Ires

Ciò conferma come sia sostanzialmente il fenomeno dei dropouts dalla SMS, e non la mortalità immediatamente dopo l'obbligo, ad alimentare tale flusso di ingressi sul mercato del lavoro, oltrechè, probabilmente, lo spostamento verso Ivrea di giovani provenienti da zone circostanti. L'andamento dei diplomati SMS per tipo ed indirizzo di studio illumina ulteriormente la situazione (tav. 10). Tra il 1984 ed il 1988 il flusso globale di diplomati è oscillato attorno ai 650-660 ad Ivrea, con un forte balzo in avanti nel 1988, ed ai 60 a Caluso. Meno di un quarto dei diplomi, tuttavia, riguardano indirizzi spendibili con relativa immediatezza nel lavoro industriale (prescindendo dai problemi di adeguatezza o meno dei contenuti dei corsi): per gli altri o vi è una prospettiva decisamente rivolta verso

l'università (è il caso dei licei), o un inserimento nel comparto terziario (che però assorbe solo una parte dei diplomati disponibili), oppure ancora vi sono le premesse per un inserimento faticoso, di ritorno, sul lavoro nell'industria, con tempi lunghi e percorsi più accidentati. Quest'ultimo gruppo comprende in prevalenza diplomati

Tavola 10  
Diplomati per indirizzo di studi 1984-1988 distretti di Ivrea e Caluso

	1984	1985	1986	1987	1988
Ist. prof. agrario	39	29	23	31	22
Ist. prof. industriale	14	12	18	19	20
Ist. prof. commerciale	36	34	44	48	45
Ist. tecnico industriale	124	129	127	101	160
Ist. tecnico commerciale	168	132	133	147	146
Ist. tecnico per geometri	69	55	61	50	61
Ist. magistrale	30	30	32	29	28
Liceo scientifico	67	90	72	81	114
Liceo classico	65	84	56	58	61
Liceo linguistico	15	18	19	34	37
Ist. d'arte	18	15	14	37	36
Sez. sperimentali	87	86	101	90	112

Fonte: elaborazione Ires

commerciali, geometri, parte dei liceali che appunto alimentano largamente le fila dei dropouts anzidetti. A parere di alcuni addetti al settore, oltre alla cattiva informazione la responsabilità va attribuita al permanere di una certa ostilità delle famiglie verso il lavoro nell'industria. In questo quadro, un serio intervento di orientamento dovrebbe avere una qualche efficacia. Mentre sembra esistere un problema di cattiva allocazione di risorse umane all'interno del sistema scolastico locale (prevalentemente dal punto di vista del settore industriale), non sembra invece trovare conferma l'ipotesi di un depotenziamento del mercato del lavoro locale in seguito a fenomeni di fuga per ragioni di studio. In altri termini, l'idea che una parte consistente della popolazione scolastica si sposti fuori zona per ragioni di studio (il ragionamento, ovviamente, vale per il livello medio superiore), e che da ciò trovi motivo per una successiva sistemazione di lavoro, impoverendo in tal modo il sistema locale già scarso di risorse rispetto al fabbisogno non è

supportata dai dati: globalmente, ben l'88,7% degli studenti residenti nei due distretti della zona di Ivrea frequentano la scuola superiore negli stessi distretti. Al contrario, tuttavia, l'attrazione di giovani dall'esterno, suscettibili di restare in zona successivamente per motivi di lavoro è altrettanto scarsa: solo l'11,3% degli studenti che frequentano le SMS della zona provengono dall'esterno (dati 1988).

La problematica coerenza tra preferenze scolastiche dei giovani, output del sistema formativo e caratteristiche della domanda di lavoro nel sistema economico eporediese è stata poi aggravata da un processo di ulteriore ridefinizione dei requisiti della domanda, che si è avviato progressivamente negli anni '80. In sostanza, anche all'interno di curricula scolastici con buona affinità rispetto alla domanda di lavoro (maturità tecniche in elettronica ed informatica) sono emerse carenze qualitative, tali da pregiudicare la copertura di posizioni di lavoro collocate al confine alto dei diplomati, ma per varie ragioni non adatte ad essere coperte attraverso assunzioni di laureati (anche per via della loro scarsità). Proprio la copertura di queste posizioni, da più parti segnalata come una questione cruciale per il sistema delle imprese eporediesi, costituisce l'obiettivo dei corsi del Centro professionale "C. Ghiglieno", in attività dal 1984. Contemporaneamente, la necessità di un intervento qualificato su una fascia più bassa, ma altrettanto significativa, quella degli operai specializzati in elettronica, ha dato origine ad una seconda presenza, quella del CFP "N. Capellaro".

L'attività dei Centri è sinteticamente riportata nei prospetti riassuntivi allegati (tavv. 11 e 12). Per quanto riguarda il Ghiglieno, come si nota, il flusso di iscrizioni è inferiore alle duecento all'anno (con l'eccezione del 1987), mentre il numero degli ammessi è poco al di sotto del centinaio, con un rapporto di un ammesso ogni 2-2,5 iscritti (ritenuto ottimale per il mantenimento di un adeguato standard tra gli allievi). Dal punto di vista della provenienza scolastica, le quote maggiori degli ammessi giungono dalla maturità tecnica, da quella scientifica e da ragioneria (questi ultimi anche dopo il boom di iscrizioni del 1987). Sul piano geografico, il Centro ha una buona capacità di attrarre giovani al di fuori del circondario di Ivrea, ma limitatamente al resto della provincia.

Tavola 11 (mancante)

Tavola 12 (mancante)



Senza indulgere troppo ad aspetti descrittivi, del resto reperibili nei quaderni curati dal Centro stesso, è possibile proporre qualche riflessione complessiva. Il Centro, in tutta la sua articolazione, sembra in grado di rispondere alle nuove esigenze della domanda di lavoro con tempestività (che inevitabilmente comporta un certo ritardo rispetto al manifestarsi originario del problema): ciò che è accaduto con i corsi post diploma si ripete ora con il nuovo orientamento verso l'automazione industriale. Tale capacità, che si accompagna ad una opera non trascurabile di ricollocazione di risorse umane (tipico il caso di ragionieri trasformati in esperti di informatica/elettronica), rischia però di essere troppo ristretta, in presenza di una strozzatura sempre più grave tra domanda ed offerta. In altri termini, la creazione di una settantina di super-diplomati all'anno, a fronte di un fabbisogno che probabilmente supera le duecento unità, tende ad essere sempre più insufficiente; d'altro lato, affrontare il problema significa agire sulle condizioni strutturali dell'offerta, a partire da un orientamento scolastico più efficace per i giovani della zona fino ad ampliare lo stesso bacino di mercato del lavoro rilevante per queste fasce professionali. Mentre, peraltro, può comunque essere necessario valutare se aumentare la capacità del Centro sul piano quantitativo, seppure all'interno di un quadro più ampio di trasformazioni, tutte le informazioni disponibili convergono nell'indicare abbastanza adeguata la preparazione fornita sul piano qualitativo. E' significativo, ad esempio, il fatto che l'88% degli allievi dichiarati di non aver avuto difficoltà di inserimento in azienda dovute a carenze formative, ed addirittura il 98% dichiara l'assenza di ogni difficoltà di relazione al momento dell'ingresso sul lavoro. Alla luce di questa evoluzione, la preoccupazione manifestata da alcuni circa una capacità di attrazione del Centro in qualche modo "bloccata" deve essere ridimensionata: le ottime prospettive di inserimento e di avanzamento che i corsi del Ghiglieno garantiscono stimolano una vasta domanda potenziale, che si traduce solo in parte in iscrizioni effettive a causa della selettività di ammissione e del volume ridotto di ingressi che il Centro riesce a smaltire. Una lettura attenta dei dati di follow-up predisposti (il riferimento qui è all'indagine del 1987 sui diplomati

del periodo 1984-86) suggerisce, tuttavia, qualche attenzione: è in aumento la percentuale di allievi che denunciano problemi di inserimento dovuti alla maggiore complessità dell'attività di lavoro assegnata; non sembra che alla formazione fornita dal Centro faccia seguito, sul lavoro, l'inserimento in circuiti di formazione ricorrente. Sembrano, in sostanza, emergere incertezze legate non alla profondità della formazione impartita, quanto alla sua ampiezza ed articolazione.

Ragionamenti in larga parte analoghi si possono svolgere per il CFP di primo livello "N. Capellaro", anch'esso in funzione a partire dal 1984. Tra gli iscritti, sempre compresi tra la settantina ed il centinaio a partire dal 1985, la presenza di giovani provenienti dalla scuola secondaria piuttosto che direttamente dalla media inferiore è forte, e spesso maggioritaria. L'andamento delle ammissioni lascia peraltro pensare che la formazione acquisita nelle medie inferiori sia troppo scarsa rispetto ai requisiti iniziali richiesti. La provenienza degli iscritti è concentrata per oltre due terzi nel circondario di Ivrea. Come per il Ghiglieno, la collaborazione con il sistema delle imprese è stretta, e la pratica degli stages è stata anche qui instaurata con successo. Nel caso del Capellaro, l'interlocutore industriale più frequente è la piccola impresa elettronica o elettromeccanica, con poco personale ma qualificato, oltrechè la Bull di Caluso: è significativo che le assunzioni Olivetti siano state pochissime. Dal quadro ottenuto nel corso di conversazioni con addetti al settore sembra emergere, per i diplomati dal Capellaro, una collocazione intermedia, a ridosso dei diplomati tecnici senza esperienza, con i quali sono competitivi in numerosi casi, ma ai quali sono preferiti talvolta più per la minore ambizione, la disponibilità ad adattarsi, il tendenziale minore turnover. Con l'istituzione di un terzo anno di corso, tuttavia, il centro dovrebbe collocarsi in modo deciso su posizioni avanzate, specialmente per la preparazione di hardwaristi qualificati. Il problema, se mai, sembra essere quello di una risposta alle richieste che provengono dal comparto delle lavorazioni meccaniche, per le quali non esiste un centro formativo di base (mentre l'attivazione del Ghiglieno in questa direzione dovrebbe, molto parzialmente, coprire lo spazio più avanzato), ma solo al

momento un'attività formativa elementare condotta su basi quasi volontarie.

#### 4. CONCLUSIONI

Il riepilogo di quanto analizzato nelle pagine precedenti non può che tratteggiare aspetti della situazione locale più volte richiamati: il significativo dinamismo del settore industriale, nel quale le spinte innovative e la qualificazione e sofisticazione delle produzioni si innestano su radicate tradizioni e su persistenti culture del lavoro; la conferma delle imprese di piccole dimensioni quali protagoniste importanti dello sviluppo industriale dell'area, accanto al ruolo dell'impresa leader; l'importanza cruciale della qualificazione delle risorse umane come motore dello sviluppo, accanto ad un loro crescente squilibrio, con una domanda che eccede sempre più l'offerta; una non pienamente efficiente allocazione delle risorse umane stesse, con squilibri nelle scelte scolastiche, parzialmente rimediate da successivi ripensamenti, in presenza comunque di strumenti correttivi (CFL, attività dei CFP) funzionali ma in parte insufficienti; una condizione complessiva di relativo isolamento dell'area eporediese, i cui contatti con l'esterno, dal punto di vista dei fabbisogni di lavoro, si sviluppano in modo troppo faticoso rispetto alla dinamicità che sarebbe necessaria.

Alla descrizione delle difficoltà, le conclusioni devono però aggiungere alcune linee propositive. Con il solo scopo di contribuire ad una discussione del resto già avviata tra gli operatori dell'area, è sembrato utile circoscrivere qualche ipotesi di lavoro.

In primo luogo si presenta la questione di un ampliamento concreto dei flussi di lavoro. Senza interventi in questo senso, è del tutto ipotizzabile un ulteriore restringimento del lavoro reperibile in zona per soli motivi demografici. Tali interventi non possono non incidere sulle modalità di collegamento verso l'area torinese (si potrebbe pensare ad una sorta di trasporto para-metropolitano veloce) da un lato, e l'area alto-canavesana e la pianura dall'altro; allo stesso modo, non possono trascurare l'offerta abitativa, dal momento che i livelli di prezzo raggiunti dal mercato immobiliare e dagli affitti

sono certamente un importante ostacolo alla mobilità ed una ragione di accelerazione del turnover.

Il mantenimento, ed anzi il miglioramento della qualità delle risorse umane gravitanti sull'area di Ivrea costituisce un'importante priorità. La definizione di un livello intermedio di laurea, nel settore tecnologico, avrà certamente una ripercussione positiva, coprendo posizioni oggi affidate a laureati, ma solo nella misura in cui si verificherà un accrescimento complessivo delle risorse disponibili. Sul piano delle politiche pubbliche praticabili su scala locale, oltrechè a miglioramenti dell'efficienza della formazione e del mercato del lavoro, vi è spazio per politiche che, puntando a miglioramenti generali della qualità della vita urbana e di zona (sul piano della dotazione di servizi pubblici e privati, occasioni di impiego del tempo libero, salvaguardia e valorizzazione dell'ambiente), rendano più attraente la localizzazione nella zona di personale qualificato. E' opinione prevalente, infatti, tra gli osservatori del territorio che proprio tali politiche siano le più idonee a favorire l'insediamento o la stabilizzazione di comunità professionali qualificate ed innovative. Peraltro, mentre tali iniziative rafforzano una risorsa strategica, e in tal modo incidono positivamente sulle prospettive di crescita ed innovazione dell'area interessata, esse rendono spesso necessaria molta attenzione verso il possibile ampliarsi di diseguaglianze e squilibri sociali.

Tanto politiche di promozione delle risorse qualificate, quanto politiche rivolte al recupero di risorse deboli coinvolgono direttamente il mercato del lavoro. E' possibile ipotizzare anche qui alcune linee di azione molto concrete.

Gli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro, l'esistenza di un fenomeno significativo di recupero di dropouts dalla scuola superiore, l'accentuarsi di carenze di offerta per certe figure professionali suggeriscono l'utilità di una vasta azione di orientamento scolastico, in grado di conciliare il perseguimento di attitudini personali con la situazione del mercato del lavoro, riducendo i casi, oggi assai frequenti (si vedano i dati degli iscritti al Ghiglieno ed al Capellaro), di percorsi iniziati e poi interrotti o accantonati. Tale azione dovrebbe avvalersi di un osservatorio sistematico e periodico

sulle tendenze dei mercati del lavoro locali a breve e medio termine: tali strumenti, sempre parziali ma importanti, sono assenti al momento in Piemonte, benchè esistano tentativi di crearne almeno alcuni da parte dell'Orml (e il quaderno più volte ricordato sul mercato del lavoro nel Canavese ne è un esempio).

Si pone inoltre il problema di un rafforzamento della attività di formazione professionale, di primo e secondo livello, presente in zona. Mentre i risultati raggiunti sono, sul piano qualitativo, di assoluto rilievo, sembra difficile pensare di lasciare senza risposta un rapporto tra posti disponibili e licenziati dal sistema FP di 3 a 1, talvolta anche più. La possibile riduzione degli standard di ingresso che si rendesse opportuna potrebbe essere compensata da un maggiore volume di training, senza perdite di efficienza del sistema. La questione dell'allargamento dei Centri esistenti deve, peraltro, essere affrontata con cautela: esiste un equilibrio tra dimensione dei centri, estensione e profondità dell'attenzione alla didattica ed al follow-up, prontezza nell'aggiustare i contenuti dei programmi dei corsi (mentre è certamente auspicabile che le leggi regionali consentano maggiore tempestività nelle variazioni dei corsi disponibili).

Oltre alle attività di osservatorio ed orientamento, potrebbe avere rilievo la presenza di una sorta di sportello che aiuti l'incontro tra domanda ed offerta ed offra indicazioni e suggerimenti circa le strategie di ricerca del lavoro. Tale attività è indubbiamente meno rilevante per le fasce di giovani più preparati ed integrati, anche perchè di fatto già svolta sia dalle azioni operate dalle imprese sia dai contatti in essere tra imprese e CFP (ma potrebbe essere di qualche interesse per i diplomati di indirizzo non tecnologico); è invece importante per le fasce giovanili più deboli e meno preparate, spesso impreparate a confrontarsi con i meccanismi più elementari del mercato del lavoro, e al di fuori di quei circuiti informali di conoscenze che assicurano una parte non indifferente del processo concreto di incontro tra domanda ed offerta. Va detto, peraltro, che il funzionamento degli strumenti a disposizione, in primo luogo i CFL, sembra già ora orientato in modo non trascurabile verso le fasce deboli; il problema sembra, in tal modo, spostarsi

verso una maggiore verifica degli effettivi ritorni di tali strumenti (ad esempio, circa gli impulsi formativi forniti dalle imprese minori tramite i CFL), e verso una valutazione di alcune distorsioni: c'è, ad esempio, qualche indizio di una forte concentrazione dei CFL nella fascia di età intermedia, così che le difficoltà tipiche degli ultra-ventinovenni potrebbero presentarsi più precocemente.

Tutta da valutare, infine, ma certamente in linea con la dinamicità dell'area, la centralità della qualificazione professionale, ed anche la cultura imprenditoriale propria dell'Eporediese, è la possibile sperimentazione di progetti rivolti a soddisfare la domanda di formazione che proviene da singoli lavoratori anziché quella recepita ed espressa dal sistema delle imprese. E' probabile infatti che uno strumento (di natura formativa ma anche finanziaria) diretto a favorire l'arricchimento e la riqualificazione professionale degli addetti che decidono di investire su se stessi, sul proprio "capitale umano", rafforzi a lungo andare la mobilità professionale, l'ampliamento delle risorse imprenditoriali, la stessa propensione generale all'innovazione dell'area canavesana.

## PARTE SECONDA





## 1. LA STRUTTURA PRODUTTIVA DEL PINEROLESE

E' difficile costruire un'interpretazione unitaria della struttura industriale Pinerolese: mancano infatti vere e proprie imprese leader o comunque attività industriali capaci di essere punti di riferimento per un'ampia porzione di altre imprese, con la parziale eccezione della Riv-Skf di Villar Perosa. La crisi dell'Indesit di None ha smantellato l'unico riferimento di tal genere esistente nella zona di pianura, cosicchè tale area è ormai senza esitazioni gravitante su Torino. Alcune cifre fotografano la situazione al 1985, ultimo anno per il quale sono disponibili i dati dell'Anagrafe delle imprese predisposta dall'Ires; un aggiornamento per l'intera provincia di Torino di tale anagrafe è previsto nel corso del 1990, mentre al momento sono disponibili solo alcuni dati generali riferiti al primo semestre del 1989, di cui si è comunque fatto uso anche nel corso di questo lavoro.

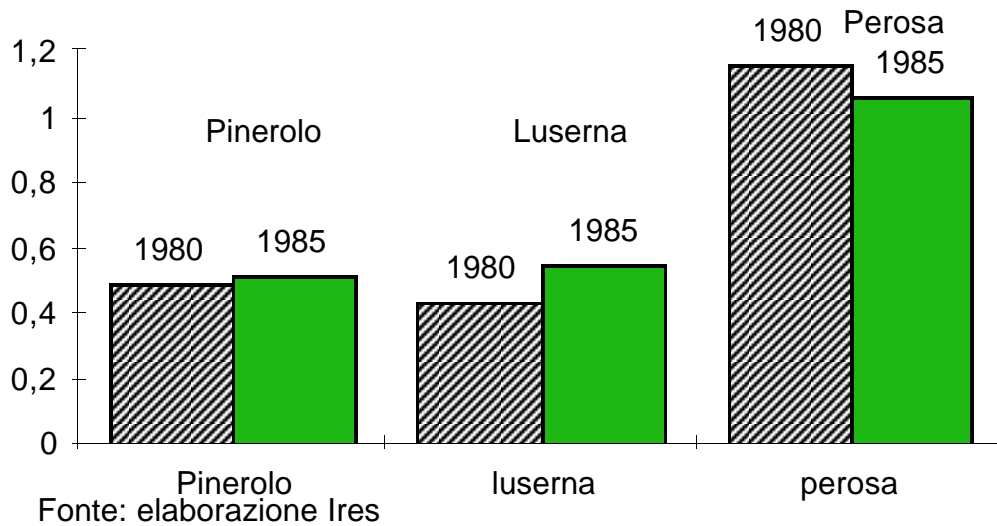
Secondo queste elaborazioni, nella prima metà degli anni '80 il Pinerolese ha registrato un leggero incremento nel numero di unità locali oltre i dieci addetti, concentrato nelle aree di Pinerolo e di Luserna (tav. 1). Al leggero aumento di unità locali ha fatto però riscontro una netta flessione degli occupati, dalla quale è uscita tuttavia quasi indenne la zona di Luserna. L'effetto combinato della nascita di nuove unità locali e della caduta assai intensa dell'occupazione ha ridotto fortemente la dimensione media di impresa, scesa da 100 a 67,6 addetti per u.l. a Pinerolo, da 74,7 a 57,7 addetti/u.l. a Luserna, mentre nei comuni dell'Ussl di Perosa la riduzione della dimensione di impresa è stata estremamente modesta (da 270 a 260 addetti/u.l.) e tale da non intaccare la predominanza della grande dimensione (scomponendo i dati provinciali in dati per singola area-Ussl, risulta che Perosa ha il valore più elevato di dimensione media di impresa). Già da queste prime informazioni è possibile cogliere una certa differenziazione tra le tre aree individuate all'interno del Pinerolese. Essa è confermata da altri dati disponibili. La concentrazione territoriale dell'occupazione manifatturiera, calcolata rispetto al dato medio provinciale, risulta diminuita per ciò che riguarda Perosa (ora è sostanzialmente quella

Tavola 1  
La struttura produttiva nelle aree di Pinerolo, Luserna e Perosa

	Pinerolo	Luserna	Perosa		Pinerolo	Luserna	Perosa
Unità locali 1980	72	22	16	Conc.terr.manif. 1980	0,49	0,43	1,16
Unità locali 1985	84	28	11	Conc.terr.manif. 1985	0,51	0,54	1,06
Addetti 1980	7.217	1.644	4.318	Quota % settore dominante '80	56,89	23,66	51,48
Addetti 1985	5.675	1.616	2.867	Quota % settore dominante '85	49,34	20,11	60,83
Dimensione media u.l. 1980	100,2	74,7	269,9				
Dimensione media u.l. 1985	67,6	57,7	260,6				

Fonte: elaborazione Ires

Grafico 1 Concentrazione territoriale dell'occupazione manifatturiera



media provinciale) ma è invece leggermente aumentata a Pinerolo ed a Luserna, pur restando significativamente inferiore (circa metà) alla media della provincia (graf. 1). La distribuzione degli addetti per classe di ampiezza delle imprese (tav. 2) mostra notevole dispersione solamente nella zona di Pinerolo, dove ognuna delle classi individuate accoglie circa il 20% degli addetti (i dati tuttavia sono in parte falsati dalla situazione dell'Indesit di None); al contrario, le altre due zone mostrano una notevole concentrazione dimensionale, incentrata sulla fascia di imprese medio-grandi nel caso di Luserna (54,2% degli addetti nella classe 100-499 addetti per u.l.), e grandi nel caso di Perosa (56,57% nella classe oltre i 1.000 addetti). Dal punto di vista della concentrazione settoriale, essa è rivolta prevalentemente verso il settore meccanico a Perosa (dove è anzi cresciuta tra il 1980 e il 1985) ed a Pinerolo (dove invece è diminuita); è in assoluto molto inferiore, e rivolta al settore alimentare, invece, nell'area di Luserna (graf. 2).

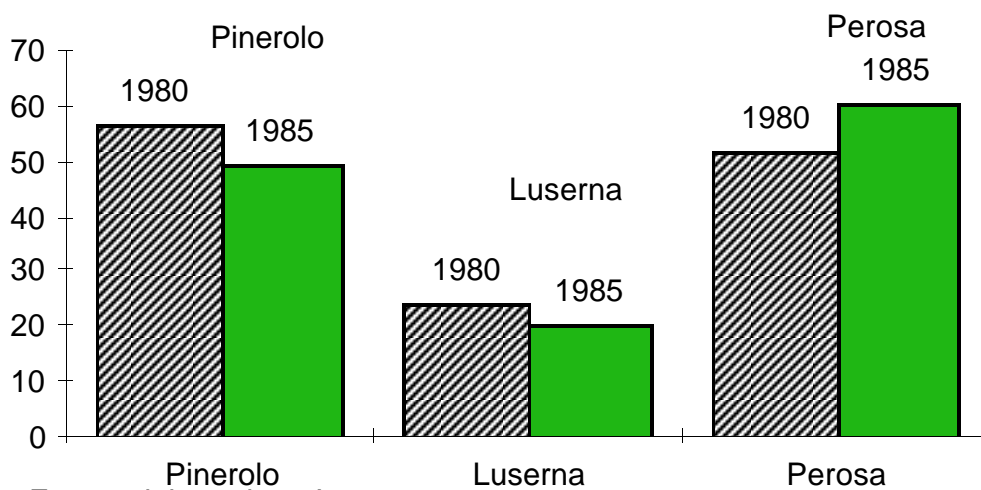
In sostanza, si presenta un quadro caratterizzato da fisionomie differenziate. L'area di Perosa è una zona a bassa presenza industriale (solo 11 imprese registrate), ma ad elevatissima concentrazione dell'occupazione, tanto dimensionale quanto settoriale, mentre la concentrazione territoriale è in media con quella della provincia di Torino; Luserna è un'area a presenza industriale più diffusa, con dimensione aziendale al di sotto della media provinciale, concentrazione territoriale e settoriale non elevata, forte radicamento del sistema delle imprese sulla dimensione intermedia; per Pinerolo si deve invece parlare di buona presenza industriale, dimensione aziendale intermedia, bassa concentrazione territoriale e dimensionale (le cinque classi dimensionali indicate comprendono grosso modo ciascuna il 20% degli addetti totali), con netta prevalenza del settore meccanico. Senza pretesa di delimitare le conclusioni su questo punto, è però utile richiamare l'attenzione sulle condizioni di potenziale vulnerabilità che distinguono l'area di Perosa: in essa, infatti, la forte concentrazione di settore e di dimensione si accompagna a segni di debolezza del restante tessuto industriale, cosicchè eventuali difficoltà congiunturali settoriali potrebbero trovare canali di assestamento solo al di fuori dell'area

Tavola 2  
Distribuzione degli addetti per dimensione di impresa

	Pinerolo		Luserna		Perosa	
	1980	1985	1980	1985	1980	1985
10-49 addetti	16,7	21,5	19,5	23,7	3,7	2,6
50-99 addetti	8,7	10,9	17,5	22,0		8,9
100-499 addetti	26,3	24,4	62,9	54,3	35,0	31,9
500-999 addetti	22,2	22,0			13,6	
1000 e oltre	26,1	21,2			47,7	56,6

Fonte: elaborazione Ires

Grafico 2 Concentrazione dell'occupazione nel settore dominante



o, comunque, al di fuori del comparto più strettamente caratterizzato in senso industriale. Da questo punto di vista, le altre due zone, per ragioni diverse, si trovano in una posizione migliore. E' chiaro che queste impressioni, costruite sulla base della situazione al 1985, potranno essere corrette non appena informazione circa l'evoluzione più recente saranno disponibili.

I dati della vera e propria Anagrafe delle imprese evidenziano, in sintesi, una certa staticità della zona Pinerolese rispetto ai flussi fatti registrare nell'intera provincia di Torino (tav. 3). Se si esclude infatti il forte calo nel numero di imprese avutosi a Perosa (occorre però ricordare come il numero assoluto di imprese scomparse sia basso, solo cinque: il problema è in realtà la struttura produttiva molto povera che caratterizza questa zona), tanto a Pinerolo quanto a Luserna le imprese nuove arrivate e quelle che cessano l'attività rappresentano una percentuale rispetto a quelle esistenti inferiore alla media provinciale. Non dissimile, nella sostanza, la situazione per ciò che riguarda gli addetti coinvolti in questi variazioni del numero di imprese. Più dettagliatamente, cir-

Tavola 3  
Anagrafe delle imprese presenti nell'area programma di Pinerolo - 1985

		Pinerolo	Luserna	Perosa
Occupati in imprese nuove (in % del tot. addetti 1985)		3,47	6,87	
Occupati in imprese scomparse (in % del tot. addetti 1980)		5,54	10,1	17,5
Unità locali con occupazione	in calo	41	9	6
	stabile	7	3	2
	in crescita	11	7	2
Unità locali che hanno superato i 10 addetti		15	6	1
Unità locali trasferite da altra area		0	0	0
Unità locali di nuova costituzione		10	3	0
Totale		84	28	11
Addetti tot. u.l. con occup.	in calo	4.165	754	2.397
	stabile	163	65	41
	in crescita	965	614	419
Addetti tot. u.l. superiori a 10 addetti		185	72	10
Addetti tot. u.l. trasferite da altra area		0	0	0
Addetti tot. u.l. di nuova costituzione		197	111	0
Totale		5.675	1.616	2.867

Fonte: elaborazione Ires

ca metà delle imprese esistenti a Pinerolo nel 1985, ed un terzo di quelle presenti a Perosa alla stessa data hanno accusato flessioni dell'occupazione nel primo quinquennio degli anni '80; per converso, sono rispettivamente dieci e tre le imprese di nuova costituzione, a fronte di una creazione di nuova occupazione modesta anche se non del tutto irrilevante; si conferma, comunque, come le imprese di nuova costituzione contribuiscono alla caduta della dimensione media di impresa. Come constatato per altre zone (il riferimento è alla zona di Ivrea) il periodo esaminato è stato un periodo di cambiamenti generalizzati: sono infatti pochissime le imprese in condizioni di stabilità, per una quota trascurabile di occupazione coinvolta.

Sul piano settoriale, l'evoluzione delle tre zone in cui è scomposto il Pinerolese presenta numerose differenze (tav. 4). Nel caso di Perosa, si sono verificati forti abbattimenti dell'occupazione in tutti i settori principali, dal meccanico al tessile (oltre 500 po-

Tavola 4  
Occupati per settore produttivo 1980-1985

	Pinerolo		Luserna		Perosa	
	1980	1985	1980	1985	1980	1985
Produzione e trasf.metalli						
Estrazione minerali	20	20			260	230
Lavorazione minerali	244	145	49	49	181	182
Ind. chimiche	31	23	114	84		
Prod. fibre artificiali						
Prod. in metallo	388	468	80	103	11	0
Costruz.meccaniche	4.106	2.800	57	32	2.223	1.744
Costr. macchine ufficio						
Costruz. rip. imp.elettrici	267	199	100	0	0	0
Prod. auto e parti	383	403	0	76	16	0
Costr.altri m.trasporto						
Costr.mecc. precisione			116	156		
Prod.alimentari base	320	284			0	10
Altri prod.alimentari			389	325		
Prod. tessili	42	118	277	320	1.227	685
Pelli e cuoio			0	12		
Calz. abbigliamento	0	12	316	287		
Legno e mobili	470	351				
Carta e stampa	390	404	16	26		
Mat. plastiche	542	435	130	146		
Altre manifatture	14	13				

Fonte: elaborazione Ires

sti in meno), mentre nel comparto auto e componentistica ad una caduta registrata dai dati ha fatto certamente seguito un buon recupero negli anni successivi. Spicca invece la tenuta di aree produttive decisamente più tradizionali, quali l'estrazione dei minerali e la lavorazione dei metalli. Nel caso dell'area di Luserna, la maggiore dispersione settoriale dell'occupazione, già richiamata, si accompagna ad una dinamica occupazionale assai varia. Alcuni comparti, quali il tessile, i prodotti in metallo, la componentistica auto, la meccanica di precisione e le lavorazioni plastiche hanno aumentato l'occupazione. Altri, quali l'abbigliamento, la chimica e l'impiantistica li hanno invece diminuiti. Nel complesso, si ha qui un caso di mix produttivo sostanzialmente mantenutosi, anche nella crisi, della quale ha contribuito a smorzare gli effetti. Per quanto riguarda Pinerolo, l'effetto preponderante rimane la grossa crisi del comparto meccanico, che perde in cinque anni circa 1.300 posti di lavoro, ma non vanno ignorati piccoli segnali di tenuta e di rafforzamento provenienti dal tessile e dalle produzioni in metallo. Tali sviluppi favorevoli non sono comunque stati in grado, a causa delle diverse proporzioni dei flussi in entrata ed in uscita, di offrire una concreta alternativa alle difficoltà occupazionali incontrate dal Pinerolese all'inizio dello scorso decennio.

Come accennato in precedenza, purtroppo l'aggiornamento dell'Anagrafe sarà disponibile solo nel 1990. Al momento, dunque, è stato possibile ricostruire semplicemente la situazione sulla base dei dati Cerved/Iset forniti dall'Unioncamere e riferiti al primo semestre del 1989, non direttamente confrontabili con quelli dell'Anagrafe (tav. 5).

Questi dati consentono una fotografia della situazione produttiva non limitata alla sola industria, ma estesa anche all'agricoltura ed al terziario pubblico e privato, seppure con una disaggregazione solo sommaria. Risulta così un'accentuata presenza terziaria a Pinerolo (44% del totale degli occupati), mentre nelle Valli spicca il forte radicamento dell'industria, nella quale si concentrano ancora i due terzi degli occupati. Molto ridotte, e quasi certamente insufficienti, le dimensioni dei comparti creditizio-assicurativo e dei trasporti-comunicazioni nell'area di Perosa; nella

Tavola 5  
Occupati per branca di attività nel Pinerolese - 1988

---

Agricoltura	301
Energia, gas, acqua	15
Industria estrattiva	820
Lav. e trasf. metalli	4.151
Alimentari, tessili, abbigliamento, legno	4.573
Edilizia	2.087
Commercio, pubbl. esercizi	5.294
Trasp. e comunicazioni	719
Credito, assicurazioni	1.525
Amministrazione pubblica	943

---

Fonte: elaborazione Ires su dati Cerved

stessa zona è molto modesta anche l'occupazione nel settore pubblico. Alcuni motivi di preoccupazione circa l'area di Perosa, sommariamente indicati in precedenza, trovano dunque conferma nella lettura delle informazioni più recenti, non senza ulteriori connotazioni negative. Alla vulnerabilità del comparto industriale si aggiunge qui una debole presenza terziaria proprio nei segmenti più indicati a rompere isolamenti e sviluppare nuove strumentazioni, con uno scarso sviluppo, sembra, anche del ruolo delle amministrazioni locali.

## 2. MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE E STRATEGIE DI ASSUNZIONE

Il Pinerolese ha risentito in misura piuttosto consistente della crisi produttiva dei primi anni '80. Pur in mancanza di indicatori congiunturali locali in qualche modo sintetici, si può tuttavia dire che, già a partire dal 1984-85 la ripresa degli ordini abbia iniziato a influenzare positivamente le prospettive dell'industria localizzata nella zona, non senza ovviamente persistenze critiche quali le difficoltà dell'Indesit di None.

Come nel resto del Piemonte, l'occupazione industriale ha mantenuto un profilo discendente molto più a lungo degli ordinativi dell'industria, ed anche degli stessi investimenti. Solo recentemente



hanno iniziato ad essere disponibili dati completi sui mercati del lavoro locali (si ricordi, per inciso, che la rilevazione trimestrale sulle forze lavoro rimarrà comunque disponibile solo a livello provinciale). Per il Pinerolese una sintesi dettagliata della situazione è contenuta in un recente quaderno dell'Orml ("Il mercato del lavoro nel Pinerolese", a cura dell'Orml, ottobre 1989). Rinviano a tale pubblicazione per il quadro informativo generale, è utile soffermarsi invece su qualche considerazione più profonda di natura strutturale, anche se l'assenza di serie storiche ampie può portare a qualche distorsione nelle valutazioni.

Vi sono, in primo luogo indizi di maggiore femminilizzazione del mercato del lavoro rispetto al dato medio provinciale, ma anche di maggiori tensioni che si scaricano sull'offerta di lavoro femminile. Rispetto alle medie provinciali, infatti, risulta più bassa la percentuale di maschi iscritti tra i disponibili, ma per converso più alta, seppure non di molto, la percentuale degli avviati di sesso maschile. Altre conferme di questo disagio emergono confrontando la composizione per sesso e per condizione professionale. Sia la disoccupazione dopo un'esperienza di lavoro che quella "iniziale" (quella cioè di chi cerca lavoro per la prima volta) sono nel Pinerolese un problema larghissimamente femminile (sono donne rispettivamente il 69% ed il 71,2% di chi si trova in tale stato).

In assoluto, tuttavia, la disoccupazione in questa zona è piuttosto un'esperienza propria di chi esce dal lavoro che un'esperienza di chi ha difficoltà ad entrarvi: il 60% degli iscritti è infatti nel primo stato (non sono stati pubblicati dati scomposti per età, ma non sembrano essere difforni rispetto all'andamento medio provinciale).

Dal punto di vista degli inserimenti nel lavoro, sembra emergere una certa prevalenza delle assunzioni dirette, ed anche delle chiamate numeriche, sulle chiamate nominative, che sono al di sotto della media provinciale nel primo semestre del 1989. Gli avviamenti lordi hanno come destinazione finale l'industria in quasi il 75% dei casi (ma tale quota scende al 55% per la componente femminile), e riguardano per il 60% dei casi assunzioni di operai non qualificati (65% per la componente femminile). Seppure influenzate da fattori congiunturali

(un confronto con il primo semestre del 1988 segnala come le tendenze rilevate siano state meno caratterizzate in passato), le distribuzioni riportate sembrano comunque assai significative: emerge il quadro di un mercato del lavoro dinamico soprattutto nell'area industriale e nella fascia occupazionale meno qualificata, con una bassa presenza terziaria, indicata non solo dalle poche assunzioni nel settore (meno del 20% del totale nel primo semestre del 1989), ma anche dalla scarsità delle assunzioni impiegatizie in tutti i comparti (solo il 10% degli assunti è inserito con la qualifica di impiegato), e con la fortissima prevalenza delle assunzioni operaie non qualificate, insieme al discreto peso degli apprendisti. A questo quadro occorre inoltre aggiungere il peso proporzionalmente assai maggiore che sembrano avere nel Pinerolese le imprese di piccolissima dimensione e di natura familiare nel creare occupazione (si noti, infatti, che le assunzioni dirette sono di circa 10 punti percentuali al di sopra della media provinciale). Esse svolgono di fatto un ruolo di introduzione e prima socializzazione al lavoro a beneficio delle imprese più strutturate, che non raramente dichiarano di appoggiarsi di preferenza, al momento dell'assunzione, su persone con qualche esperienza maturata proprio in piccole realtà produttive.

L'analisi dei contratti di formazione-lavoro conferma le linee generali appena tratteggiate. L'industria ha un peso assolutamente dominante, con oltre i 4/5 dei CFL stipulati (in media in provincia di Torino tale percentuale si aggira sul 55%, con oscillazioni, grazie alla maggiore presenza terziaria in città). Quasi l'80% di tali contratti, inoltre, riguarda persone registrate con il solo obbligo scolastico, e solo lo 0,4% dei CFL stipulati riguarda giovani laureati, mentre le rispettive medie provinciali e regionali sono del 44% e 60% per i soli detentori dell'obbligo, e del 10,7% e 5,4% per i laureati; è infine confermata l'importanza delle piccole imprese (62% dei CFL sottoscritti nel primo semestre del 1989), e l'utilizzo prevalentemente a favore della classe di età tra i 19 ed i 24 anni. Si tratta di caratteristiche non dissimili da quelle riscontrate in altre aree della provincia di Torino (anche, ad esempio, della zona di Ivrea, dove però il peso di laureati e diplomati è comunque superiore), tuttavia tali scostamenti sono pur sempre espressivi di

una precisa fisionomia del mercato del lavoro Pinerolese, nel quale il CFL non ha trovato condizioni favorevoli al suo pieno utilizzo, e si è comunque caratterizzato come uno strumento di intervento spiccatamente diretto alle fasce meno qualificate, o comunque più deboli, mentre altrove esso ha avuto un utilizzo a spettro ben più vasto. Le ragioni di questo fenomeno sono probabilmente da collegare alla composizione stessa dell'occupazione industriale, debole sulle fasce più qualificate, ed alla limitata presenza di terziario più avanzato. In sostanza, il CFL sarebbe stato impiegato, sembra di poter notare, in sintonia con la struttura esistente piuttosto che in favore di una sua evoluzione. Nell'opinione di alcuni "testimoni privilegiati" interpellati nei mesi scorsi, ciò a sua volta deriva da una complessiva difficoltà di reperire e trattenere personale qualificato nell'industria locale.

Difficoltà di reperire in zona figure professionali qualificate, soprattutto nell'area operaia industriale, anche a causa dell'attrazione esercitata dalla cintura torinese più vicina, e contemporaneamente difficoltà di attrarre in zona laureati provenienti dalle zone di pianura sono infatti spesso lamentate dagli ambienti industriali locali. Del resto la stessa analisi della pendolarità svolta dall'Ires sui dati del Censimento del 1981 collocava il Pinerolese al primo posto tra i comprensori piemontesi per flusso di uscita, solo in parte compensato da un flusso in entrata. Le condizioni sono però cambiate, e l'attrazione esercitata dall'area torinese, allora parzialmente contenuta dalla presenza dell'Indesit di None, è probabilmente ancora aumentata; allo stesso modo, è probabilmente da correggere il giudizio per cui le uscite erano ritenute originarsi in maggior misura tra il personale scarsamente qualificato, in quanto oggi sembra esserci un serio problema soprattutto per i laureati e diplomati. E' invece da confermare la valutazione per la quale le vallate, ed in particolare la val Chisone, costituiscono dei bacini piuttosto impermeabili, da cui non si esce facilmente per lavorare altrove, ma neppure si entra volentieri. Per le imprese insediate in tale zona, alcune delle quali di primaria importanza, si tratta in realtà di un problema urgente e spinoso, che ha riflessi complessi sulla stessa scelta delle tecnologie e dei ritmi

di innovazione, a volte condizionati dalle difficoltà di supportare i nuovi impianti con manodopera di livello sufficiente. Pur senza configurarsi come un vero e proprio ostacolo all'innovazione, queste difficoltà nel campo dell'occupazione qualificata sono però pagate dalle imprese locali in termini di ridotta qualità delle produzioni, tempi più lunghi per sostenere cambiamenti organizzativi e di impianti, minore efficienza generale.

Le difficoltà determinate dalla gravitazione su Torino di una parte importante dell'offerta di lavoro disponibile sono destinate ad aumentare a causa della condizione demografica dei prossimi anni. Utilizzando le proiezioni Ires della popolazione regionale al 1998 (tav. 6), si nota come le fasce della popolazione in età di inserimento sul lavoro (14-29 anni) subiranno una flessione generale, più accentuata nell'area di Perosa e di Pinerolo (globalmente circa 2.600 giovani in meno), meno intensa invece nell'area di Luserna. Pur non avendo dimensioni drammatiche e restando concentrata sulle età tra 14 e 24 anni (la classe superiore è in qualche caso perfino in crescita),

Tavola 6  
Popolazione giovanile nel Pinerolese

		Fasce d'età			
		14-19	20-24	25-29	14-29
Pinerolo 1987	M	3.643	3.438	7.081	14.162
	F	3.469	3.299	6.768	13.536
	Tot.	7.112	6.737	6.114	19.963
Lusema 1987	M	854	840	815	2.509
	F	885	856	844	2.585
	Tot.	1.739	1.696	1.659	5.094
Perosa 1987	M	849	847	726	2.422
	F	768	763	684	2.215
	Tot.	1.617	1.610	1.410	4.637
Pinerolo 1998	M	2.430	3.140	3.967	9.537
	F	2.265	2.878	3.547	8.690
	Tot.	4.695	6.018	7.514	18.227
Lusema 1998	M	589	787	1.099	2.475
	F	553	754	1.110	2.417
	Tot.	1.142	1.541	2.209	4.892
Perosa 1998	M	468	649	874	1.991
	F	479	578	739	1.795
	Tot.	947	1.227	1.612	3.786

Nota: i dati sono riferiti al territorio delle Ussl  
Fonte: elaborazione Ires

tale flessione si inquadra in una situazione già difficile, nella quale la diminuzione dei giovani aggrava i problemi di incontro tra domanda ed offerta. Mentre l'alleggerimento di tale situazione a medio-lungo termine potrà dipendere dall'evoluzione delle condizioni locali (innalzamento della qualificazione dell'offerta di lavoro), a breve termine non si può non pensare ad un miglioramento dell'interscambio con Torino e la zona metropolitana, oggi reso difficile da uno stato non soddisfacente dei trasporti e delle comunicazioni.

Le informazioni statistiche disponibili, per quanto ricche di stimoli, non sono tuttavia sufficienti per descrivere in modo compiuto l'evoluzione e le prospettive del mercato del lavoro. E' ormai ampiamente diffusa la consapevolezza che il mercato del lavoro, molto più che i mercati dei prodotti, presenta quali fattori centrali dell'incontro tra domanda e offerta un insieme di caratteristiche diverse dal semplice prezzo, o salario, di equilibrio, e che quanto più il lavoro si presenta come un fattore in trasformazione tanto più gli elementi di tipo qualitativo ricoprono un ruolo cruciale nel concreto funzionamento del mercato. Alla luce di quanto ricavato in numerose testimonianze raccolte nella zona di Pinerolo, è sembrato pertanto opportuno proporre una riflessione più dettagliata circa l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche per ottenere stimoli utili a suggerire eventuali iniziative. Del resto da qualche tempo la stessa elaborazione teorica dell'economia del lavoro tende a sottolineare con acutezza come la stabilità immediata, la prospettiva futura e la stessa produttività potenziale di un rapporto di lavoro dipendono da un insieme di caratteristiche del posto di lavoro e dell'individuo candidato a ricoprirlo, finora quasi del tutto trascurate da un approccio al lavoro di tipo semplicistico, basato su un'idea indifferenziata tanto del lavoro quanto dei lavoratori. Secondo questo approccio, il mercato del lavoro di fatto è il susseguirsi dei vari contatti, dei vari "esperimenti" con i quali si stabilisce quali incontri sono accettabili per le parti e quali non lo sono, nonché delle modalità concrete con le quali le parti tentano di ridurre la durata della sperimentazione reciproca mediante un

miglioramento dell'informazione, ottenuta anche in modo informale (è l'approccio definito teoricamente come "job shopping").

Sul piano generale, una serie di colloqui raccolti nei mesi scorsi hanno posto in luce come sul mercato del lavoro Pinerolese siano prevalentemente in atto comportamenti di tipo più tradizionale ed informale, e solo in certa misura, e per specifici ambiti professionali qualificati, siano attivati comportamenti più evoluti, senza per la verità che gli uni e gli altri possano essere automaticamente attribuiti ad imprese innovative piuttosto che tradizionali. Un esempio molto significativo della coesistenza di approcci differenziati è dato dalla fase di reclutamento, cioè dalla fase nella quale si stabilisce il primo contatto tra azienda e potenziale assunto. La pratica dell'assunzione a seguito della segnalazione di un dipendente ancora in attività o in pensione è tuttora molto diffusa. Essa costituisce un canale importante per quasi tutta la rete di imprese della zona, in genere non in grado di svolgere operazioni di screening a largo raggio, e particolarmente per le figure professionali di tipo operaio o comunque poco qualificate. Tuttavia essa investe, in tutte le imprese, anche assunzioni di tipo qualificato. Il giudizio convenzionalmente critico verso questa procedura è ormai in fase di revisione, alla luce della distinzione introdotta tra "segnalazione" (che tende a migliorare la simmetria tra requisiti posti da chi assume e caratteristiche di coloro che aspirano a coprire il posto di lavoro) e "raccomandazione" (che invece tende ad imporre all'impresa l'assunzione di persone altrimenti ritenute non idonee o scartate a favore di altri, ed è promossa da persone al di fuori dell'azienda), nonché della migliore comprensione dei problemi di informazione limitata che essa contribuisce a superare (coloro che contraggono un rapporto di lavoro scoprono solo dopo qualche tempo le rispettive caratteristiche, mentre l'intervento di una terza parte, conoscitore e fiduciario di entrambe, può ridurre i margini di errore). Nei contesti locali, com'è il caso di Pinerolo, il ricorso a questo canale supplisce in parte le difficoltà incontrate da altre fonti. Ad esempio la pratica delle inserzioni è diffusa per la domanda di figure professionali molto qualificate, ma è molto ridotta per le figure di diplomati e operai specializzati, a causa dell'ambito

geografico ristretto entro il quale si svolge il reclutamento. Le inserzioni per queste figure sono poche e inserite, infatti, solo sulla stampa locale. Più positivo l'apporto delle domande spontanee. Esse hanno una buona efficacia generale, pur con qualche sovrapposizione rispetto alle segnalazioni già ricordate.

La scarsità dell'offerta di personale tecnico rispetto al fabbisogno dell'area non ha finora spinto in modo generalizzato le imprese ad anticipare fortemente il momento del primo contatto con i giovani candidati. La prassi di contattare diplomati e qualificati subito dopo il superamento dell'esame finale esiste, ma non sembra tradursi in contatti ancora più anticipati attraverso la tecnica degli stages, quasi inesistenti nella zona.

Il contatto con i giovani appena dopo il conseguimento del diploma o della laurea si rivolge di preferenza a giovani residenti vicino, pur con tentativi sempre più tenaci di attrarre dall'area torinese. Il bacino di reclutamento è comunque in genere di natura strettamente locale.

Alla fase di assunzione segue ormai in modo quasi generalizzato una fase di formazione interna, che in qualche modo oggi fa parte integrante del processo di incontro tra domanda ed offerta del lavoro. E' infatti la fase nella quale sempre più spesso si creano o si accertano le premesse per le successive fasi di mobilità intra ed interaziendale.

Le conversazioni avute sembrano confermare alcune tendenze riscontrate in precedenti ricerche condotte su gruppi di imprese in tutta la regione. Nei confronti degli operai non qualificati l'uso del contratto di formazione-lavoro ha certamente generalizzato la prassi di fornire una breve occasione formativa a tutti (e l'ampia applicazione del CFL nei riguardi di giovani con il solo livello scolastico dell'obbligo, propria del Pinerolese, rafforza questa interpretazione). Di solito, tuttavia, si tratta di una formazione piuttosto standardizzata, con contenuti limitati e durata di solito molto breve, seguita poi da un periodo di apprendimento del mestiere per affiancamento. Essa non sembra in grado di creare profili professionali compiuti, ma ha piuttosto un intento socializzante: la comprensione di un sistema di regole e procedure, l'abitudine a vivere

sul lavoro entro tale sistema è una componente importante di questa formazione. Se per la formazione operaia non qualificata i connotati non sono troppo diversi da quanto riscontrato altrove, per i tecnici e gli specialisti si ripropone in genere un richiamo alle nozioni scolastiche, seguito dall'esame della tecnologia di impresa, degli aspetti organizzativi generali, delle metodologie di lavoro e di relazione tra funzioni. Nel complesso sembra di poter dire che le strategie formative seguite dalle imprese dell'area Pinerolese sono piuttosto tradizionali e povere di stimoli innovativi constatate in altre circostanze. Le ragioni di questo stato di fatto, poco soddisfacente e potenzialmente un freno allo sviluppo dello stesso tessuto industriale locale, non sono tuttavia da attribuire acriticamente alla cultura imprenditoriale locale. Si è certamente in presenza di un insieme di fattori, quali la composizione settoriale, nella quale mancano poli trainanti da questo punto di vista, un'offerta di lavoro mediamente poco sviluppata sotto il profilo formativo, una difficoltà di attrarre e mantenere laureati che riduce di molto i requisiti richiesti all'ingresso.

Valutazioni più volte richiamate in precedenza evidenziano l'importanza, per la dinamica del mercato locale del lavoro, di quanto accade nel sistema formativo.

Limitando l'analisi strettamente sul terreno delle interrelazioni con il mercato del lavoro, si può osservare come l'output della scuola media inferiore è di poco superiore alle 1.500 unità nell'insieme dei distretti del Pinerolese, con un sostanziale equilibrio rispetto al 1985 (tav. 7). A fronte di tali output, si registra un tasso di abbandono tra SMI e SMS di una qualche entità, seppure con la tendenza a diminuire negli ultimi anni, mentre in altre aree della provincia di Torino i tassi di caduta sono decisamente minori. L'oggettiva minore

Tavola 7  
Abbandoni al termine dell'obbligo nei distretti del Pinerolese

	1985			1988		
	Pinerolo	Luserna	Perosa	Pinerolo	Luserna	Perosa
Licenziati SMI	1.071	261	228	1.119	51	226
Iscritti 1° anno SMS	846	222	166	937	207	167
Abbandoni	225	39	62	182	44	59

Nota: abbandoni calcolati al lordo di ripetenze e trasferimenti  
Fonte: elaborazione Ires



produttività complessiva del sistema scolastico pinerolese contribuisce così, attraverso la caduta tra SMI e SMS e la mortalità nel corso degli studi superiori, pur sempre sostenuta, a spiegare l'alto numero di giovani presenti sul mercato del lavoro dotati del solo livello dell'obbligo. L'andamento dei diplomati SMS per tipo ed indirizzo di studio illumina ulteriormente la situazione (tav. 8). Tra il 1984 ed il 1988 il flusso globale di diplomati è oscillato attorno ai 620-630 a Pinerolo, con un forte balzo in avanti nel 1988, ed alla quarantina a Luserna. Ad essi si devono aggiungere coloro che hanno conseguito la qualifica professionale (circa cinquanta all'anno a Pinerolo, ed una trentina a Luserna). Molto minore è la proporzione dei diplomi spendibili con relativa immediatezza nel lavoro industriale (prescindendo dai

Tavola 8  
Diplomati per indirizzo di studi 1984-1988 distretti di Pinerolo e Luserna

	1984	1985	1986	1987	1988
Ist. prof. agrario *	22(24)	15(27)	12(23)	17(24)	14(29)
Ist. prof. industriale *	11(45)	20(71)	14(40)	18(55)	15(43)
Ist. prof. commerciale *	0(46)	0(62)	0(34)	0(29)	0(41)
Ist. prof. alberghiero *	15(79)	18(119)	22(123)	31(104)	43(113)
Ist. tecnico industriale	62	38	56	29	39
Ist. tecnico commerciale	207	176	204	200	288
Ist. tecnico per geometri	94	73	78	66	85
Ist. magistrale	107	130	118	100	103
Liceo scientifico	107	87	85	110	137
Liceo classico	33	35	32	36	17
Liceo linguistico				15	
Sez. sperimentali	24	45	49	48	45

Nota: le cifre in parentesi riportano i licenziati dopo il biennio professionale  
Fonte: elaborazione Ires

problemi di adeguatezza o meno dei contenuti dei corsi): attorno a cinquanta all'anno i diplomati industriali tecnici e professionali, a fronte di quasi 300 ragionieri. Per gli altri o vi è una prospettiva decisamente rivolta verso l'università (è il caso dei licei), o un inserimento nel comparto terziario (che però assorbe solo una parte dei diplomati disponibili), oppure ancora vi sono talvolta le premesse per un inserimento faticoso, di ritorno, sul lavoro nell'industria, con tempi lunghi e percorsi più accidentati. A parere di alcuni

addetti al settore, oltre alla cattiva informazione la responsabilità di tale stato di fatto va attribuita al permanere di una certa ostilità delle famiglie verso il lavoro nell'industria, reso meno attraente dalla prospettiva di spostamento sulle opportunità terziarie torinesi o anche dall'espandersi del turismo. Un'altra ragione risiede nella diffusione di economie familiari di tipo misto, con proventi dell'agricoltura che affiancano redditi industriali, poco incentivanti verso la specializzazione. Spesse volte, tuttavia, l'inadeguatezza delle condizioni raggiunte lungo queste strade sospinge nuovamente, dopo qualche tempo, verso il lavoro industriale. In questo quadro, quindi, un serio intervento di orientamento, in grado di segnalare sia i fabbisogni più urgenti quanto il verificarsi di fenomeni negativi quale quello appena descritto dovrebbe avere una qualche efficacia. Mentre sembra esistere un problema di cattiva allocazione di risorse umane all'interno del sistema scolastico locale (prevalentemente dal punto di vista del settore industriale), non sembra invece trovare conferma l'ipotesi di un depotenziamento del mercato del lavoro locale in seguito a fenomeni di fuga per ragioni di studio. In altri termini, l'idea che una parte consistente della popolazione scolastica si sposti fuori zona per ragioni di studio (il ragionamento, ovviamente, vale per il livello medio superiore), e che da ciò trovi motivo per una successiva sistemazione di lavoro, impoverendo in tal modo il sistema locale già scarso di risorse qualificate rispetto al fabbisogno non è supportata dai dati: globalmente, ben il 90% degli studenti residenti nei tre distretti della zona di Pinerolo frequentano la scuola superiore negli stessi distretti. Al contrario, tuttavia, l'attrazione di giovani dall'esterno, suscettibili di restare in zona successivamente per motivi di lavoro è di qualche interesse: nel 1988 quasi il 20% degli studenti che frequentano le SMS della zona provenivano dall'esterno. Rispetto agli altri distretti della regione, la posizione di Pinerolo e Luserna è da questo punto di vista intermedia.

La problematica coerenza tra preferenze scolastiche dei giovani, output del sistema formativo e caratteristiche della domanda di lavoro nel sistema economico eporediese è stata poi aggravata dal tradizionale problema del rapporto tra formazione scolastica e

requisiti richiesti dal lato della domanda di lavoro, che si è inasprito progressivamente negli anni '80. In sostanza, anche all'interno di curricula scolastici con buona affinità rispetto alla domanda di lavoro (maturità tecniche) sono emerse carenze qualitative e soprattutto squilibri tra aspettative delle aziende e effettivi contenuti formativi recepiti dai giovani, tali da suscitare diffuse difficoltà di inserimento. Non si tratta, evidentemente, di un problema esclusivo di quest'area: sembra però di poter cogliere qualche segnale per cui esso è rimasto assai sentito, mentre altrove è in parte rientrato, sia per gli adattamenti proposti dal sistema scolastico sia per un'evoluzione degli stessi atteggiamenti delle imprese.

L'insoddisfazione per la quantità di giovani formati alle professioni industriali, ed in certa misura per la qualità dei formati, nonché in generale l'opportunità di scambiare impressioni ed informazioni in un ambiente caratterizzato da "risorse scarse" è all'origine di un'iniziativa spontanea di coordinamento informale tra un gruppo di imprese della zona, con l'ambizione di concretizzarsi a breve in un consorzio per la formazione professionale attorno alla scuola RIV. Già oggi la scuola RIV fornisce collaborazioni di vario genere a tali imprese, in occasioni di corsi di aggiornamento per il personale già inserito, di corsi per assunti con CFL e altre iniziative.

### 3. CONCLUSIONI

Il riepilogo di quanto analizzato nelle pagine precedenti non può che tratteggiare aspetti della situazione locale più volte richiamati. Esiste un buon dinamismo del settore industriale, nel quale esistono spinte innovative ed esigenze di qualificazione e sofisticazione delle produzioni, pur essendo nettamente prevalente la presenza di comparti produttivi tradizionali. Le imprese di piccole dimensioni sono le protagoniste principali dello sviluppo industriale dell'area, ma accanto ad esse si conferma il ruolo delle imprese leader, non tanto e non solo come acquirenti di beni intermedi e di servizi prodotti in

sede locale, quanto piuttosto come attivatori di nuove risorse umane ed organizzative e di più moderne culture del lavoro, seppure per ora ad uno stato iniziale. Il processo stesso di sviluppo e l'impegno degli operatori economici e sociali locali rischia tuttavia di incontrare ostacoli e difficoltà a causa dell'insoddisfacente livello di qualificazione delle risorse umane disponibili. I diplomati tecnici preparati per l'inserimento nell'industria sono scarsi, con una domanda che eccede sempre più l'offerta, senza peraltro poter indicare con facilità le professionalità più carenti localmente, a motivo della compresenza nella zona di diverse specializzazioni produttive; vi è una non pienamente efficiente allocazione delle risorse umane stesse, con squilibri nelle scelte scolastiche, parzialmente rimediate da successivi ripensamenti, in assenza comunque di strumenti correttivi adeguati (i CFL applicati nella zona sono infatti orientati, in linea generale, in senso fortemente specifico e di mestiere, con spazi relativamente ridotti per acquisizioni generali, mentre manca del tutto la formazione professionale rivolta alla riconversione avanzata dei dropouts dalla scuola superiore). Esiste infine una condizione complessiva di relativo isolamento delle vallate pinerolesì, i cui contatti con l'esterno, dal punto di vista dei fabbisogni di lavoro, si sviluppano in modo troppo faticoso rispetto alla dinamicità che sarebbe necessaria.

Alla descrizione delle difficoltà, le conclusioni devono però aggiungere alcune linee propositive. Con il solo scopo di contribuire ad una discussione del resto già avviata tra gli operatori dell'area, è sembrato utile circoscrivere qualche ipotesi di lavoro.

In primo luogo si presenta la questione di un ampliamento concreto dei flussi di lavoro. Un'azione in tal senso si presenta importante non tanto per motivi di tipo demografico (diminuzione generalizzata dell'offerta di lavoro nell'area), forse meno stringenti che altrove, quanto perchè rende più facile l'assunzione di personale adeguato ai livelli più qualificati, amplia il bacino di reclutamento, in definitiva contribuisce a ridurre le inefficienze connesse alla copertura di certe posizioni di lavoro. Tali interventi non possono non incidere sulle modalità di collegamento verso l'area torinese (si potrebbe pensare, oltre ad interventi sul sistema stradale, ad una

sorta di trasporto para-metropolitano veloce) da un lato, ed sul rapporto tra le vallate e la pianura dall'altro. Allo stesso tempo, il problema dei collegamenti verso il Pinerolese è da tempo all'ordine del giorno per il trasporto delle merci, ormai nettamente superiore alle capacità di smaltimento dell'attuale struttura stradale.

Tanto politiche di promozione delle risorse qualificate, quanto politiche rivolte al recupero di risorse deboli coinvolgono direttamente il mercato del lavoro. E' possibile ipotizzare anche qui alcune linee di azione molto concrete.

Gli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro, l'esistenza di un fenomeno significativo di caduta nel passaggio tra medie inferiori e superiori, nonchè di dropouts dalla scuola superiore, l'accentuarsi di carenze di offerta per certe figure professionali suggeriscono l'utilità di una vasta azione di orientamento scolastico, in grado di conciliare il perseguimento di attitudini personali con la situazione del mercato del lavoro, riducendo i casi, oggi assai frequenti, di percorsi iniziati e poi interrotti o accantonati. Tale azione dovrebbe però avvalersi di un serio osservatorio periodico sulle tendenze del mercato del lavoro locale a breve e medio termine: tali strumenti, sempre parziali ma importanti, sono assenti quasi del tutto in Piemonte, ma esistono da tempo in altre regioni. Nel caso di Pinerolo, poi, si tratta di ampliare e coordinare meglio ricerche in parte già attivate negli anni scorsi.

Si pone inoltre il problema di un rafforzamento dell'attività di formazione professionale, di primo e secondo livello, presente in zona. Come già notato, non è semplice indicare verso quali professionalità orientare tale potenziamento. Le opinioni raccolte, unanimi nel denunciare il sovradimensionamento locale dell'output della formazione per ruoli impiegatizi, sono invece in disaccordo nell'indicare i fabbisogni alternativi più impellenti. E' probabilmente vero che professionalità operaie specializzate e polivalenti, quali ad esempio i manutentori, potrebbero incontrare ampie richieste.

Oltre alle attività di osservatorio ed orientamento, potrebbe avere rilievo la presenza di una sorta di sportello che aiuti l'incontro tra domanda ed offerta ed offra indicazioni e suggerimenti

circa le strategie di ricerca del lavoro. Tale attività è indubbiamente meno rilevante per le fasce di giovani più preparati ed integrati, anche perchè di fatto già svolta sia dalle azioni operate dalle imprese sia dai contatti in essere tra imprese e CFP (ma potrebbe essere di qualche interesse per i diplomati di indirizzo non tecnologico); è invece importante per le fasce giovanili più deboli e meno preparate, spesso impreparate a confrontarsi con i meccanismi più elementari del mercato del lavoro, e al di fuori di quei circuiti informali di conoscenze che assicurano una parte non indifferente del processo concreto di incontro tra domanda ed offerta. Va detto, peraltro, che il funzionamento degli strumenti a disposizione, in primo luogo i CFL, sembra già ora orientato in modo non trascurabile verso le fasce deboli; il problema sembra, in tal modo, spostarsi verso una maggiore verifica degli effettivi ritorni di tali strumenti (ad esempio, circa gli impulsi formativi forniti dalle imprese minori tramite i CFL), e verso una valutazione di alcune distorsioni: c'è, ad esempio, l'impressione di una concentrazione addirittura eccessiva dei CFL nella fascia con il solo obbligo scolastico, così che rischia di presentarsi impoverito il ruolo dei CFL quali strumenti di aiuto all'evoluzione della struttura del lavoro nelle imprese.

Tutta da valutare, infine, ma certamente in linea con la dinamicità dell'area e la centralità della qualificazione professionale è la possibile sperimentazione di progetti rivolti a soddisfare la domanda di formazione che proviene da singoli lavoratori anzichè quella recepita ed espressa dal sistema delle imprese. E' probabile infatti che uno strumento (di natura formativa ma anche finanziaria) diretto a favorire l'arricchimento e la riqualificazione professionale degli addetti che decidono di investire su se stessi, sul proprio "capitale umano" rafforzi a lungo andare la mobilità professionale, l'ampliamento delle risorse imprenditoriali, la stessa propensione generale all'innovazione dell'area qui esaminata.

(Allegato mancante)