

I libri del Fondo sociale europeo

**ISSN 1590-0002**

L'Isfol, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema Statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo Sociale europeo, è Istanza Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci e per l'Azione comunitaria Europass ed è Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

**Presidente**

*Sergio Trevisanato*

**Direttore generale**

*Antonio Francioni*

La Collana

**I libri del Fondo sociale europeo**  
raccolge i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

**La Collana**

**I libri del Fondo sociale europeo**  
è curata da *Isabella Pitoni*  
responsabile del Progetto ISFOL  
**Informazione e Pubblicità per il FSE**



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

**ISFOL**

## **LA RICERCA DI LAVORO**

**Patrimonio formativo, caratteristiche  
premianti, attitudini e propensioni  
dell'offerta di lavoro in Italia**

**Il volume presenta i risultati dell'indagine realizzata dall'Area Mercato del Lavoro, diretta da Diana Gilli, nel primo triennio di programmazione Fse 2000-2006, nell'ambito del PON Ob. 3 - Azioni di Sistema, Misura A1, a titolarità della DG "Mercato del lavoro" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

**L'indagine è finalizzata a cogliere le caratteristiche della ricerca di lavoro in Italia ed è condotta su tutto il territorio nazionale.**

Sono autori del volume *Emiliano Mandrone* e *Debora Radicchia*.

L'impianto dell'indagine (cap. 1) è stato curato dagli autori con la collaborazione di *Marco Centra*, *Pietro Demetrio Falorsi*, *Diana Gilli* e *Stefano Laj*.

L'introduzione è di *Marco Centra* e *Diana Gilli*.

Le analisi statistiche sono state realizzate da *Stefano Laj*.

---

**Coordinamento della programmazione editoriale e dell'editing della collana**

I libri del Fondo sociale europeo:

*Aurelia Tirelli*

**Con la collaborazione di:**

*Paola Piras*



# INDICE

<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
<b>1 L'impianto analitico</b>	<b>11</b>
1.1 Il piano di campionamento	14
1.2 Procedura di post-stratificazione	18
<b>2 Partecipazione al mercato del lavoro</b>	<b>21</b>
2.1 Attività, occupazione e disoccupazione	23
2.2 Condizione occupazionale	30
2.3 Attività principale e secondaria	38
<b>3 La ricerca di un lavoro</b>	<b>47</b>
3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro	49
3.2 I canali d'intermediazione del lavoro	62
<b>4 Forme contrattuali</b>	<b>73</b>
4.1 I contratti	74
4.2 Le collaborazioni coordinate e continuative	83
4.3 Part-time	85
<b>5 Redditi da lavoro</b>	<b>89</b>
5.1 Redditi da lavoro e salario di riserva	90
5.2 Reddito da lavoro: le composizioni per età e titolo di studio	96
<b>6 Politiche per il lavoro</b>	<b>97</b>
6.1 Coinvolgimento in politiche per l'occupazione	99
6.2 I Servizi pubblici per l'impiego	104
6.3 Politiche e condizione occupazionale	107

<b>7 Vita familiare - attività lavorativa, propensioni e abilità</b>	<b>109</b>
7.1 Struttura familiare	110
7.2 La vita familiare e l'attività lavorativa: strategie di conciliazione	117
7.3 Disponibilità	121
7.4 Skills	125
<b>Appendice statistica</b>	<b>129</b>
<b>Il questionario</b>	<b>191</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>209</b>

## INTRODUZIONE



Il panorama della produzione di dati statistici è, negli ultimi anni, sensibilmente mutato. La domanda di informazioni da utilizzarsi per attività di monitoraggio, analisi economiche e valutazione di provvedimenti ha subito un sensibile incremento. In particolare la normativa comunitaria ha richiesto agli stati membri di produrre statistiche sempre più aggiornate e tempestive, allo scopo di monitorare costantemente l'intero scenario socio-economico dei singoli paesi e di offrire un supporto quantitativo all'attività di *policy*. Relativamente all'osservazione e il monitoraggio del mercato del lavoro, l'avvio della Strategia europea per l'occupazione ha sviluppato un sistema congiunto di indicatori e obiettivi, già introdotto dall'esperienza dei fondi strutturali, al fine di avviare un controllo continuo e di assicurare un elevato livello di comparabilità tra i paesi membri. Gli istituti nazionali di statistica hanno modellato buona parte della diffusione di dati sulle nuove richieste, anche in virtù dei regolamenti comunitari sulla produzione di informazioni statistiche, operando una energica uniformità nelle classificazioni e nelle definizioni degli aggregati e portando a regime la produzione di una serie di indicatori di sintesi sul mercato del lavoro.

L'approccio tipicamente quantitativo del metodo indicatori/*benchmark* lascia tuttavia inesplorati alcuni aspetti del mercato del lavoro che mal si prestano ad una sintesi puramente quantitativa. In particolare alcuni fenomeni appaiono portatori di elementi di criticità che non vengono colte nella loro interezza dalle usuali indagini, volte più alla produzione di tassi e indicatori e alla stima di aggregati che allo sviluppo di quadri interpretativi complessi. Numerosi aspetti di natura economica e sociale ma anche culturale e finanche storica, hanno un peso non indifferente tra le determinanti dei meccanismi che regolano un mercato del lavoro in rapido mutamento. Mentre le chiavi interpretative del mercato del lavoro dal lato della domanda si esauriscono in buona parte negli elementi di cui è portatrice l'analisi economica, l'offerta di lavoro necessita di una analisi più articolata, che, oltre ad una lettura di carattere economico, non prescinda dalle categorie concettuali proprie della sociologia. Uno studio sulle criticità di molti aspetti del mer-

cato del lavoro necessita perciò di informazioni e dati di natura per molti versi differente da quelli oggi disponibili, in grado di cogliere quegli elementi che rilevazioni orientate alla produzione di indicatori non sono in grado di fornire.

Le esperienze di ricerca, sia a livello nazionale che comunitario, su aspetti specifici dell'offerta di lavoro sono numerose e spesso disegnate con un approccio multidisciplinare. L'esperienza dell'Isfol è anch'essa rilevante: l'Area "Mercato del lavoro" ha avviato, negli ultimi quattro anni, indagini sulla qualità del lavoro, sulla popolazione *over 50*, sulla Ricerca di lavoro (Rdl), sull'utenza dei servizi per l'impiego. Ciascuna di queste indagini è stata pensata per rispondere a specifici quesiti che potessero contribuire a perfezionare il funzionamento e l'efficacia di politiche rivolte al miglioramento del mercato del lavoro, ad un suo funzionamento più fluido, ad un incremento dell'occupazione e all'innalzamento di quei caratteri qualitativi del lavoro che si dimostrino centrali nelle esigenze e nelle aspirazioni degli individui, dei gruppi di lavoratori e delle imprese. L'istituto ha diffuso i risultati delle indagini sull'offerta di lavoro cui s'è accennato: dal confronto con quanti studiano, osservano e predispongono gli strumenti di intervento sul mercato del lavoro è nato uno sprone a incrementare e razionalizzare questi percorsi di ricerca. Un ciclo di seminari che si è tenuto nel nostro Istituto nell'inverno 2003-2004, in particolare, è stata l'occasione concreta per esaminare in profondità, con esponenti del mondo accademico, i percorsi di indagine adottati e le prospettive teoriche ed operative dei diversi segmenti di lavoro.

A partire da tali riflessioni l'istituto ha maturato l'idea di dar vita ad una rilevazione sull'offerta di lavoro in grado di capitalizzare le esperienze trascorse, osservando specificamente gli aspetti relativi alle criticità maggiormente rilevanti evidenziate dal mercato, in un'unica indagine. Una simile struttura permette infatti di ridurre i costi a parità di informazioni prodotte, sia grazie ad economie di scala che tramite la definizione preventiva di aggregati specifici della popolazione sui quali concentrare l'acquisizione di informazioni. L'indagine si pone in posizione complementare rispetto alle altre *survey* attualmente disponibili, il cui scopo è quello di produrre stime sui principali aggregati e indicatori sull'offerta di lavoro. L'indagine Plus (*Participation, Labour, Unemployment Survey*), la cui prima *wave* è stata avviata nel 2005, riprende, integrandola ed estendendola, la struttura della Rdl (*Ricerca di lavoro*) i cui risultati generali vengono presentati in questo Rapporto. Il disegno dell'indagine Rdl prevede una serie di sottopopolazioni sulle quali indagare, in maniera indipendente, aspetti specifici del mercato del lavoro, dall'ingresso al lavoro dei giovani alle caratteristiche dei redditi prodotti, dalle propensioni alla mobilità lavorativa alla formazione delle competenze acquisite, dalla partecipazione della componente femminile della forza lavoro ai canali utilizzati nella ricerca dell'occupazione. L'indagine, rivolta ad un campione di 10.000 persone in età compresa tra i 15 ed i 53 anni e residenti sull'intero territorio nazionale è articolata in gruppi specifici di popolazione identificati da diverse caratteristiche:



- occupati che hanno trovato un lavoro da meno di 5 anni;
- occupati che stanno attualmente cercando un nuovo lavoro;
- non occupati alla ricerca di lavoro.

Il campione è stato disegnato in modo da pianificare preventivamente il livello di attendibilità delle stime prodotte per ciascuno dei gruppi oggetto di interesse, definiti sia da caratteristiche demografiche (età, genere, territorio di residenza) che dal profilo occupazionale (occupati, persone in cerca di occupazione, non forze di lavoro). Il campione è poi estratto dalle famiglie italiane presenti negli elenchi telefonici di utenze fissa; il metodo utilizzato per le interviste è il sistema Cati (*Computer Assisted Telephone Interview*) il cui utilizzo ha permesso un buon compromesso tra i costi della rilevazione, sostanzialmente contenuti, e l'ampiezza del campione. Come appare evidente osservando i gruppi di individui interessati dall'indagine, l'intento è stato quello di enucleare le componenti attive nella ricerca di lavoro e quelle disponibili ad una nuova collocazione lavorativa e di confrontarle con coloro che sono riusciti in tempi recenti a trovare un impiego. Studiando le caratteristiche degli occupati ed i percorsi che hanno manifestato un elevato grado di successo accanto agli strumenti di ricerca utilizzati da chi è in cerca di lavoro è stato possibile formulare ipotesi circa la maggiore o minore congruenza tra le diverse strategie di ricerca messe in atto e le effettive condizioni del mercato. A questo proposito, ad esempio, emerge dall'indagine come la modalità più utilizzata nel nostro paese per cercare un'occupazione sia quella di affidarsi ai canali non professionali; d'altra parte studi recenti testimoniano una diffusa propensione dei disoccupati a servirsi dei canali informali nella maggioranza dei paesi europei e negli Stati Uniti, con risultati diversi, sia per durata che per livello di remunerazione, degli impieghi ottenuti. L'efficacia del canale "amici, parenti e conoscenti" sembra, secondo la nostra indagine, abbastanza buona, così come quella delle iniziative personali di invio del curriculum ed altri tipi di autocandidatura presso potenziali datori di lavoro. Circa il 60% degli impieghi sono stati trovati attraverso questi due sistemi di ricerca. Cambia, invece, il ruolo dei servizi pubblici per l'impiego, che vede affiancarsi i compiti di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro e di diffusione di informazioni a quelli di orientamento e potenziamento della *occupabilità* degli individui. Tali servizi, la cui implementazione è particolarmente complessa, assumono, specie in alcune realtà territoriali, una importanza cruciale nel facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro e nel sostenere percorsi professionali fluidi e coerenti. Va rilevato, a tale proposito, che la valenza dei servizi informativi e di intermediazione, attivati dai Servizi pubblici per l'impiego, non è ancora sufficientemente condivisa dagli operatori del mercato del lavoro.

L'indagine Rdl permette anche di confrontare i diversi percorsi di ricerca del lavoro ed i corrispondenti esiti, distinguendo tra le persone che nel periodo 1999-2003 hanno trovato un'occupazione autonomamente e quelle che sono state

coinvolte in misure di politica attiva per il lavoro (corsi di formazione, crediti di imposta, norme per l'inserimento dei disabili, lavori socialmente utili, incentivi all'imprenditorialità, ecc.). È stato possibile, in questo modo, studiare gli effetti delle diverse misure, la loro capacità di favorire un accesso al lavoro in tempi più o meno ridotti rispetto a quelli impiegati da chi non ha utilizzato tali strumenti.

Queste considerazioni si ricollegano a un'altra sezione dell'indagine, quella che attiene alle caratteristiche del capitale umano, alla formazione e allo sviluppo delle competenze che vengono proposte e richieste nella fase di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Quanto conta, ai fini dell'assunzione, della retribuzione, della durata dell'impiego, della carriera professionale, conoscere bene una lingua straniera oppure saper usare il computer anche in maniera sofisticata? Quanto è valorizzata la formazione professionale dai lavoratori, anche nell'ottica di massimizzare la redditività dei percorsi di istruzione e di formazione? Come variano le considerazioni relative alla propria preparazione a seconda dell'età o dell'area geografica di residenza? L'ampiezza degli aspetti che l'indagine ha osservato ha reso possibili una serie di chiavi di lettura che, naturalmente, non si esauriscono con le prime evidenze presentate in questo Rapporto; il compito affidato a questa pubblicazione è, infatti, quello di fornire una panoramica della ricerca e di mettere a disposizione una prima, ma nutrita, selezione di dati statistici, raccolti in appendice. È, intanto, in preparazione un secondo volume, nel quale saranno raccolti alcuni studi empirici che scandagliano in maniera più approfondita tematiche specifiche, come quella dei livelli di reddito in rapporto alle tipologie contrattuali, oppure i rendimenti dell'investimento in capitale umano ed il ruolo dei canali di ingresso nel mondo del lavoro.

*Marco Centra  
Diana Gilli*

## capitolo 1

# L'IMPIANTO ANALITICO\*

L'indagine intende analizzare le caratteristiche salienti dell'offerta di lavoro ed indagare le modalità di ricerca di lavoro in Italia, sia che si tratti della ricerca della prima occupazione, sia che si tratti del passaggio da un lavoro ad un nuovo lavoro oppure dal non lavoro a lavoro. Le tematiche affrontate sono molteplici potendo cogliere differenti aspetti dello stesso tema. Tramite le peculiarità dei soggetti coinvolti e la possibilità di ottenere stime segmentate secondo diverse caratteristiche come l'area geografica, il settore occupazionale, la tipologia contrattuale ed altri molteplici aspetti, si sono voluti approfondire alcuni temi considerati rilevanti nella esplicazione delle dinamiche della ricerca del lavoro. I principali argomenti affrontati dunque colgono aspetti più ampi come la partecipazione al mercato del lavoro ed altri più specifici come i motivi della permanenza in famiglia dei giovani adulti, la composizione tra il tempo libero e il tempo lavorato e la conciliazione tra lavoro ed impegni familiari; inoltre l'entrata nel mondo del lavoro ed i cambiamenti di stato occupazionale attraverso i diversi canali di intermediazione; il valore dell'investimento in istruzione e, più in generale, la verifica dell'efficacia degli sforzi pubblici posti in atto per migliorare l'occupabilità delle persone. L'indagine si è rivolta ad un campione di 10.000 persone, in età compresa tra i 15 e i 53 anni, in tutto il territorio nazionale, nei seguenti target:

- occupati che hanno trovato lavoro da meno di 5 anni;
- occupati che stanno attualmente cercando un nuovo lavoro;
- non occupati in cerca di un lavoro;
- non occupati in cerca di un primo lavoro.

Si sottolinea come l'attribuirsi in una condizione piuttosto che in un'altra fa riferimento ad una percezione individuale, ovvero ad una auto-valutazione che non necessariamente coincide con i criteri standard proposti dall'International

---

\* Questo capitolo è stato curato da M. Centra, P.D. Falorsi e S. Laj.

Labour Office (Ilo) per definire lo status di occupato e disoccupato<sup>1</sup>, ma permette una analisi più estesa del mercato del lavoro considerando anche la forza lavoro scoraggiata e potenziale.

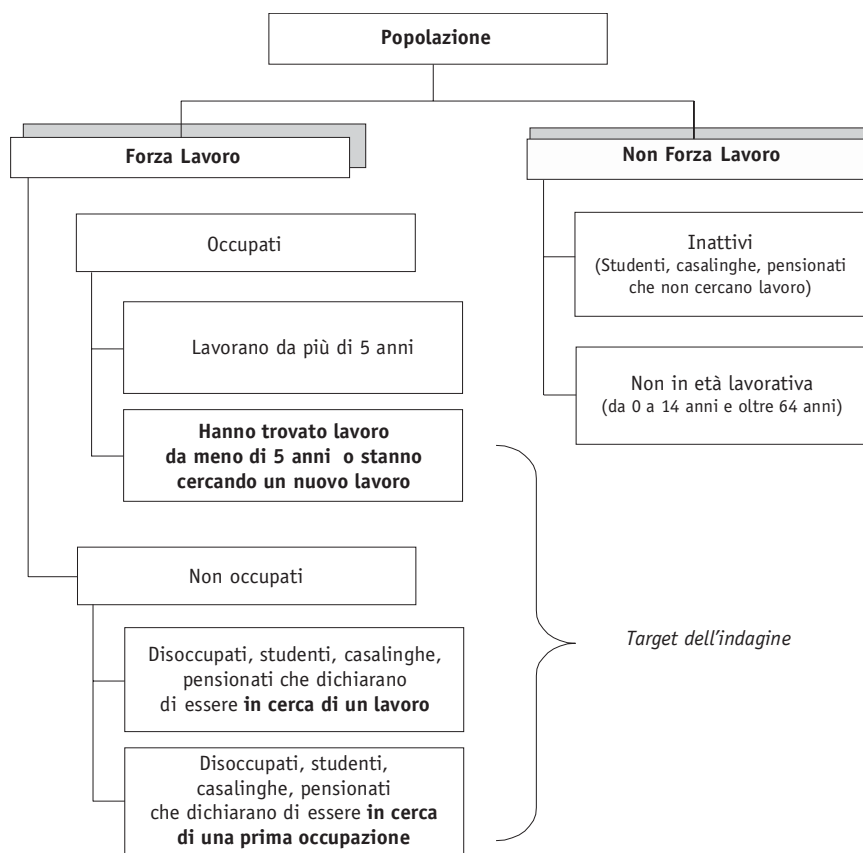
Il limite temporale di 5 anni, relativo allo status occupazionale, è stato introdotto al fine di non considerare in un'unica analisi individui formati magari a trenta anni di distanza, con esperienze lavorative relative a sistemi produttivi ed organizzativi completamente diversi, con culture del lavoro e sensibilità alle tecnologie differenti a quelle attuali. Il campione è stato costruito a partire dalle famiglie italiane presenti negli elenchi del telefono, stante l'adozione tecnica del sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interview). I gruppi di analisi rispettano la struttura della popolazione definita dall'indagine trimestrale Istat sulle Forze lavoro (dati aprile 2003), pertanto non si generano stime diverse sulla occupazione e disoccupazione del paese rispetto all'Istat. L'intento evidente è stato quello di enucleare le componenti attive nella ricerca o disponibili ad una nuova collocazione lavorativa e di confrontarle con coloro che sono riusciti a trovare recentemente un impiego. Gli aggregati di cui diamo una stima fanno riferimento alla porzione di popolazione che abbiamo definito con il disegno campionario, una popolazione costituita di "occupati", di "disoccupati", e di persone "genericamente disponibili a lavorare", che però sono formalmente fuori dalla forza lavoro<sup>2</sup>.

---

1 Secondo i criteri fissati dall'Ilo (International Labour Office) un individuo si definisce *occupato* se ha lavorato almeno un'ora nella settimana precedente il momento della rilevazione, mentre è *disoccupato* se è senza lavoro, se afferma di cercare un impiego, di essere immediatamente disponibile a lavorare e di aver compiuto almeno una concreta azione di ricerca entro il mese precedente la rilevazione.

2 Gli aggregati che utilizzeremo fanno riferimento ai glossari Istat, pertanto: *forze di lavoro*: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione. *Occupati*: comprendono le persone di 15 anni e più che alla domanda sulla condizione professionale rispondono: di possedere un'occupazione, anche se nella settimana di riferimento non hanno svolto attività lavorativa (occupati dichiarati); di essere in una condizione diversa da occupato, ma di aver effettuato ore di lavoro nella settimana di riferimento (altre persone con attività lavorativa). *Persone in cerca di occupazione* (impropriamente detti *disoccupati*): comprendono le persone di 15 anni e più che dichiarano: una condizione professionale diversa da occupato; di non aver effettuato ore di lavoro nella settimana di riferimento dell'indagine; di essere alla ricerca di un lavoro; di aver effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei 30 giorni che precedono la rilevazione; di essere immediatamente disponibili ad accettare un lavoro, qualora venga loro offerto. *Non forze di lavoro*: comprendono le persone che dichiarano di essere in condizione professionale diversa da occupato e di non aver svolto alcuna attività lavorativa, né aver cercato lavoro nella settimana di riferimento; oppure di averlo cercato, ma non con le modalità già definite per le persone in cerca di occupazione. Le non forze di lavoro comprendono, inoltre, gli inabili e i militari di leva o in servizio civile sostitutivo e la popolazione in età fino a 14 anni.

Figura 1  
Disegno  
dell'indagine "La  
Ricerca di lavoro  
in Italia"



Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

L'indagine ha mostrato dati di buona qualità<sup>3</sup>, con percentuali di caduta (interviste non portate a termine) molto basse e disponibilità da parte di circa un intervistato su tre ad una futura re-intervista (quota panel<sup>4</sup>), sintomo di un alto grado di coinvolgimento nei temi affrontati. Ciò ha generato un clima positivo nella somministrazione dei quesiti, limitando molto l'evasione o riluttanza a rispondere e nessuna domanda ha sofferto sistematicamente di mancate risposte. La durata media dell'intervista telefonica è stata di 18 minuti. Il disegno dell'indagine, la definizione dei quesiti e l'analisi dei dati è stata realizzata dall'area "Mercato del Lavoro" dell'Isfol, mentre la rilevazione delle interviste Cati è stata affidata alla società Ermeneia di Roma.

3 Complessivamente sono stati effettuati circa 65.000 contatti telefonici; in circa il 15% dei casi si è regolarmente proceduto alla somministrazione del questionario, in quasi il 70% dei casi non si è potuta realizzare l'intervista perché mancavano i requisiti predefiniti dal campionamento; nel 15% dei casi c'è stato il rifiuto da parte delle persone contattate a concedere l'intervista.

4 Agli intervistati è stata, infatti, chiesta la disponibilità a partecipare ad un eventuale panel stabile per valutare la fattibilità di un'eventuale analisi longitudinale.

## 1.1 IL PIANO DI CAMPIONAMENTO

Il disegno di campionamento dell'indagine presenta una struttura a due stadi, con stratificazione delle unità di primo stadio. Il primo stadio prevede l'estrazione di un campione rappresentativo di comuni; in ciascun comune campionato è estratto un campione di individui. L'indagine è riferita alla popolazione italiana tra i 15 e i 53 anni, residente in famiglia, che si trovi, al momento dell'indagine in una delle seguenti condizioni:

- *gruppo 1*: individui occupati da meno di 5 anni;
- *gruppo 2*: individui occupati in cerca di occupazione;
- *gruppo 3*: individui non occupati in cerca di occupazione.

Coerentemente con gli obiettivi del progetto, l'indagine campionaria deve essere in grado di produrre stime significative, almeno a livello nazionale, per ciascuno dei 3 gruppi. A tale scopo è stata applicata una procedura d'allocazione mirata del campione d'individui a secondo stadio. Il disegno prevede inoltre che la probabilità d'inclusione delle unità di secondo stadio, rimanga costante. L'indagine prevede una numerosità dei comuni campione di primo stadio pari a 134, e degli individui a secondo stadio pari a 10.000.

### • *Campione di primo stadio*

I comuni sono stati stratificati secondo la dimensione e la ripartizione geografica, rispettando le seguenti partizioni:

#### *Dimensione:*

Fino a 5.000 abitanti

Da 5001 a 20.000 abitanti

Da 20.001 a 50.000 abitanti

Da 50.001 a 250.000 abitanti

Oltre 250.000 abitanti

#### *Ripartizione geografica:*

Nord-Ovest

Nord-Est

Centro

Sud e Isole

Gli strati relativi ai comuni con popolazione superiore a 250.000 unità sono auto-rappresentativi e sono stati quindi censiti. I comuni censiti sono 12: Torino, Genova, Milano, Verona, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Palermo, Catania. Il campione dei restanti 122 comuni è stato allocato negli strati non auto-rappresentativi in misura proporzionale alla popolazione eleggibile. Di seguito è riportata la distribuzione del campione di comuni.

Tabella 1  
Distribuzione del  
campione di  
comuni negli  
strati

Ripartizione geografica	Classe dimensionale	Comuni nel campione
Nord-Ovest	Fino a 5.000 abitanti	9
	Da 5001 a 20.000 abitanti	10
	Da 20.001 a 50.000 abitanti	6
	Da 50.001 a 250.000 abitanti	5
	Oltre 250.000 abitanti ( <i>autorapp.</i> )	3
Nord-Est	Fino a 5.000 abitanti	6
	Da 5001 a 20.000 abitanti	10
	Da 20.001 a 50.000 abitanti	3
	Da 50.001 a 250.000 abitanti	6
	Oltre 250.000 abitanti ( <i>autorapp.</i> )	3
Centro	Fino a 5.000 abitanti	3
	Da 5001 a 20.000 abitanti	6
	Da 20.001 a 50.000 abitanti	5
	Da 50.001 a 250.000 abitanti	5
	Oltre 250.000 abitanti ( <i>autorapp.</i> )	2
Sud e Isole	Fino a 5.000 abitanti	9
	Da 5001 a 20.000 abitanti	16
	Da 20.001 a 50.000 abitanti	11
	Da 50.001 a 250.000 abitanti	12
	Oltre 250.000 abitanti ( <i>autorapp.</i> )	4
<b>Totale</b>		<b>134</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Per il disegno di primo stadio è stato utilizzato un campionamento con probabilità variabili [Cicchitelli, Herzel, Montanari, 1992], utilizzando come misura di ampiezza la popolazione eleggibile nel comune. Per l'estrazione del campione è stato impiegato il metodo sistematico casualizzato [Hartley, Rao, 1962].

#### • **Campione di secondo stadio**

L'allocazione degli individui al secondo stadio ha richiesto una procedura più complessa, motivata dalla preventiva pianificazione dei domini di studio. Come già accennato, l'indagine è riferita a 3 gruppi di popolazione, che definiscono l'insieme degli eleggibili: la distribuzione del campione è stata quindi vincolata a produrre stime, riferite ad una generica proporzione P della popolazione, il cui coefficiente di variazione non fosse superiore al 20% per ciascuno dei 3 gruppi, ipotizzando livelli di P nella popolazione variabili dall'1% al 50%. L'allocazione del campione è risultata perciò diversa dall'allocazione proporzionale, che assicura un effetto del disegno nullo sull'efficienza delle stime. La misura di tale effetto non è risultata elevata ( $d_{eff}=1.63$ ).

Tabella 2  
Allocazione del  
campione di  
individui

	Popolazione	Campione	
		Proporzionale	Effettiva
Gruppo 1	6.091.865	5.965	5.635
Gruppo 2	1.114.579	1.089	1.602
Gruppo 3	3.010.483	2.946	2.763
Totale	10.216.926	10.000	10.000

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

Una volta determinata la numerosità del campione per ciascun gruppo l'allocazione negli strati è stata effettuata secondo un disegno proporzionale. Di seguito è riportata la procedura analitica per determinare la dimensione campionaria di secondo stadio in ciascun comune, imponendo una probabilità di inclusione degli individui costante sull'intero campione.

*Simbologia:*

- $M$  = popolazione eleggibile
- $m$  = individui campione
- $N$  = comuni
- $n$  = comuni campione
- $h$  = indice di strato ( $h = 1, 2, \dots, H$ )
- $M_h$  = popolazione eleggibile nello strato  $h$
- $m_h$  = individui campione nello strato  $h$
- $N_h$  = comuni nello strato  $h$
- $n_h$  = comuni campione nello strato  $h$
- $i$  = comune
- $M_{h,i}$  = popolazione eleggibile del comune  $i$  dello strato  $h$
- $j$  = individuo

La probabilità di inclusione, costante sull'intero campione, dell'individuo  $j$  è pari al tasso di sondaggio:

$$\pi_{h,i,j} = \frac{m}{M} \quad (1)$$

La medesima probabilità è esprimibile come il prodotto tra la probabilità di inclusione del comune  $i$  e la probabilità di estrazione dell'individuo nel comune.

$$\pi_{h,i,j} = \left( n_h \cdot \frac{M_{h,i}}{M_h} \right) \cdot \left( \frac{m_{h,i}}{M_{h,i}} \right) = \frac{n_h}{M_h} \cdot m_{h,i} \quad (2)$$



Uguagliando la (1) e la (2):

$$\frac{n_h}{M_h} \cdot m_{h,i} = \frac{m}{M}$$

da cui si ricava la dimensione del campione di individui per il comune i-esimo:

$$m_{h,i} = \frac{m}{M} \cdot \frac{M_h}{n_h} \quad (3)$$

La (3) indica che il numero di individui campionati per ciascun comune è uguale per tutti i comuni dello strato.

## 1.2 PROCEDURA DI POST-STRATIFICAZIONE

Lo scopo di un'indagine campionaria è quello di studiare e quindi stimare alcune particolari caratteristiche ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) ignote di una certa popolazione  $P$  analizzando solo una parte di essa definita dal campione stesso  $p$ . Nel caso in cui siano note una più caratteristiche ( $y_1, y_2, \dots, y_m$ ) della popolazione  $P$ , dopo aver stimato il campione, si utilizzano tali informazioni per la ricostruzione della popolazione attraverso una procedura di post-stratificazione nella quale si calcolano le variabili sconosciute oggetto di studio ( $t_1, t_2, \dots, t_n$ ) della popolazione  $P$  attraverso le medesime variabili stimate invece sul campione, imponendo l'uguaglianza tra le caratteristiche note della popolazione  $P$  e le medesime stimate nel campione.

Per poter riportare le stime campionarie all'intera popolazione italiana e per poterne determinare la struttura, nella fase successiva all'indagine si è calcolata la popolazione totale, dal campione ottenuto, seguendo una procedura di post-stratificazione per il calcolo dei coefficienti di riporto all'universo. In questo caso pertanto si fa riferimento alla struttura della popolazione ottenuta dall'Istat nell'indagine sulle Forze di lavoro dell'anno 2002. Si procede dunque scegliendo le variabili alle quali far riferimento nella procedura di ricostruzione della popolazione secondo le quali la popolazione stimata risulterà, conseguentemente, la medesima di quella effettivamente residente in relazione ai fattori scelti per la post-stratificazione.

- Innanzitutto è necessario stimare, dall'universo, la popolazione di riferimento secondo il criterio di eleggibilità imposto dal disegno dell'indagine, tramite il quale il soggetto analizzato deve soddisfare una delle tre condizioni definite in precedenza.
- In secondo luogo si considerano le variabili di stratificazione campionaria, ossia i fattori utilizzati per la stratificazione delle unità di primo stadio rappresentate dall'ampiezza del comune e dall'area geografica.
- Infine si determinano le variabili note, sia nella popolazione sia nel campione, secondo la stima ottenuta in modo da poter definire la struttura della popolazione, in questo caso il genere e l'età.

Tabella 3  
Variabili di  
post-  
stratificazione

Variabili	Modalità
Condizione di eleggibilità	Individui occupati da meno di 5 anni
	Individui occupati in cerca di occupazione
	Individui non occupati in cerca di occupazione
Ampiezza comune	Fino a 5.000
	Da 5.001 a 20.000 abitanti
	Da 20.001 a 50.000 abitanti
	Da 50.001 a 250.000 abitanti
	Oltre 250.000 abitanti
Ripartizione geografica	Nord-Ovest
	Nord-Est
	Centro
	Sud e Isole
Sesso	Maschio
	Femmina
Età	Da 15 a 25 anni
	Da 26 a 30 anni
	Da 31 a 40 anni
	Da 41 a 53 anni

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

Dall'incrocio dei suddetti fattori si ottengono 480 post-strati differenti per ognuno dei quali è stato stimato un coefficiente di riporto all'universo pari al peso da attribuire ad ogni strato definito, ovvero pari alla quota di popolazione che ogni soggetto intervistato, appartenente al medesimo strato, rappresenta. Il rapporto tra la numerosità, per ogni strato, della popolazione reale e la corrispondente del campione osservato indica, pertanto, il numero di individui della popolazione che il singolo soggetto campionato rappresenta. I coefficienti di riporto all'universo sono quindi pari a:

$$p_h = \frac{N_h}{n_h} \quad (\text{con } h = 1, 2, \dots, 480)$$

$h$  = indice di strato ( $h=1,2,\dots,H$ )

$N_h$  = popolazione nello strato  $h$

$n_h$  = individui campione nello strato  $h$

Facendo riferimento al disegno campionario, la probabilità di inclusione, di secondo stadio, degli individui rimane costante sull'intero campione. Definito  $w_i$  l'elemento inverso di tale probabilità esso riproduce la quota che ogni elemento del campione osservato rappresenta:

$$w_i = 1/\pi_i$$

Ponderando tale fattore con una quota che tenga conto della densità dei post-strati pari al rapporto tra numerosità degli strati nella popolazione ed i medesimi nel campione otterremo:

$$w'_i = w_i \cdot \frac{N_h}{n_h}$$

## capitolo 2

# PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

Tutti gli attori istituzionali, nazionali e comunitari, sostengono l'entrata e la permanenza della maggior parte possibile dei cittadini nell'occupazione. Politiche del lavoro, normativa di settore, modelli organizzativi e strumenti gestionali sono stati modificati o creati *ex-novo* per consentire le *performance* necessarie al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi prefissati dalla Strategia europea per l'occupazione per il mercato del lavoro comunitario del 2010. Questa nuova cultura della occupabilità si dovrà far carico di considerare innanzi tutto la dimensione del cambiamento nei rapporti di lavoro, il costo della riorganizzazione del sistema e il nuovo ruolo dello Stato nel moderno mercato del lavoro. Gli interventi orientati a favorire un aumento della partecipazione al mercato del lavoro devono necessariamente coinvolgere anche quelle componenti della popolazione che non sono propriamente nella forza lavoro. L'allungamento dell'età lavorativa, l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne, il coinvolgimento di studenti, pensionati o lavoratori con offerta limitata o parziale, sono tutti tentativi per ridurre la componente non forza lavoro e cercare di coinvolgere il maggior numero possibile di persone nella vita lavorativa attiva.

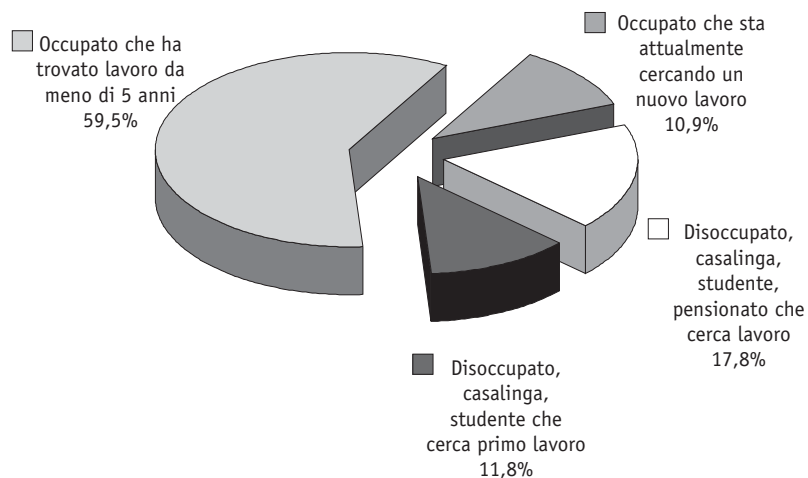
La popolazione indagata dalla presente indagine rappresenta oltre 10 milioni di individui. Circa il 60% *hanno trovato o cambiato un lavoro da meno di 5 anni*, le persone già *occupate ma comunque in cerca* sono oltre il 10% degli intervistati, il 18% è *in cerca di un lavoro*; il 12% è alla *ricerca del primo impiego*<sup>5</sup>. Complessivamente più del 40%, ovvero circa 4 milioni di persone, con riferimento al nostro campione 15-53 anni, sono attente alla possibilità di trovare un impiego; di queste persone circa 1.100.000 cercano un lavoro essendo comunque occupate, una quota analoga riguarda quanti cercano lavoro pur dichiarandosi principalmente studenti, casalinghe o pensionati, mentre le persone propriamente in cerca (i cd. disoccupati) sono 1.700.000. Questi dati portano subito in luce l'entità della questione lavoro per gli italiani e ci fanno vedere come alla ricerca di un

---

<sup>5</sup> Vedi Tav. 1, Tav. 2, Tav. 3 e Tav. 4 in Appendice.

lavoro non sono solo i disoccupati propriamente intesi ma pure coloro che sono insoddisfatti o insicuri del proprio impiego e coloro che guardano al mercato del lavoro svolgendo una attività di cura della famiglia, di studio o che sono in pensione.

Figura 2  
Presenza di  
occupati e  
disoccupati tra i  
15 e i 53 anni,  
valori %



Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

## 2.1 ATTIVITÀ, OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

La crescita occupazionale che c'è stata in Italia in questi anni è stata prodigiosa. Nel 2003<sup>6</sup> l'Istat ha stimato 225 mila unità in più rispetto al 2002, con un incremento dell'occupazione femminile dell'1,6% e di quella maschile dello 0,7%. L'aumento dell'occupazione si deve soprattutto al contributo fornito dalla classe di età 50-59 anni, dove il numero di occupati cresce di 152 mila unità rispetto al 2002. La crescita è dell'1,3% nelle regioni del Nord e dell'1,6% in quelle del Centro; nel Mezzogiorno è dello 0,2%. L'occupazione dipendente aumenta, rispetto all'anno precedente, dell'1,2% (+197 mila unità); quella autonoma dello 0,5% (+28 mila unità). A livello nazionale, l'occupazione dipendente a tempo pieno e durata indeterminata aumenta di 149 mila unità rispetto al 2002; quella a termine e/o a tempo parziale di 48 mila. Ovvero la tendenza in atto è di circa un posto a tempo determinato o ad orario parziale ogni quattro nuovi assunti.

	Tasso di attività				Tasso di occupazione			
	Maschi e femmine		Femmine		Maschi e femmine		Femmine	
	15-64 anni	15-24 anni	15-64 anni	15-24 anni	15-64 anni	15-24 anni	15-64 anni	15-24 anni
1997	57,9	37,4	43,5	33,6	51,0	24,7	36,4	20,3
1998	58,7	38,0	44,6	33,9	51,7	25,2	37,3	20,7
1999	59,3	37,5	45,5	34,0	52,5	25,2	38,3	21,3
2000	59,9	37,7	46,3	34,3	53,5	26,0	39,6	22,1
2001	60,4	36,0	47,3	32,6	54,6	25,9	41,1	22,1
2002	61,0	35,0	47,9	31,0	55,4	25,5	42,0	21,3
2003	61,4	34,2	48,3	29,9	56,0	24,9	42,7	20,6

Tabella 4  
Tasso di attività e di occupazione in Italia, disaggregazione per sesso e età, valori %

Fonte: Istat - RTFL 2004

6 L'analisi del mercato del lavoro in Italia fa riferimento al periodo relativo all'esecuzione della rilevazione, 2003; nel lavoro *Livelli di reddito e tipologie contrattuali*, di E. Mandrone e M. Tancioni, (in corso di pubblicazione), si utilizzano i dati Istat 2004 per osservare come l'inferenza si sia verificata anche in un periodo diverso rispetto alla rilevazione Isfol.

Tabella 5  
Lavoratori  
dipendenti e  
indipendenti  
valori assoluti in  
migliaia,  
variazioni  
assolute e %

	Lavoratori dipendenti		Lavoratori indipendenti		Totale		
	V. a.	Var.	V. a.	Var.	V. a.	Var.	var. %
1997	14.372	-	5.835	-	20.207	-	0,0
1998	14.549	177	5.886	51	20.435	228	1,1
1999	14.823	274	5.869	-18	20.692	256	1,2
2000	15.131	308	5.949	80	21.080	388	1,8
2001	15.517	386	5.998	49	21.514	435	2,0
2002	15.849	333	5.980	-18	21.829	315	1,4
2003	16.046	197	6.008	28	22.054	225	1,0

Fonte: Istat - RTFL 2004

La forza lavoro, è bene ricordarlo, era ed è ancora proporzionalmente molto inferiore rispetto al potenziale che potrebbe raggiungere. In Europa<sup>7</sup>, relativamente a popolazioni omogenee, lavorano più persone (il tasso di occupazione complessivo in Europa è il 65% contro 56% dell'Italia) e di queste molte di più sono donne (56,1% EU contro 42,7% IT). Tra l'altro in Italia si comincia a lavorare mediamente in età più elevata rispetto agli altri paesi dell'Unione europea (il tasso di occupazione giovanile in Italia è appena il 26% contro l'oltre 40% dell'UE) e si va in pensione prima (in Italia il tasso di occupazione della classe di età 55-64 è inferiore al 30% mentre in Europa è circa il 40%). I tassi di disoccupazione femminile, giovanile e di lunga durata sono superiori alle medie europee. La composizione dell'occupazione vede ancora relativamente bassa la quota di lavoro atipico (9,3% IT contro 13,4% EU) e con forme di flessibilità dell'impiego generalmente considerate *pro* lavoratore, come il *part-time*, con una quota del 9,6% ovvero la metà della media europea (con i casi estremi della Germania che presenta quote di part-time del 20,8%, della Gran Bretagna 25,1%, dei Paesi Bassi con oltre il 40% della occupazione)<sup>8</sup>.

Il dato relativo al nostro paese è tuttavia il risultato delle medie tra le aree geografiche che lo compongono: ciò è da tenersi ben presente, poiché se si considerano i tassi delle diverse circoscrizioni è chiaro come la situazione del Centro-Nord sia molto più vicina alle medie europee, mentre quelli del Mezzogiorno sono drammatici. Inoltre la necessità di allargare la base occupazionale, ovvero il rapporto occupati su popolazione, si scontra con la persistenza di alta disoccupazione in molte parti del paese, rendendo inevitabile un problema di priorità occupazionali tra generazioni. Detto in altri termini, esiste un *trade-off* importante tra *far entrare* nell'occupazione e *non far uscire* dall'occupazione: se si permane più al lungo nel mondo del

7 Le popolazioni su cui si calcolano i tassi sono rispettivamente: uomini e donne tra i 15 e 65 anni, donne tra i 15 e 65 anni, uomini e donne tra i 15 e 24 anni, uomini e donne tra i 55 e i 64 anni.

8 Si veda Tav. 5 in Appendice.



lavoro, il posto occupato non è reso disponibile per un nuovo entrante riducendo pertanto la sostituibilità tra giovani e anziani. Questo insieme di problemi determina la necessità di far aumentare la dimensione del mercato del lavoro ovvero di far crescere parallelamente l'offerta e la domanda di lavoro. Le recenti riforme del mercato del lavoro sono finalizzate ad aumentare le possibilità di impiego: la flessibilità aumentata, l'introduzione di nuovi rapporti di lavoro, l'aver creato opportunità prima non disponibili, l'aver strutturato un sistema misto di servizi per il lavoro e, soprattutto, aver incentivato la domanda di lavoro con sgravi fiscali e incentivi hanno facilitato questa espansione occupazionale che si è verificata in un contesto di modesta crescita economica (la cd. *occupazione senza crescita*).

Le nuove forme contrattuali introdotte, per esempio il part-time o l'interinale (oggi definito come somministrazione di lavoro) hanno consentito il coinvolgimento di una parte di offerta di lavoro che non aveva sufficienti possibilità in un contesto occupazionale fondato sul contratto di lavoro a tempo pieno e di durata indeterminata. Non trascurabile, tra l'altro, l'effetto psicologico sui datori di lavoro, i quali assumono con minor timore attraverso contratti atipici, sapendo che questa forza lavoro sarà utilizzabile in maniera più duttile e funzionale alle esigenze produttive e, se sarà necessario, potrà essere ridotta rapidamente. Parallelamente alla crescita, però, si è verificata una ricomposizione nel mercato del lavoro che ha spostato equilibri consolidati<sup>9</sup>: infatti l'aumento del lavoro atipico ha comportato un aumento delle disparità di trattamento. Questa fase riformatrice sembra aver generato un aumento netto dell'occupazione ma potrebbe avere influito anche sulla riduzione della qualità dei posti di lavoro creati. Molti lavoratori, infatti, permangono in una sottoccupazione o in una occupazione non stabile; l'idea della *flessibilità come via all'occupazione* si è realizzata solo in alcune aree del paese; mentre in altre zone è solo una via per ridurre il costo del lavoro e, di conseguenza, espone il lavoratore a precarietà e a trattamenti inferiori (sia in termini salariali che di diritti)<sup>10</sup>. La disoccupazione si è ridotta costantemente dal 1997 ad oggi; il dato generale è migliorato di 3 punti percentuali, quello femminile di quasi 5, i giovani sono avviati molto più facilmente al lavoro (un guadagno generale del 6,9% e femminile di quasi il 9%) mentre la disoccupazione di lunga durata si riduce appena di 1,4 punti percentuali. Il peso della disoccupazione di lunga durata è dunque aumentato sul totale dei disoccupati, arrivando ad incidere per oltre il 60%. La disaggregazione della disoccupazione di lunga durata per genere mostra un percorso migliorativo per le donne, che riducono l'incidenza di 5 punti percentuali in 7 anni.

9 Il tasso di crescita del lavoro atipico è stato del 7,4% tra il 1997 e il 2002; invece la crescita dell'occupazione dovuta a impieghi standard è stata, nel periodo considerato, nulla. Oltre 2,5 milioni di persone hanno una occupazione atipica su una forza lavoro con occupazione dipendente di 15,5 milioni, (Rapporto Isfol 2003).

10 Si vedano i capp. 4 e 5 relativi ai contratti e al reddito da lavoro.

Tabella 6  
Tassi di  
disoccupazione,  
disaggregazione  
per sesso  
ed età,  
incidenza %

Tasso di disoccupazione	Maschi e femmine			Femmine			M+F	F
	Totale	15-24 anni	Di lunga durata	Totale	15-24 anni	Di lunga durata	Incidenza % della disoccupa- zione di lunga durata sul totale	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	g=c/a	h=f/d
1997	11,7	34,0	6,7	16,2	39,6	9,1	57,3	47,6
1998	11,8	33,8	6,9	16,3	39,0	9,5	58,5	48,2
1999	11,4	32,9	6,9	15,7	37,4	9,4	60,5	47,7
2000	10,6	31,1	6,5	14,5	35,4	8,8	61,3	46,6
2001	9,5	28,2	5,9	13,0	32,2	8,0	61,6	46,0
2002	9,0	27,2	5,3	12,2	31,4	7,3	59,1	44,9
2003	8,7	27,1	5,3	11,6	30,9	7,2	61,0	42,9

Fonte: Istat - RTFL 2004

L'Indagine sulla Ricerca di lavoro è costruita per cogliere le persone che si trovano ad agire in uno stesso mercato del lavoro, che cercano o hanno cercato recentemente occupazione, per individuare tanto le caratteristiche premianti quanto le problematiche della ricerca del lavoro. *Ma com'è composta la disoccupazione in Italia?* Molte delle persone in questa condizione sono residenti al Sud, dove la composizione è a sfavore degli uomini, delle fasce giovanili (anche tra i disoccupati delle classi d'età più elevate sono prevalenti i maschi) e delle persone con istruzione media-inferiore. La minore presenza delle donne nello status di disoccupato sembra sostenere l'ipotesi che le donne transitino spesso direttamente dall'occupazione all'inattività e viceversa, senza passare per la fase di disoccupazione propriamente intesa; ciò è particolarmente evidente nelle regioni del Mezzogiorno e nelle classi di età più adulte. Sembra cioè che nelle transizioni tra occupazione, disoccupazione, occupazione si sia sostituito al periodo di disoccupazione un periodo di inattività, durante il quale però i comportamenti e la disponibilità verso il lavoro risultano non dissimili da quelli dei disoccupati (vedi tab. 7).

Tabella 7  
Caratteristiche  
dei disoccupati  
per area  
geografica, età e  
titolo di studio,  
totale  
disaggregato per  
sesso, valori %  
di riga e di  
colonna

Persone disoccupate	Femmina	Maschio	Totale		
	% r	% r	V. a.	% r	% c
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	56,7	43,3	198.322	100,0	11,4
Nord-Est	62,5	37,5	99.391	100,0	5,7
Centro	51,4	48,6	224.411	100,0	12,9
Sud	42,3	57,7	1.212.130	100,0	69,9
<i>Età</i>	100,0				
Da 15 a 25 anni	45,0	55,0	552.598	100,0	31,9
Da 26 a 30 anni	50,9	49,1	418.395	100,0	24,1
Da 31 a 40 anni	46,5	53,5	543.269	100,0	31,3
Da 41 a 53 anni	40,3	59,7	219.991	100,0	12,7
<i>Titolo di studio</i>	100,0				
Medie inferiori	41,0	59,0	584.297	100,0	33,7
Medie superiori	51,2	48,8	875.271	100,0	50,5
Università	42,1	57,9	274.686	100,0	15,8
<i>Totale</i>	46,3	53,7	1.734.253	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Secondo i risultati della rilevazione Rdl Isfol la qualità della forza lavoro non occupata è piuttosto elevata (vedi tab. 8); 2 disoccupati su 3 affermano di saper utilizzare bene il computer e 1 su 2 padroneggia la lingua inglese, mentre quasi un terzo possiede un'esperienza lavorativa di almeno due anni. Il genere maschile registra livelli sistematicamente superiori rispetto alle abilità considerate. Le persone in cerca hanno fatto mediamente più tentativi concreti per trovare una occupazione se maschi (60%), anche se ci mettono più tempo per trovare un lavoro (23 mesi contro i 19 delle femmine); le donne hanno ricevuto più offerte e, congiuntamente, hanno rifiutato più opportunità di lavoro. L'80% delle persone in cerca si propone per impieghi tra le 5 e le 8 ore al giorno; anche in questo caso il genere contribuisce a caratterizzare l'offerta, nel senso che molte donne vorrebbero lavorare poche ore (fino a 4 ore) e molti uomini lavorerebbero oltre le 8 ore. Il 65% dei disoccupati accetterebbe un reddito da lavoro inferiore ai 1000 euro al mese, con disponibilità superiori per i redditi bassi da parte delle donne e, viceversa, maggiori necessità da parte degli uomini di redditi alti. La mancanza di opportunità di lavoro e una formazione inadeguata sono i principali problemi riscontrati nella ricerca di lavoro: pertanto forte emerge la domanda di buoni servizi di intermediazione, di una maggiore trasparenza del mercato e di un sistema formativo di qualità, in grado di rendere i candidati maggiormente adatti alle richieste del mercato del lavoro.

Tabella 8  
Caratteristiche  
dei disoccupati,  
totale  
disaggregato per  
sesso (valori %  
di riga, %  
risposte  
affermedative e %  
di colonna)

Persone in cerca di occupazione	Femmina	Maschio	Totale		
	% r	% r	% r	V. a.	% c
<i>Ha rifiutato offerte di lavoro negli ultimi 12 mesi</i>					
Sì, ho rifiutato almeno un'offerta	57,5	42,5	100,0	246.047	14,3
No, non ho ricevuto offerte	45,0	55,0	100,0	1.431.019	83,4
No, ho accettato l'offerta ricevuta	28,1	71,9	100,0	39.240	2,3
<i>Mercato di riferimento nella ricerca di un lavoro</i>					
Locale-metropolitano	56,2	43,8	100,0	756.551	43,6
Provinciale	49,9	50,1	100,0	358.528	20,7
Regionale	39,2	60,8	100,0	252.206	14,5
Nazionale	26,0	74,0	100,0	243.897	14,1
Europeo	28,5	71,5	100,0	48.454	2,8
Internazionale	28,3	71,7	100,0	68.214	3,9
<i>Disponibilità in termini di ore di lavoro giornaliero</i>					
Meno di 4 ore	75,0	25,0	100,0	147.600	8,6
5 - 8 ore	46,5	53,5	100,0	1.339.611	78,1
Più di 8 ore	20,8	79,2	100,0	209.694	12,2
<i>Disponibilità in termini di reddito di lavoro</i>					
Meno di 500 euro	59,3	40,7	100,0	360.302	20,8
Tra 500 e 1000 euro	52,8	47,2	100,0	788.895	45,5
Tra 1000 e 2000 euro	25,6	74,4	100,0	482.620	27,8
Più di 2000 euro	25,9	74,1	100,0	34.772	2,0
<i>Principali difficoltà incontrate cercando un impiego</i>					
Una formazione inadeguata	44,7	55,3	100,0	387.073	22,3
Molte opportunità di lavoro non sono accessibili	41,1	58,9	100,0	462.371	26,7
La distanza dai luoghi dove c'è lavoro	48,0	52,0	100,0	252.576	14,6
La mancanza di reti d'amicizia o parentali	51,5	48,5	100,0	76.474	4,4
I servizi pubblici non offrono opportunità di lavoro	48,9	51,1	100,0	206.404	11,9
È stato penalizzato dall'età	62,7	37,3	100,0	126.406	7,3
È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo	97,4	2,6	100,0	20.804	1,2
Nessuna difficoltà	39,2	60,8	100,0	201.272	11,6
<i>Totale</i>	46,3	53,7	100,0	1.734.253	100,0

segue

Persone in cerca di occupazione	Femmina	Maschio	Totale		
			% r	V. a.	% risp. aff.
<i>Competenze e caratteristiche</i>	% r	% r	% r	V. a.	% risp. aff.
È in grado di scrivere un documento di testo al computer	44,8	55,2	100,0	1.169.142	67,4
È in grado di fare una ricerca su Internet	43,1	56,9	100,0	1.085.388	62,6
È in grado di installare un sistema operativo	31,9	68,1	100,0	619.967	35,7
È in grado di scrivere o leggere una lettera in inglese	44,7	55,3	100,0	909.615	52,4
È in grado di sostenere conversazione telefonica in inglese	48,1	51,9	100,0	409.901	23,6
Possiede patenti di guida particolari	4,1	95,9	100,0	173.147	10,0
È iscritto ad un albo professionale	40,1	59,9	100,0	76.287	4,4
Ha una esperienza professionale di almeno 2 anni	41,3	58,7	100,0	511.945	29,5
<i>Ha compiuto tentativi concreti di ricerca negli ultimi 30 gg</i>	39,2	60,8	100,0	1.065.055	61,4
<i>Tempo di ricerca di un lavoro - numero mesi medi</i>	19,0	23,0	-	-	-

segue  
 Tabella 8  
 Caratteristiche  
 dei disoccupati,  
 totale  
 disaggregato per  
 sesso (valori %  
 di riga, %  
 risposte  
 affermative e %  
 di colonna)

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

## 2.2 CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

Una delle peculiarità del disegno dell'indagine RdI03 è quella di consentirci di analizzare i comportamenti e le scelte lavorative delle persone intervistate anche nei quattro anni precedenti l'intervista, generando quindi una sorta di panel sintetico<sup>11</sup> di cinque anni, dal 2003, anno dell'intervista, al 1999. Questo ci permette di costruire tre diversi raggruppamenti rispetto al modificarsi o meno della condizione lavorativa di tali individui:

- *sempre occupato*
- *occupato almeno un anno*
- *mai occupato.*

Al primo gruppo appartengono le persone che sono state ininterrottamente inserite in un contesto lavorativo nei cinque anni considerati, che però, per le peculiarità del campione, devono necessariamente aver cambiato lavoro nel periodo considerato o essere in cerca di una nuova occupazione. Il secondo insieme raggruppa le persone che hanno avuto uno status occupazionale altalenante tra occupazione e non occupazione, lavorando a periodi alterni, trovando, perdendo o cambiando impiego. Il terzo raggruppamento comprende le persone che, sebbene dichiaratamente in cerca di lavoro, nei cinque anni considerati non sono mai state occupate. In particolare avendo escluso dall'analisi gli individui che al momento dell'intervista si sono dichiarati in cerca di prima occupazione, al terzo gruppo appartengono persone che in passato hanno comunque avuto almeno un'occupazione. La tab. 9 mette in evidenza le caratteristiche principali dei tre gruppi di analisi, mostrando come la disaggregazione<sup>12</sup> per area geografica confermi un maggiore disagio occupazionale per i residenti nel Mezzogiorno: oltre il 15% non è stato *mai occupato* negli ultimi cinque anni, più del 53% ha lavorato a fasi alterne e poco più del 30% ha sempre avuto un'occupazione nei cinque anni considerati, contro un dato che nel Nord-Ovest è pari al 54%.

---

11 Per panel sintetico si intende una batteria di domande retrospettive che nel nostro caso sono orientate a ricostruire lo status occupazionale degli ultimi cinque anni; questo ci permette di tracciare una mappa del successo e dell'insuccesso lavorativo durante questo arco di tempo.

12 Le statistiche relative all'età devono tener conto, nelle classi iniziali e finali, delle dinamiche *scuola-lavoro* e *lavoro-ritiro dal lavoro* che nella tabella si generano per aver considerato congiuntamente i disoccupati di fatto ed i non occupati che cercano un lavoro, ovvero persone non occupate che cercano un lavoro ma non a tal punto da esser considerate nelle forze di lavoro secondo le definizioni standard, comprendendo così casalinghe, studenti e, in generale, parti della forza lavoro scoraggiate.

Tabella 9  
 Status occupazionale negli ultimi 5 anni per area geografica, sesso, età, titolo di studio e tipologia contrattuale, valori % di riga

Condizione occupazionale negli ultimi 5 anni	Occupato almeno un anno	Sempre occupato	Mai occupato	Totale
	%	%	%	%
<i>Area geografica</i>				
Nord-Ovest	42,3	54,3	3,4	100,0
Nord-Est	48,1	49,5	2,4	100,0
Centro	44,9	45,8	9,3	100,0
Sud	53,2	30,9	15,9	100,0
<i>Sesso</i>				
Maschio	44,0	50,6	5,5	100,0
Femmina	51,8	36,4	11,8	100,0
<i>Età</i>				
Da 15 a 25 anni	69,1	22,4	8,5	100,0
Da 26 a 30 anni	51,4	43,5	5,1	100,0
Da 31 a 40 anni	38,6	52,9	8,5	100,0
Da 41 a 53 anni	30,8	56,9	12,4	100,0
<i>Titolo di studio</i>				
Medie inferiori	41,0	45,4	13,5	100,0
Medie superiori	47,6	45,2	7,2	100,0
Università	57,8	38,9	3,3	100,0
<i>Totale</i>	47,5	44,1	8,4	100,0
<i>Tipologia contrattuale</i>				
CFL o apprendistato	73,8	26,2	0,0	100,0
Lavoro interinale	63,6	36,4	0,0	100,0
Tempo determinato (1-12 mesi)	53,6	46,4	0,0	100,0
Tempo determinato (13-36 mesi)	57,1	42,9	0,0	100,0
Tempo indeterminato	36,5	63,5	0,0	100,0
Collab. coordinate e continuative	61,6	38,4	0,0	100,0
Associati in partecipazione	39,0	61,0	0,0	100,0
Attività professionale o autonoma	39,8	60,2	0,0	100,0
Socio di cooperativa o di società	48,5	51,5	0,0	100,0
Stage, pratica profes. o un tirocinio	67,8	32,2	0,0	100,0
<i>Totale</i>	44,6	55,4	0,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

L'occupazione stabile è una prerogativa più maschile (superiore al 50% dei casi), mentre per le donne la maggioranza lavora, ma a periodi intermittenti ed il genere femminile è anche quello che permane più a lungo senza un impiego. L'età è chiaramente legata all'esperienza che, com'è noto, accresce la probabilità di ottenere un'occupazione stabile; di conseguenza, nelle classi di età più basse troviamo una più alta componente di persone occupate in maniera discontinua, mentre tra gli individui meno giovani sale la quota delle persone sempre occupate. Il fattore "esperienza" mostra di avere un peso importante anche nell'analisi condotta prendendo in considerazione i livelli d'istruzione, poiché chi ha una laurea è più probabile che segua un percorso occupazionale non stabile, mentre la situazione è opposta nel caso di livelli d'istruzione più bassi, grazie ad una più precoce entrata nel mondo del lavoro e ad una maggiore esperienza accumulata. Tale fenomeno è però di segno opposto nel caso in cui si tratti di individui con basso livello di istruzione e che non hanno mai lavorato nel periodo considerato; questo segmento rappresenta una parte importante di disoccupati che non riescono ad entrare nell'occupazione per lunghi periodi di tempo, mancando dei requisiti minimi di competenza. Dal punto di vista contrattuale la situazione sembra abbastanza chiara: le persone che sono state *sempre occupate* nel periodo 1999-2003 sono oggi prevalentemente assunte a tempo indeterminato, sono professionisti-autonomi o associati in partecipazione, mentre sono meno stabili nell'occupazione i lavoratori atipici assunti con contratti di formazione lavoro oppure i lavoratori interinali ed i co.co.co., confermando la discontinuità dei percorsi di quanti non hanno forme contrattuali standard. Poiché la struttura del questionario che abbiamo utilizzato rileva la tipologia contrattuale solamente per le persone che al momento dell'intervista si sono dichiarate occupate, non è possibile trarre alcuna conclusione in tal senso per tutti coloro che invece risultano essere al momento della nostra indagine non occupati.

Per analizzare più in dettaglio i differenti aspetti dei tre raggruppamenti<sup>13</sup> ed osservare quali siano le caratteristiche che si associano ad una maggiore stabilità occupazionale è stata organizzata una tabella per singoli anni di occupazione nel periodo 1999-2003<sup>14</sup>. I principali aspetti osservati sono stati gli *skills*, le finalità dell'impiego, le disponibilità, i canali di ricerca di lavoro utilizzati dai soggetti, la copertura assicurativa e alcune informazioni individuali. In primo luogo si rileva come tra le caratteristiche maggiormente associate ad una prolungata stabilità occupazionale vi siano quelle relative alle competenze possedute: la continuità del lavoro, infatti, è più elevata in termini di numero di anni di occupazione al crescere delle competenze e delle abilità dichiarate dall'intervistato. In partico-

13 Nel nostro campione le persone mai occupate nel periodo 1999-2003 sono l'8%, occupate un 1 anno su 5 il 7%, 2 anni su il 10%, 3 anni su il 13%, 4 anni su 5 il 18% e, fortunatamente, 5 anni su 5 il 44%.

14 Vedi anche Tav. 6 in Appendice.



lare, risulta molto utile saper produrre testi al computer ed effettuare ricerche su Internet: almeno 7 persone su 10 tra quanti hanno avuto un impiego per un anno o più sono in grado di effettuare queste operazioni, così come più della metà sanno scrivere e leggere in inglese testi e corrispondenza corrente. La situazione è invece ben diversa nel caso in cui non si sia mai lavorato nei cinque anni considerati. In questo caso le abilità possedute risultano essere vistosamente più basse, anche probabilmente per il fatto che un'attività lavorativa spesso consolida ed incrementa molte di queste capacità.

Esaminando il ruolo familiare di chi cerca un'occupazione e non ha mai lavorato nei cinque anni precedenti l'intervista, si registra come la componente femminile raggiunge ben il 65% e nel 49% dei casi l'intervistato ha figli. Probabilmente in questi casi si tratta di casalinghe disponibili a rientrare nel mondo del lavoro, ma con la necessità di dover conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

Competenze e caratteristiche	Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003					
	Mai	1	2	3	4	5
È in grado di scrivere un documento di testo al computer	55,6	74,4	71,1	77,1	80,3	77,1
È in grado di fare una ricerca su Internet	44,5	69,1	65,5	71,0	74,7	70,9
È in grado di installare un sistema operativo	23,7	40,3	35,3	36,6	42,8	41,4
È in grado di scrivere o leggere una lettera in inglese	39,5	57,1	56,6	59,5	62,3	54,9
È in grado di sostenere conversazione telefonica in inglese	22,9	33,9	29,8	30,7	38,5	30,5
Possiede patenti di guida particolari	6,6	4,9	4,3	9,7	10,2	12,4
È iscritto ad un albo professionale	3,9	6,8	6,4	10,7	12,7	11,6
Ha una esperienza professionale di almeno due anni	28,3	26,2	30,0	63,1	78,7	85,3
Anni di studio (valori medi)	10,6	12,4	12,3	12,4	12,8	12,0
Lei ha figli	48,6	28,1	23,3	23,3	26,2	41,8
Sesso (femmine)	64,7	51,2	50,9	49,6	49,1	37,9

Tabella 10  
Status occupazionale negli ultimi 5 anni, caratteristiche e abilità, valori % risposte affermative

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Prima di articolare ulteriormente la nostra analisi è bene ricordare brevemente le caratteristiche del nostro campione: tutti gli individui intervistati, anche coloro che sono risultati occupati per i cinque anni in maniera continuativa, devono aver cambiato o trovato lavoro nell'arco di tempo considerato o comunque essere in cerca di un nuovo lavoro. Vengono dunque escluse tutte le persone che da più di cinque anni lavorano regolarmente, senza cambiamenti e senza aver mostrato il desiderio di cambiare. Premesso questo, si sono costruiti degli indici atti a controllare la disponibilità degli occupati e dei non occupati rispetto ad una serie di differenti opportunità di impiego, per determinare sotto quali condizioni la popolazione considerata accetterebbe un'occupazione stabile. Per questa batteria di domande è stato necessario distinguere le persone che al momento del-

l'intervista si sono dichiarate occupate da quelle che invece sono risultate senza occupazione, dal momento che necessariamente la domanda è stata formulata in maniera leggermente differente e poiché la disponibilità in un caso rispetto all'altro è ben diversa.

Appare chiaro come la disponibilità delle persone non occupate è sensibilmente più elevata ed in molti casi con valori doppi rispetto alle persone occupate al momento dell'intervista, anche a parità di numero di anni di lavoro svolti. Abbiamo riscontrato come tra le persone non occupate le disponibilità più basse sono registrate proprio per i soggetti che non hanno mai lavorato nei cinque anni considerati esplicitando dei vincoli maggiori dovuti probabilmente o alla non imminente necessità di lavorare o ad una disponibilità limitata da altri fattori, quali ad esempio i vincoli e gli impegni familiari. Secondo invece il numero degli anni lavorati non si riscontrano dinamiche particolari se non per il fatto che in ogni gruppo si ha un'alta disponibilità per qualunque offerta. Mediamente nell'80% dei casi si accetterebbe di lavorare part-time e nel 79% di lavorare entro due settimane, mentre i valori più bassi si ottengono nel caso in cui si debba cambiare città per un salario di 1.200 euro oppure per lavorare con qualsiasi mansione ed orario, registrando comunque più di una persona su tre disponibile ad accettare tali condizioni. Considerando invece il comparto delle persone occupate al momento dell'intervista si registrano livelli di disponibilità ben più contenuti ma con valori che non scendono mai al di sotto del 16%, vale a dire che più di una persona su sei per avere un'occupazione stabile, pur essendo stato occupato tutti e cinque gli anni nel periodo considerato, sarebbe disposto a lavorare con qualsiasi mansione ed orario. Nel caso degli occupati sembra esistere una relazione inversa tra il numero degli anni in cui si è stati occupati e la disponibilità per la proposta di un'occupazione stabile. I valori più alti infatti si registrano per le persone che sono state occupate uno o due anni; per questi individui nell'oltre il 40% dei casi si sarebbe disposti a cambiare lavoro entro due settimane o a lavorare 40 ore settimanali per 1.000 euro al mese.

Tabella 11  
 Status occupazionale negli ultimi 5 anni, propensione e disponibilità, valori % risposte affermative

In caso di proposta di occupazione stabile disponibilità ad accettare di:	Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003					
	Mai	1	2	3	4	5
<i>Persone non occupate nel 2003</i>						
Lavorare entro due settimane	72,0	85,1	79,6	76,8	80,7	-
Lavorare 40 ore settimanali nella città a 1000 euro al mese	68,7	72,2	68,9	68,9	85,3	-
Lavorare 20 ore settimanali nella città a 600 euro al mese	73,5	79,1	77,0	78,2	73,9	-
Trasferirsi dalla città per un salario di 1.200 Euro al mese	26,7	39,2	32,0	37,3	39,9	-
Lavorare nella sua città con un salario di 800 Euro al mese	39,3	56,3	46,4	37,4	54,4	-
Lavorare con qualsiasi mansione ed orario	33,0	40,1	38,0	40,5	59,0	-
Lavorare part-time	77,5	85,5	78,3	84,2	73,6	-
<i>Persone occupate nel 2003</i>						
Cambiare lavoro entro due settimane	-	42,9	42,9	41,6	38,1	34,9
Lavorare 40 ore settimanali nella città a 1000 euro al mese	-	45,8	47,4	43,6	39,9	32,7
Lavorare 20 ore settimanali nella città a 600 euro al mese	-	37,3	37,4	29,1	25,8	20,8
Trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20%	-	22,7	27,3	23,7	24,1	19,1
Tornare nella città con un salario ridotto del 20%	-	19,0	20,2	19,0	19,2	15,8
Lavorare con qualsiasi mansione ed orario	-	19,6	18,9	17,2	16,7	16,9
Lavorare part-time	-	43,6	41,4	34,2	32,2	29,1

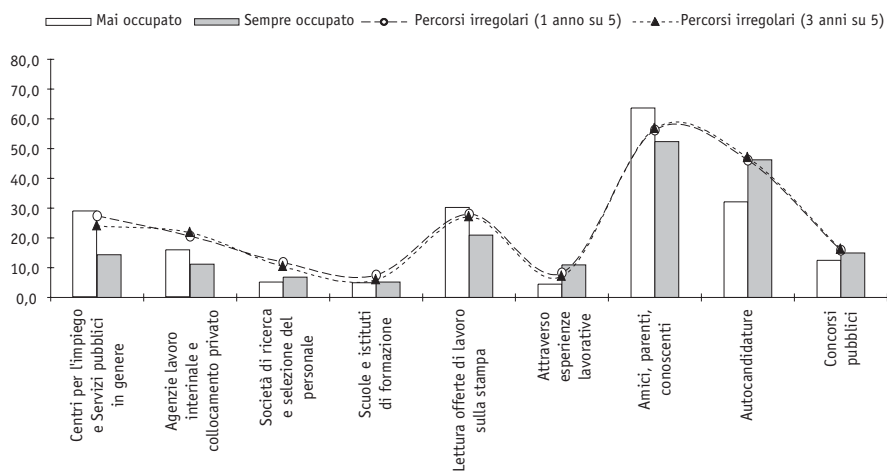
Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Continuando l'analisi verso una migliore comprensione dei percorsi che portano un individuo ad una maggiore o minore stabilità lavorativa, andiamo ad indagare l'utilizzo dei canali di ricerca di un lavoro e le loro *performance* in termini di opportunità occupazionali create rispetto l'utilizzo. Le strategie adottate sono facilmente identificabili per i diversi gruppi di analisi: le persone che hanno lavorato in maniera continuativa negli ultimi cinque anni presentano valori sempre più bassi e dunque risultano meno attivi nella ricerca di un impiego anche se sono attenti nei confronti di opportunità legate a concorsi pubblici o a passate esperienze lavorative o inviano curricula a potenziali datori di lavoro. Chi invece non ha avuto tale continuità agisce in modo più attivo, utilizzando diversi canali di ricerca e ricorrendo anche a modalità che necessitano di azioni più concrete, recandosi presso le agenzie di lavoro interinale, rivolgendosi ai Centri per l'impiego o a scuole ed istituti di formazione o leggendo annunci di lavoro sulla stampa. L'intermediazione informale, vale a dire la rete di contatti che si crea grazie amici, parenti e conoscenti, resta in ogni caso la modalità più frequente di ricerca di un lavoro: oltre una persona su due utilizza questo canale, senza particolari differenze rispetto i diversi percorsi occupazionali di analisi. Per le persone che invece nei cinque anni considerati non hanno mai lavorato si riscontrano livelli di utilizzo dei vari canali non elevati ad esclusione dei Centri per l'impiego, la lettura di offerte sui giornali ed il canale informale (vedi fig. 3).

2.2 Condizione occupazionale

Conoscendo anche quali sono stati effettivamente i canali che hanno fornito una occupazione è possibile definire un livello di *performance* delle modalità di ricerca, come rapporto tra canali che hanno dato un impiego rispetto il livello di utilizzo dei medesimi. Il canale informale, oltre ad essere la modalità di ricerca di lavoro più utilizzata, sembra essere anche quello che procura più inserimenti; anche l'invio di curricula a potenziali datori di lavoro (auto-candidature), le scuole ed Istituti di formazione e le esperienze lavorative sembrano essere dei buoni canali d'ingresso nel mondo del lavoro, in particolar modo negli ultimi due casi si tratta di canali poco utilizzati ma evidentemente con un buon livello di successo. È necessario però fare dei distinguo. Nel caso delle persone *sempre occupate* nel periodo considerato, sono le esperienze lavorative, le auto-candidature ed i concorsi pubblici a dare i migliori risultati, tutti canali che necessitano di un curriculum consistente e di una certa esperienza già accumulata. Per i percorsi irregolari di occupazione si ottiene, anche in questo caso, un discreto successo attraverso le scuole e gli Istituti di formazione e rivolgendosi alle agenzie interinali. Per le persone che non sono mai state occupate nel periodo di riferimento, ovviamente, i livelli di *performance* sono visibilmente più bassi se non per i casi sopra descritti. Sembrano invece meno funzionali le società di ricerca e selezione di personale, anche poco utilizzate, ed i Centri per l'impiego (vedi fig. 4).

Figura 3  
Canali di ricerca di un lavoro: utilizzo, valori % risposte affermative



Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

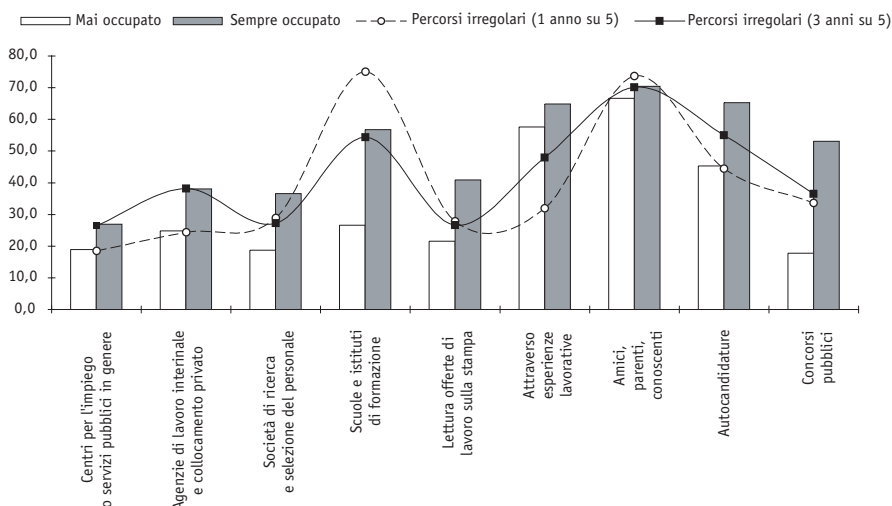


Figura 4  
Canali di ricerca di un lavoro: performance, successo su utilizzo

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

In conclusione, allo scopo di raggiungere un'occupazione stabile e duratura nel tempo, sembra essere fondamentale l'esperienza lavorativa accumulata, che però necessita di una certa lunghezza quando l'istruzione non supera livelli medi. È dunque importante anche il livello d'istruzione che però, per essere significativamente rilevante, deve ormai essere di alto livello (laurea o post-laurea). In questo caso la formazione non si traduce semplicemente nel titolo di studio, ma anche in termini di capacità acquisite tramite esperienze o scuole di specializzazione per migliorare abilità come l'uso del computer o la conoscenza delle lingue straniere. Tuttavia, a parità di tali aspetti, il genere e l'area geografica di residenza continuano ad avere un ruolo discriminante, penalizzando le donne ed i residenti nel Mezzogiorno.

## 2.3 ATTIVITÀ PRINCIPALE E SECONDARIA

Una caratterizzazione più precisa dell'attività esercitata dalla persona intervistata fa riferimento anche al tipo di occupazione espressa come prevalente in termini di tempo e reddito e ad una eventuale attività occasionale, informale ovvero integrativa, compiuta oltre l'attività principale. Tenere conto di entrambi questi fattori potrà aiutare a leggere con strumenti più precisi le fasi di passaggio da una situazione di inattività ad una di occupazione. Con riferimento all'attività principale l'indagine Rdl03 ha permesso di osservare delle caratterizzazioni abbastanza evidenti. È rispetto all'area geografica che si osserva una prima differenza tra il Mezzogiorno ed il resto del paese, che riguarda la composizione del lavoro dipendente: le regioni del Nord-Est e del Nord-Ovest presentano una distribuzione abbastanza simile, con una forte concentrazione per la categoria di operaio e quella di impiegato generico con quote che variano dal 24 al 30%. In particolare modo nel Nord-Est il 30,3% dei soggetti occupati da meno di 5 anni o in cerca di un nuovo lavoro svolge un'attività riconducibile alla categoria di impiegato generico. Nelle aree del Centro si registrano, per le stesse categorie, quote molto consistenti anche se meno alte (rispettivamente 20,9% e 26,5%). Nel Sud, invece, il peso percentuale di operai ed impiegati generici è molto inferiore, assestandosi poco oltre il 15%. Anche figure come quella del tecnico, dell'operaio specializzato, dell'impiegato direttivo, di dirigente, docente universitario e magistrato sono percentualmente meno rappresentate nel Sud rispetto alle altre aree. Per quanto riguarda tutte le attività indipendenti, che invece non evidenziano disparità distributive con le altre aree geografiche (libero professionista, titolare o coadiuvante di impresa, socio o gestore di cooperative e lavoratore autonomo con partita Iva), si rileva la loro diffusione ed il loro radicamento anche nelle regioni con minore occupazione. È bene, tuttavia ricordare che la popolazione osservata fa riferimento solo alle persone occupate che hanno trovato o cambiato lavoro negli ultimi 5 anni e a chi dichiara di essere in cerca di un lavoro, sia occupato che non occupato<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Vedi cap. 1 - *L'impianto analitico*.

Tabella 12  
Attività principale  
rispetto l'area  
geografica, valori  
assoluti e % di  
colonna

Attività principale	Area geografica					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Totale	
	%	%	%	%	V. a	%
Operaio o posizione similare	21,3	24,2	20,9	15,1	1.981.285	19,4
Impiegato generico	29,2	30,3	26,5	15,7	2.426.090	23,7
Tecnico - Operaio specializzato	7,8	7,6	6,3	3,3	588.646	5,8
Impiegato direttivo	8,1	9,0	5,2	2,7	581.050	5,7
Dirigente, diret. didattico, docente univers., magistrato	2,4	1,4	2,0	0,7	152.278	1,5
Libero professionista	4,6	5,5	4,1	4,7	484.533	4,7
Imprenditore individuale	1,3	1,2	1,2	0,9	113.188	1,1
Commerciante, artigiano	4,3	4,1	3,9	2,1	340.010	3,3
Titolare o coadiuvante di impresa familiare	1,0	1,8	0,5	1,0	111.141	1,1
Socio/gestore di cooperative	1,0	0,3	0,5	0,4	57.233	0,6
Collaboratore - consulente	3,1	2,0	2,5	1,2	211.842	2,1
Lavoratore autonomo con partita Iva	1,2	2,2	1,0	1,4	146.165	1,4
Disoccupato	7,7	5,2	12,4	30,9	1.734.253	17,0
Casalunga/o	2,7	2,8	4,8	8,2	533.442	5,2
Pensionato da lavoro	0,1	0,5	0,3	0,3	32.198	0,3
Pensionato non da lavoro	0,1	0,1	0,0	0,1	9.498	0,1
Svolge uno stage, la pratica profes. o un tirocinio	0,3	0,4	1,0	1,6	96.481	0,9
Studente	3,4	1,5	6,4	9,0	583.386	5,7
Militare di leva o in altre condizioni	0,2	0,1	0,4	0,5	34.540	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	10.217.260	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Considerando il segmento di persone che dichiarano di non lavorare, la situazione si capovolge: si passa infatti dal 5,2% di disoccupati nel Nord-Est al 30,9% nel Sud. Anche quanti indicano come condizione principale quella di casalinga sono molto più diffusi nel Mezzogiorno rispetto alle altre aree, così come quanti dichiarano di essere studenti come attività prevalente. Aggregando i dati tra chi ha un impiego retribuito e chi indica come attività principale una condizione non lavorativa, vediamo che nel Sud quasi una persona su due appartiene all'insieme di chi non ha un lavoro retribuito, mentre la media italiana per lo stesso insieme si colloca intorno al 30% del campione osservato. Anche le distanze tra uomini e donne relativamente all'attività dichiarata come principale sono notevoli<sup>16</sup>: gli uomini si dichiarano in pre-

16 Vedi anche Tav. 7 in Appendice.

valenza *operai* e *operai* specializzati (tecnici), le donne, invece, si concentrano maggiormente nella categoria dell'impiegato generico (28,2% rispetto al 19,8% dei maschi). Il genere maschile mostra una maggiore attitudine verso il lavoro autonomo mentre le donne hanno una più forte presenza tra collaboratori e consulenti, tra gli studenti e naturalmente tra le casalinghe, dove raggiungono l'11%.

Passando a considerare le differenze basate sull'età (vedi Tav. 7 in appendice) si confermano alcune delle tendenze classiche. Le attività in cui è richiesta una maggiore esperienza, come il dirigente o l'imprenditore, segnalano una maggiore presenza delle classi d'età più elevate, mentre per lavori di più bassa qualifica non si registrano grosse differenze in tal senso. Il collaboratore - consulente è soprattutto concentrato nella classe che va dai 26 ai 30 anni di età confermando l'idea che tale attività possa rappresentare in molti casi una fase di transizione verso una successiva stabilità occupazionale per chi ha terminato studi di alto livello come laurea o post-laurea; una tendenza inversa caratterizza l'attività delle casalinghe, la cui diffusione si concentra soprattutto nelle classi più alte di età (da 41 a 53 anni). Medesima, e per molti versi attesa, è l'osservazione per la distribuzione secondo il titolo di studio, in associazione con l'attività dichiarata come principale. In questo caso, infatti, i lavori meno specializzati registrano una maggiore presenza di persone con titolo di studio medio-basso mentre per l'impiegato direttivo, il dirigente, il libero professionista e il collaboratore - consulente è netta la prevalenza di titoli più elevati come la laurea o la specializzazione. In particolare un titolo successivo alla laurea è dichiarato dal 33% degli impiegati direttivi, dal 23% dei liberi professionisti, dal 13,6% dei dirigenti e docenti e dall'8,6% dei consulenti e collaboratori. Le persone senza alcun titolo di studio sono nel 61% dei casi in cerca di occupazione ed anche le casalinghe si concentrano distintamente tra la licenza media e la mancanza di titolo di studio. Dopo questa prima fase esplorativa si può concludere che esiste una chiara caratterizzazione del genere femminile tra le donne meno giovani e meno istruite, in maggioranza casalinghe, e donne più giovani ed istruite che ricoprono ruoli anche di medio-alta qualifica come impiegati generici e direttivi e collaboratori-consulenti; in quest'ultimo caso si tratta di giovani altamente istruiti.

Nel voler delineare dei profili secondo il settore economico si osserva come siano chiare delle tendenze già note ma come se ne evidenzino altre, non del tutto scontate. È necessario, tuttavia, sottolineare che nel far riferimento al settore economico si considera l'impiego attuale per gli occupati e l'ultima attività svolta per i non occupati (disoccupati e inattivi disponibili), che non siano chiaramente in cerca di una prima occupazione. Confrontiamo di seguito la composizione nei settori economici degli occupati con quella dei disoccupati ed inattivi in cerca, intendendo per questi ultimi due aggregati il settore dell'ultimo impiego. L'intento è quello di considerare il passaggio verso la disoccupazione e l'inattività in termini funzionali al settore in cui si è lavorato. Vediamo così come gli



occupati presentano quote più alte nei settori dell'industria e attività manifatturiere (30,5% per gli uomini contro il 16,4% per le donne), del commercio e artigianato (qui è maggiore la presenza femminile, pari ad oltre il 22%) e nel settore dei servizi. La composizione dei disoccupati rispetto al settore dell'ultima attività lavorativa è prossima a quella degli occupati, con prevedibili concentrazioni nel settore dell'industria e attività manifatturiere, del commercio e artigianato e nel settore dei servizi, ma le quote sono inferiori soprattutto nella partizione maschile, mostrando maggiori addensamenti nel settore del turismo e delle costruzioni. Chi attualmente si dichiara inattivo in cerca, in passato ha lavorato in prevalenza nel settore del commercio, dei servizi alle imprese e nella pubblica amministrazione, ma è necessario evidenziare come l'inattività osservata in questa indagine sia una prerogativa più femminile che maschile, visto che l'impianto dell'indagine si limita ad osservare una popolazione di età compresa tra i 15 e i 53 anni, escludendo una quota consistente di individui pensionati o comunque prossimi alla pensione.

Tabella 13  
Settore economico dell'ultima attività lavorativa, valori % di colonna

Settore economico dell'ultima attività lavorativa	Occupato		Disoccupato		Inattivo in cerca	
	M	F	M	F	M	F
Agricoltura, caccia e pesca	3,1	2,0	2,2	5,7	6,0	4,7
Industria e attività manifatturiere	30,5	16,4	19,7	15,6	20,2	8,9
Costruzioni	7,4	1,3	10,9	0,0	10,9	1,0
Commercio e artigianato	18,6	22,2	18,1	26,0	6,3	19,6
Alberghi, ristoranti e turismo	6,3	6,6	11,7	8,1	15,2	10,8
Sanità	3,2	7,0	0,0	2,9	2,5	3,5
Pubblica amministrazione	6,5	7,0	6,4	6,0	13,3	8,6
Istruzione	2,1	9,7	8,2	8,6	1,4	9,7
Altri servizi	22,3	27,9	22,8	27,2	24,3	33,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Una analisi più attenta del settore dell'attuale attività lavorativa<sup>17</sup> mostra come l'occupazione nell'industria e le attività manifatturiere interessi principalmente il Nord del paese (circa il 30%), mentre il settore agricolo e la pubblica amministrazione registra valori consistenti nel Mezzogiorno. Differenziazioni di genere sono presenti per il settore delle costruzioni e dell'industria a favore degli uomini, ma nel commercio e nel settore dei servizi alle imprese e nei servizi di assistenza alle famiglie, la presenza femminile supera quella maschile. Rispetto alle classi di età non si registrano concentrazioni significative, mentre rispetto al titolo di studio si

17 Vedi Tav. 8 in Appendice.

2.3 Attività principale e secondaria

osservano polarizzazioni verso un livello medio basso nel settore delle costruzioni, dell'agricoltura, dell'industria e nel settore del turismo; verso un titolo medio alto nel settore del commercio e artigianato e nel settore dei servizi: sanità, istruzione, pubblica amministrazione, servizi alle imprese. La caratterizzazione del settore economico attraverso specifiche figure professionali mostra come nel settore agricolo operino, in prevalenza, titolari o coadiuvanti di un'impresa familiare, mentre nelle attività manifatturiere operai e tecnici specializzati. Rilevante il raggruppamento dei collaboratori e consulenti e dei liberi professionisti nei servizi alle imprese.

Nell'analisi che segue si considera l'eventuale attività informale ovvero integrativa, compiuta oltre l'attività principale. Oltre il 13% degli individui ha dichiarato di svolgere una qualche attività lavorativa di tipo informale o saltuaria, un valore pari a 1.336.056 persone. È necessario però analizzare questa popolazione introducendo alcune distinzioni: in primo luogo tra chi si dichiara occupato, e dunque svolge già un'attività considerata principale, e chi invece si definisce disoccupato e pertanto considera la sua attività secondaria come l'unica attività lavorativa svolta. Nel primo caso, quindi, si tratterà necessariamente di un lavoro integrativo, nel secondo caso invece si tratterà piuttosto di un'attività informale o saltuaria, tale da non poter essere considerata dall'intervistato un'occupazione "vera" a tutti gli effetti. All'interno, inoltre, delle persone non occupate vi sono soggetti facenti parte delle forze lavoro (persone in cerca di occupazione) ed altri che non vengono annoverati tra le forze lavoro (inattivi potenziali); in quest'ultimo caso risulta difficile associare questi individui all'interno di una definizione ufficiale poiché essi sono in condizione non professionale (casalinga, studente, ritirato dal lavoro) ma effettivamente dichiarano di svolgere un'attività lavorativa.

Tabella 14  
Svolge una attività lavorativa di tipo occasionale o informale o saltuaria, valori assoluti e % di riga

	Sì		No		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>FL</i>						
Occupato	544.676	7,6	6.648.785	92,4	7.193.461	100,0
In cerca di occupazione	450.384	26,0	1.283.869	74,0	1.734.253	100,0
<i>Non FL</i>						
Inattivo disponibile	340.996	26,4	948.550	73,6	1.289.546	100,0
<b>Totale</b>	<b>1.336.056</b>	<b>13,1</b>	<b>8.881.204</b>	<b>86,9</b>	<b>10.217.260</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

L'analisi quindi deve seguire strade differenti a seconda del gruppo di appartenenza. Se nel caso degli occupati solo il 7,6% dichiara di svolgere una qualche attività occasionale o informale che, dunque, si può intendere come attività integrativa, questa quota diviene piuttosto rilevante nel caso in cui si prendano in considerazione le persone in cerca di occupazione e gli inattivi disponibili poiché più di un quinto degli individui, in entrambi questi due casi, afferma di svolgere un lavoro informale o saltuario. Nei soggetti analizzati si riscontra quindi non semplicemente la disponibilità a lavorare ma l'effettivo svolgimento di una qualche attività lavorativa; considerandola in questi termini, l'attività espletata da questo insieme di persone le farebbe confluire tra coloro che vengono definiti statisticamente "occupati". Se in molti casi si tratta di lavoro sommerso, in molti altri ci si trova di fronte anche a rapporti di lavoro formali ma non retribuiti come stage, pratica professionale e tirocini. Vediamo come si caratterizzano, con maggiore dettaglio, queste attività secondarie a seconda della loro diffusione geografica, del sesso dei lavoratori coinvolti, della loro età e del titolo di studio. Dal punto di vista della concentrazione nelle aree del paese, si registra una maggiore presenza di individui che dichiarano un'attività secondaria nel Sud del paese, mentre il fenomeno tocca i livelli più bassi nelle regioni del Nord-Est. Donne e uomini sono ugualmente numerosi, pur con una lieve preponderanza femminile. Riguardo le classi di età, le attività svolte in maniera occasionale, informale o non percepite come un "vero lavoro" vengono svolte prevalentemente da giovani e giovanissimi individui con meno di 25 anni e la quota tende a scendere rapidamente col progredire dell'età. La disaggregazione per titolo di studio non mette in evidenza differenze significative rispetto alla misura aggregata<sup>18</sup>.

Considerando la distribuzione secondo il settore economico (tab. 15) si può notare come le differenze maggiori si riscontrano tra l'attività principale e quella secondaria concentrandosi nel primo caso sostanzialmente tra l'industria e attività manifatturiere (23,6%), il commercio e artigianato (19,3%) e i servizi alle imprese o persone (14,9%). Analizzando invece l'attività secondaria suddivisa tra occupati e non occupati i valori sono meno addensati e con evidenti differenze poiché ci si concentra maggiormente in entrambi i casi verso i settori del commercio e artigianato, alberghi, ristoranti e turismo ed i servizi sia alle imprese o persone che di assistenza alle famiglie. Per quanto riguarda i servizi si raccoglie probabilmente molto del lavoro offerto da colf e badati, mentre negli altri casi si tratta di settori che notoriamente si caratterizzano per una maggiore stagionalità.

---

18 Si veda Tav. 9 in Appendice.

Tabella 15  
Settore economico  
attività principale  
e attività lavorativa  
occasionale ed  
informale, valori  
assoluti e valori  
% di colonna

	Attività principale		Attività occasionale, informale degli occupati		Attività occasionale, informale dei non occupati	
	V. a	%	V. a	%	V. a	%
Agricoltura, caccia e pesca	181.536	2,5	24.485	4,5	17.889	2,3
Industria e attività manifatturiere	1.696.889	23,6	46.133	8,5	57.221	7,2
Costruzioni	329.396	4,6	19.413	3,6	20.501	2,6
Alberghi, ristoranti e turismo	445.306	6,2	67.380	12,4	119.740	15,1
Sanità	332.214	4,6	16.326	3,0	10.286	1,3
Commercio e artigianato	1.391.389	19,3	106.916	19,6	145.001	18,3
Pubblica amministrazione	464.055	6,5	19.547	3,6	16.213	2,0
Istruzione	371.820	5,2	42.431	7,8	35.941	4,5
Servizi legati alle tecnologie	336.878	4,7	23.810	4,4	26.067	3,3
Servizi legati all'arte, cultura e tempo libero	146.845	2,0	34.740	6,4	52.532	6,6
Servizi di assistenza alle famiglie	157.291	2,2	53.606	9,8	101.756	12,9
Servizi alle imprese o persone	1.069.890	14,9	57.974	10,6	111.930	14,1
Non attribuibile	269.952	3,7	31.914	5,8	76.303	9,8
Totale	7.193.461	100,0	544.676	100,0	791.380	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Continuando il raffronto tra l'attività principale e quella occasionale è interessante osservare la permanenza nel settore economico nel passaggio tra l'una e l'altra<sup>19</sup>. Il settore in cui questo fenomeno si verifica più di frequente è sicuramente quello degli alberghi, ristoranti e turismo nel quale ben quasi il 70% dei casi chi vi svolge un'attività secondaria già vi lavora all'interno. Anche per il commercio e per i servizi legati alle tecnologie le quote sono piuttosto elevate e si aggirano attorno al 60%. Sembra invece ben meno usuale in altre situazioni ed in particolare modo nella pubblica amministrazione dove il 28,5% delle persone permane nel medesimo settore per svolgere l'attività secondaria; in questo caso, infatti, le quote sono maggiormente distribuite tra una pluralità di settori, con frequenti sbocchi nel settore dei servizi alle imprese o persone che raccoglie il 30,5% dei casi. In particolare i dipendenti pubblici (escludendo dal novero quelli impiegati nella sanità e nella scuola) si dedicano ad un secondo lavoro presso enti pubblici, imprese di servizi e nel settore di servizi alle persone, ma anche nel commercio ed nell'agricoltura. Gli addetti al settore sanitario hanno occasioni lavorative, come si è detto, prevalentemente nello stesso ambito, ma prestano anche la propria opera per servizi di assistenza alle famiglie. La situazione, invece, cambia se

<sup>19</sup> Vedi Tav. 10 in Appendice.

si guarda alla quota totale che raccoglie ogni settore, poiché in questo caso sono il commercio con più del 20% ed i servizi di assistenza alle famiglie e quelli alle imprese o persone, con entrambi l'11%, ad ottenere i valori più alti. La percentuale più bassa invece si ottiene per il settore della sanità con meno del 2%. In conclusione, quindi è verosimile affermare che attorno alla classe degli occupati gravita un insieme di individui che si dichiarano non occupati e formalmente inattivi (casalinghe, studenti, pensionati o militari di leva) ma che effettivamente svolgono una qualche attività di tipo occasionale o informale. Come visto spesso si tratta di valori non trascurabili che possono influire in maniera decisa sugli aggregati del mercato del lavoro, di conseguenza molti di questi soggetti, negli anni a venire, potranno essere oggetto delle politiche di inclusione tese al raggiungimento dell'incremento dei livelli di partecipazione.

## capitolo 3

# LA RICERCA DI UN LAVORO

*Quanta mobilità c'è nel mercato del lavoro italiano?* Nel periodo 2001-2002 ci sono stati 2,5 milioni tra *entrate* e *uscite* dall'occupazione e oltre 2,8 milioni di *cambiamenti di posizione*<sup>20</sup> all'interno dell'occupazione [Rapporto Istat 2002]. Questi numeri ci danno una misura degli ingaggi, che ogni anno, si generano tra datori di lavoro e lavoratori. Livelli così importanti di *job creation*, di *job destruction* e di *turnover*, per anni accreditati ad economie d'impianto più flessibile e leggero della nostra<sup>21</sup>, si verificano stabilmente nel nostro paese [Contini].

Il lavoro resta uno dei temi centrali della vita collettiva: chi è senza, lo ricerca con ansia; chi ha un lavoro, vorrebbe spesso cambiare per migliorarlo; chi ha lasciato il lavoro per varie ragioni (ristrutturazioni aziendali, nascita di un figlio per una donna; pensionati desiderosi però di svolgere qualche attività; ecc.) vorrebbe trovare il modo di rientrare; chi è impegnato in altre attività vorrebbe magari avere la possibilità di lavorare part-time o in una delle tante forme possibili; chi addirittura, essendo già impiegato, cerca un secondo lavoro (e spesso lo trova in nero); chi ha altri impegni vorrebbe un lavoro solo estivo, in quanto studente e desideroso di guadagnarsi qualche soldo. Naturalmente in questa ricomposizione giocano elementi di rottura più o meno traumatici della continuità lavorativa (per ristrutturazioni aziendali, dimissioni, ecc.); spinte individuali verso il miglioramento delle condizioni di esercizio del proprio mestiere e/o della propria professione; oppure ancora elementi di mobilità territoriale che impongono cambiamenti di ruoli, di responsabilità, di azienda, ecc. A questi passaggi seguono reazioni, atteggiamenti, comportamenti, propensioni assai eterogenee. Se conside-

---

20 Questi dati, è bene precisarlo, sono soggetti a sovrastima dovute alle trasformazioni societarie e non a cambiamenti di fatto degli occupati.

21 In un raffronto tra i mercati del lavoro degli anni 90 dei principali paesi occidentali, l'indicatore di rigidità del mercato registrava gli USA, il Canada e la Gran Bretagna ai primi 3 posti, con sistemi molto flessibili, Svezia, Olanda e Germania in posizioni intermedie e Francia, Spagna ed Italia negli ultimi posti, tra i sistemi più rigidi. *L'analisi economica dei regimi di protezione dell'impiego*, di P. Garibaldi, in "Manuale di Economia del lavoro", di Brucchi Luchino, pp. 233-248.

riamo il tempo per transitare dal *non lavoro al lavoro* come un costo (sostenuto dai lavoratori *potenziali*), consideriamo il costo di un posto di lavoro vacante in attesa di essere ricoperto, i sistemi che permettono di abbreviare i periodi di transizione e quelli che agevolano l'inserimento del "lavoratore giusto" nel "posto giusto" portano ad un miglioramento generale dell'efficienza del mercato. Queste sono alcune delle ragioni per le quali il sostegno all'incontro tra la domanda e l'offerta appare come un bene sociale [Diamond e Blanchard].

Il quadro appena richiamato sottolinea l'importanza delle modalità di ricerca del lavoro stesso, visto che tali e tante sono le esigenze di ottenerlo, cambiarlo, migliorarlo, personalizzarlo e - non ultimo - di stabilizzarlo (vista la crescente temporaneità delle forme di impiego offerte, specie nel periodo iniziale di ingresso nella vita attiva). La capacità di cercare soluzioni lavorative che più si addicono alle proprie esigenze costituisce quindi una risorsa importante delle persone e delle famiglie, che si esercita in vari modi, con successi ed insuccessi che accompagnano lo svolgersi della vita quotidiana.

### 3.1 INTENSITÀ, ATTEGGIAMENTI E MOTIVAZIONI DELLA RICERCA DI UN LAVORO

L'attività di ricerca di un lavoro nasce dalla scelta soggettiva di un individuo influenzata non solo dalle attitudini e propensioni personali, ma anche dalle condizioni del mercato del lavoro in cui vive. L'intensità e le motivazioni di queste scelte non sono facilmente confrontabili per gruppi differenti, poiché diversi sono i costi, i tempi, le convenienze e i benefici attesi di una certa azione e non è semplice parlare di un livello minimo o ottimale di ricerca, tale da far ritenere che un certo individuo abbia realmente offerto il proprio lavoro. Numerose analisi<sup>22</sup> hanno messo in luce come definizioni standardizzate dello stato di disoccupazione e di partecipazione comportino l'esclusione dalla forza lavoro di quote consistenti di individui solo perché hanno dichiarato di aver "cercato un lavoro in modo non attivo" cioè di non avere compiuto azioni concrete di ricerca negli ultimi 30 giorni (cd. *forze di lavoro potenziali*) oppure hanno dichiarato di non cercare un impiego anche se sarebbero comunque immediatamente disponibili a lavorare (cd. *scoraggiati*)<sup>23</sup>. I comportamenti e le scelte di questi individui sono, tuttavia, prossimi a quelli dei disoccupati, come anche simile è la probabilità relativa di trovare un impiego<sup>24</sup>, poiché sovente trovare l'impiego è indipendente dall'intensità della ricerca di un lavoro<sup>25</sup>. In particolare, se si rispetta la *definizione Ilo dei 30 giorni*, trovano difficoltà ad essere classificati come disoccupati le donne che si occupano di un figlio, i lavoratori anziani espulsi dalle aziende, le persone meno istruite con un basso livello di attivismo e i residenti del Mezzogiorno, dove il problema della disoccupazione è strutturale ed esercita un pesante effetto disincentivante.

I dati proposti dall'indagine Rdl dell'Isof sono una nuova fonte dati che consente di approfondire gli aspetti extradefinitivi delle classificazioni standard, permettendo di interpretare l'intensità e le modalità di ricerca di un lavoro senza usare filtri su comportamenti e propensioni dovute a fattori extra economici, come l'entusiasmo e lo scoraggiamento dell'offerta di lavoro. Sulla base di tale rilevazione,

---

22 Per un approfondimento dell'argomento si veda: E. Viviano *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia* - Temi e discussione del Servizio Studi Banca d'Italia n. 450 - luglio 2002; A. Brandolini, P. Cipollone e E. Viviano, *Does the ILO Definition Capture All Unemployment?*, Child n. 22/2003.

23 Rispetto alla composizione della popolazione in Italia nel 2003 i disoccupati sono l'8,5% della forza lavoro (occupati e in cerca di lavoro), le non forze di lavoro *potenziali* (*Non fl in cerca*) sono il 4,3%, della forza di lavoro allargata (occupati, in cerca di lavoro e non forze di lavoro in cerca) e le non forze di lavoro *disponibili* (*scoraggiati*) sono il 2,5% della popolazione tra i 15 e i 54 anni. Elaborazioni Isof su dati Istat Rfl, media 2003.

24 Per un'analisi dei mutamenti della condizione da occupati, disoccupati, forze di lavoro potenziali, altre non forze, si veda la metodologia sulla stima delle probabilità di transizione sviluppata da Jones S.R.G. e W.C. Riddell (1999), *The measurement of unemployment: an empirical approach*, "Econometrica", 67, pp. 147-162.

25 Si può vedere, a tal proposito, *I canali di ricerca di lavoro*, Rapporto Isof 2003, par. 2.5. pp. 78-80.



le persone non occupate che si sono (auto) dichiarate in cerca di un lavoro sono oltre 3 milioni, di cui circa il 60% si sono, poi, definiti disoccupati, il 18% casalinghe, il 20% studenti, il 3,4% stagisti e tirocinanti e una quota residuale pensionati e militari di leva. La distinzione tra forza lavoro e non forza di lavoro può essere, dunque, interpretata in maniera più sfumata rispetto alle definizioni standard. Infatti, circa il 40% di chi si è dichiarato in cerca di un'occupazione non ha effettivamente compiuto una ricerca attiva secondo i criteri previsti dagli standard Ilo. Questo modo di interpretare la concretezza delle azioni di ricerca è più prossimo alle proporzioni della contabilità nazionale, enucleando l'aggregato *in cerca di lavoro attivamente* nel più generico raggruppamento delle persone che si dichiarano *in cerca di lavoro*.

D'altra parte un problema insito nelle rilevazioni statistiche, che si basano sulle dichiarazioni degli intervistati, è proprio quello di avvicinarsi il più possibile a elementi standardizzabili, circoscrivendo entro parametri sufficientemente definiti la soggettività delle percezioni individuali.

L'alta quota di persone che non compie azioni di ricerca del lavoro in maniera sistematica pur dichiarandosi "*in cerca di un lavoro*" porta ad ipotizzare l'esistenza di un mix di problemi non solo del mercato del lavoro ma anche sociali, della formazione e dell'istruzione ricevuta, della scarsa permeabilità dell'ambiente in cui vivono, di fattori individuali, come il lavoro informale o lo scoraggiamento. Vediamo ora, disaggregando, come si differenzia questa intensità di ricerca. Come si può vedere dalla tab. 16, sulla ricerca attiva o non attiva del lavoro si palesano comportamenti piuttosto coerenti con le condizioni di raggruppamento. Il Nord-Est e il Mezzogiorno sono le aree nelle quali la popolazione da noi considerata compie maggiormente attività di ricerca anche se per motivazioni diverse (nel Nord-Est si manifestano molte offerte di impiego, mentre nel Sud è molto alta la richiesta di lavoro). L'età porta con sé una crescente intensità di ricerca fino ad un'età soglia in cui ci si rilassa o ci si demoralizza o ci si accontenta del lavoro attuale e si riducono i tentativi di collocazione. I maschi effettuano iniziative concrete di ricerca più frequentemente delle femmine. La ricerca di un lavoro non è un problema esclusivo dei disoccupati, *latu sensu*, ma riguarda in maniera sempre più importante anche molti occupati con contratti limitati nel tempo o impegnati in misure di inserimento lavorativo (stage, tirocini, ecc.). Secondo i dati della nostra rilevazione risulta maggiormente attivo nella ricerca di un lavoro il lavoratore con Contratto formazione lavoro (Cfl), seguito dai co.co.co. e dai lavoratori a tempo determinato. L'istruzione aumenta la ricerca concreta di lavoro mentre aver figli la riduce: chi ha figli compie attività di ricerca nel 34% dei casi; chi non ha figli nel 52,3%.

Tabella 16  
Ricerca attiva di  
un lavoro negli  
ultimi 30 giorni  
valori assoluti e  
% di riga

Ricerca attiva di un lavoro negli ultimi 30 giorni	Ha compiuto tentativi concreti di ricerca	Non ha compiuto iniziative particolar- i di ricerca	Non risponde	Totale	
	%	%	%	V.a.	%
<i>Status occupazionale</i>					
Un occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	34,0	27,5	38,5	1.112.010	100,0
In cerca di occupazione	61,4	37,4	1,2	1.734.253	100,0
Casalinga/o	32,6	65,3	2,1	533.442	100,0
Pensionato da lavoro	85,5	14,5	0,0	32.198	100,0
Pensionato non da lavoro	65,9	34,1	0,0	9.498	100,0
Svolge uno stage o la pratica professionale	26,8	41,9	31,3	96.481	100,0
Studente	39,1	59,5	1,4	583.386	100,0
Militare di leva o in altre condizioni	31,9	68,1	0,0	34.540	100,0
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	42,0	34,6	23,4	670.218	100,0
Nord-Est	49,2	24,4	26,5	404.714	100,0
Centro	40,0	48,4	11,5	655.012	100,0
Sud	48,7	44,6	6,6	2.405.865	100,0
<i>Sesso</i>					
Maschio	53,7	31,8	14,5	1.894.131	100,0
Femmina	40,1	49,9	10,0	2.241.678	100,0
<i>Età</i>					
Da 15 a 25 anni	50,9	43,5	5,5	1.288.045	100,0
Da 26 a 30 anni	52,8	36,5	10,7	923.873	100,0
Da 31 a 40 anni	40,6	42,8	16,6	1.282.284	100,0
Da 41 a 53 anni	39,0	42,8	18,2	641.607	100,0
<i>Titolo di studio</i>					
Medie inferiori	44,7	45,4	9,9	1.420.922	100,0
Medie superiori	44,6	42,1	13,4	2.138.905	100,0
Università	56,7	30,7	12,6	575.982	100,0
<i>Informazioni generali</i>					
Ha figli	34,1	48,8	17,1	1.361.813	100,0
Non figli	52,3	38,1	9,6	2.773.996	100,0
<b>Totale</b>	<b>46,3</b>	<b>41,6</b>	<b>12,1</b>	<b>4.135.809</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Un ulteriore aspetto cruciale nel predisporre al lavoro è la capacità del mercato del lavoro di assorbire manodopera in un tempo ragionevole. Tuttavia, il tempo di ricerca di un lavoro si protrae, in media, per 19 mesi, ma tra il Nord ed il Mezzogiorno i tempi si allungano di oltre un anno (7 mesi al Nord e 23 mesi al Sud). Chi già lavora e vuole cambiare il proprio impiego trova più velocemente una nuova occupazione (in media un anno) rispetto ad un disoccupato (che in media impiega 21 mesi). Facciamo un solo esempio emblematico. La ricerca di un lavoro è più complicata per una donna che vive al Sud, tra i 30 e i 40 anni di età, con un titolo di studio medio basso, che probabilmente è uscita temporaneamente dal mercato di lavoro, magari per una maternità, e successivamente vorrebbe rientrare (in media una *casalinga* che si dichiara in cerca di occupazione impiega due anni prima di trovare un lavoro). Questo *identikit* è assai dettagliato e identifica una categoria di persone che è tenuta nell'inattività sia dal mercato che dal contesto sociale, sia dalla insufficienza di servizi che dagli impegni familiari.

Tabella 17  
Tempi medi di  
ricerca di un  
lavoro (valori  
medi in mesi)

Tempo di ricerca di un lavoro - numero mesi	Media
<i>Attività principale</i>	
Occupato in cerca di un nuovo lavoro	11
Disoccupato	21
Casalinga/o	24
Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	12
Studente	13
<i>Area geografica</i>	
Nord-Ovest	7
Nord-Est	6
Centro	14
Sud	23
<i>Sesso</i>	
Maschio	18
Femmina	17
<i>Età</i>	
Da 15 a 25 anni	13
Da 26 a 30 anni	17
Da 31 a 40 anni	20
Da 41 a 53 anni	22
<i>Titolo di studio</i>	
Medie inferiori	20
Medie superiori	16
Università	14
<i>Totale</i>	17

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Nelle tabb. 18 e 19 mostriamo le principali difficoltà riscontrate nel trovare lavoro e le motivazioni che spingono a mettersi in ricerca. L'inaccessibilità<sup>26</sup> alle opportunità di lavoro, una formazione inadeguata e la distanza dai luoghi dove c'è lavoro sono le cause che gli intervistati indicano per spiegare la difficoltà a trovare un impiego, anche se esiste una netta distinzione tra chi è già nel mercato del lavoro e chi vorrebbe entrarci. Nello specifico, la difficoltà ad accedere ad opportunità di lavoro è rilevante per le persone in cerca di occupazione, soprattutto nel Sud del paese e se giovani e giovanissimi (tra i 15 e i 30 anni); una formazione inadeguata rappresenta la principale difficoltà nella ricerca di un lavoro per chi risiede nel Sud del paese, è giovane e ha un titolo di studio medio basso. mentre la distanza dai luoghi dove c'è un lavoro è un problema più sentito nel Mezzogiorno. Da notare che nel Sud la mancanza di reti di amicizia o parentali e la scarsa capacità dei Servizi per l'impiego di fornire soluzioni lavorative concrete sono più marcate che nelle altre aree. Le donne si sentono più discriminate per età e genere. Anche i lavoratori senior, che nel nostro campione sono compresi tra i 41 ed i 53 anni, affermano che la maggiore difficoltà che essi incontrano nell'ottenere un posto di lavoro è dovuta a discriminazioni connesse all'età. Questa è l'opinione del 17,8% di quanti appartengono alla classe di età considerata; per loro il secondo motivo di difficoltà è da imputarsi ad una formazione inadeguata rispetto alle richieste del mercato, appena superiore ad un'altra barriera costituita da un mercato del lavoro non abbastanza trasparente. Sempre i lavoratori con un'età più avanzata sono quelli che meno di tutti gli altri dichiarano di non trovare difficoltà nella ricerca di un lavoro.

I giovani e i giovanissimi considerano la propria età un fattore premiante, mentre denunciano come motivo principale delle loro difficoltà di inserimento l'opacità del mercato del lavoro, la difficoltà a trovare le informazioni giuste sui posti disponibili; il secondo ostacolo è rappresentato da una insufficienza di competenze e di formazione. La ricerca di lavoro non presenta particolari difficoltà soprattutto per chi è già occupato e per chi risiede nel Nord del paese; sono avvantaggiati i titoli di studio più alti e molto penalizzati i disoccupati, le casalinghe e gli studenti che non compiono intense azioni di ricerca. I motivi per cercare un lavoro sono connessi prevalentemente alla necessità di poter disporre di un *reddito primario*, di far fronte a esigenze economiche connesse ad un maggiore acquisto di bene e servizi (riassunti nel concetto di *costo della vita*), per migliorare le entrate derivate dal lavoro attuale (*far carriera o avere un salario migliore*). Le spese differite e quelle connesse ad acquisti già effettuati vengono indicate da quasi 15 persone su 100. Molto limitata, invece, la quota di individui che sono spinti alla ricerca di un lavoro perché percepiscono come instabile o a rischio

<sup>26</sup> Molti intervistati lamentano scarsa informazione su opportunità di lavoro di cui spesso non si ha notizia perché vengono gestite in maniera informale; ciò è coerente e complementare con il diffuso ricorso ai canali informali per trovare lavoro.

*3.1 Intensità,  
atteggiamenti e  
motivazioni della  
ricerca di un  
lavoro*

l'attuale posizione lavorativa: un timore connesso alla possibile perdita spinge a cercare un nuovo impiego solamente 4,8 persone su 100, e riguarda in misura maggiore chi ha più di 41 anni e chi risiede nelle regioni del Nord. L'esigenza di poter disporre di un reddito integrativo non è tra le principali motivazioni che spingono alla ricerca di un lavoro, interessando solo il 6,3% degli intervistati; quote più elevate della media si osservano nelle regioni del Centro, tra i lavoratori più maturi e tra le donne.

Difficoltà nel trovare lavoro (possibili più risposte)	Formazio- ne inad- guata	Molte opport. di lavoro non acces- sibili	Distanza dai luo- ghi dove c'è lavoro	Mancanza di reti d'amici- zia o parentali	I serv. pubblici non offrono opport. di lavoro	Penaliz- zato dall'età	Penaliz- zato dal- l'essere donna/ uomo	Nessuna difficoltà	Totale
<i>Status occupazionale</i>									
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	10,5	14,9	6,7	1,7	5,6	4,9	1,3	54,3	100,0
Occupato in cerca di un nuovo lavoro	17,6	25,6	11,6	3,9	8,4	7,1	1,7	24,1	100,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro	19,3	21,2	10,5	4,2	12,2	11,3	2,0	19,3	100,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	20,0	27,8	15,5	4,6	11,2	6,3	0,3	14,3	100,0
<i>Area geografica</i>									
Nord-Ovest	10,6	17,5	5,4	2,1	3,9	8,3	2,1	50,1	100,0
Nord-Est	12,5	18,7	6,7	0,5	2,0	5,4	1,6	52,7	100,0
Centro	12,8	15,0	7,4	1,6	6,1	8,9	1,4	46,8	100,0
Sud	17,4	21,2	13,2	4,8	13,9	4,6	0,7	24,2	100,0
<i>Sesso</i>									
Maschio	13,8	19,2	8,4	2,6	7,1	4,7	0,2	43,9	100,0
Femmina	14,1	18,1	9,6	2,9	8,5	8,4	2,6	35,8	100,0
<i>Età</i>									
Da 15 a 25 anni	17,8	19,6	8,4	2,4	7,2	3,0	0,7	41,0	100,0
Da 26 a 30 anni	14,6	21,7	9,4	3,3	7,5	3,2	1,3	39,0	100,0
Da 31 a 40 anni	11,4	19,1	9,0	2,7	8,5	6,3	1,9	41,2	100,0
Da 41 a 53 anni	11,9	11,6	9,2	2,6	7,6	17,8	1,4	38,0	100,0

segue

3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro

Tabella 18  
Principali difficoltà nella ricerca di un lavoro valori % di riga disaggregati per status occupazionale, area geografica, sesso, età e titolo di studio

3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro

segue  
 Tabella 18  
 Principali difficoltà nella ricerca di un lavoro valori % di riga disaggregati per status occupazionale, area geografica, sesso, età e titolo di studio

Difficoltà nel trovare lavoro (possibili più risposte)	Formazio- ne inad- guata	Molte opport. di lavoro non ac- ces- sibili	Distanza dai luo- ghi dove c'è lavoro	Mancanza di reti d'amici- zia o parentali	I serv. pubblici non offrono opport. di lavoro	Penaliz- zato dal- l'essere donna/ uomo	Nessuna difficoltà	Totale
<i>Titolo di studio</i>								
Medie inferiori	19,5	15,3	8,1	2,1	7,3	8,6	1,0	38,2
Medie superiori	13,1	20,0	9,2	2,9	7,7	6,2	1,5	39,4
Università	7,7	20,2	9,7	3,3	8,6	3,9	1,5	45,2
Totale	13,9	18,7	9,0	2,7	7,8	6,4	1,3	40,1

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Perché è alla ricerca di un lavoro (possibili più risposte)	Per fare carriera- avere un salario migliore	Per avere un reddito primario	Per avere un reddito seconda- rio	Ha un lavoro insoddi- sfacente	Teme di perdere l'attuale occupa- zione	Per via del costo della vita	Per acquistare una casa nel futuro o pagare debiti	Totale
	<i>Status occupazionale</i>							
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	20,0	17,7	5,4	13,7	11,4	19,8	11,8	100,0
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	18,2	27,1	7,7	3,9	2,1	25,0	16,0	100,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	20,2	31,0	5,1	2,4	0,8	23,7	16,7	100,0
<i>Area geografica</i>								
Nord-Ovest	18,8	24,7	6,5	9,8	7,0	21,3	11,9	100,0
Nord-Est	17,2	20,2	6,4	10,7	6,5	24,8	14,2	100,0
Centro	20,0	21,1	10,0	6,4	5,7	22,9	14,0	100,0
Sud	19,7	27,2	5,1	5,5	3,8	23,1	15,8	100,0
<i>Sesso</i>								
Maschio	20,4	26,0	4,4	6,9	5,4	21,3	15,6	100,0
Femmina	18,5	24,3	7,9	6,5	4,3	24,4	14,1	100,0
<i>Età</i>								
Da 15 a 25 anni	20,3	26,4	5,5	5,8	4,5	22,4	15,1	100,0
Da 26 a 30 anni	20,9	26,2	5,0	6,5	4,6	20,8	15,9	100,0
Da 31 a 40 anni	19,3	23,9	6,1	7,3	5,0	23,7	14,8	100,0
Da 41 a 53 anni	14,9	23,0	10,4	7,8	5,3	26,2	12,4	100,0

segue

3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro

Tabella 19  
Perché si cerca un lavoro, valori % di riga disaggregati per status occupazionale, area geografica, sesso, età e titolo di studio



3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro

segue  
**Tabella 19**  
 Perché si cerca un lavoro, valori % di riga disaggregati per status occupazionale, area geografica, sesso, età e titolo di studio

Perché è alla ricerca di un lavoro (possibili più risposte)	Per fare carriera- avere un salario migliore	Per avere un reddito primario	Per avere un reddito secondario	Ha un lavoro insoddisfacente	Teme di perdere l'attuale occupazione	Per via del costo della vita	Per acquistare una casa nel futuro o pagare debiti	Totale
<i>Titolo di studio</i>								
Medie inferiori	16,7	25,2	7,6	6,7	5,4	23,8	14,6	100,0
Medie superiori	20,0	24,5	6,1	7,2	4,7	23,1	14,4	100,0
Università	23,6	27,1	3,7	4,9	3,5	20,3	16,9	100,0
<b>Totale</b>	<b>19,4</b>	<b>25,1</b>	<b>6,3</b>	<b>6,7</b>	<b>4,8</b>	<b>23,0</b>	<b>14,8</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

A livello nazionale appare palese la volontà di non trasferirsi per cercare un lavoro<sup>27</sup>: circa il 50% cerca lavoro in ambito locale - metropolitano e questo è vero soprattutto per i disoccupati e nel Nord del paese, dove sussistono maggiori opportunità lavorative. Si registra la limitata mobilità delle donne, delle classi di età più adulte e di chi ha un titolo di studio basso, ciò anche perché le prospettive lavorative per queste tipologie non sono probabilmente abbastanza allettanti da compensare i costi di un trasferimento lontano dal luogo di residenza dei parenti.

3.1 Intensità, atteggiamenti e motivazioni della ricerca di un lavoro

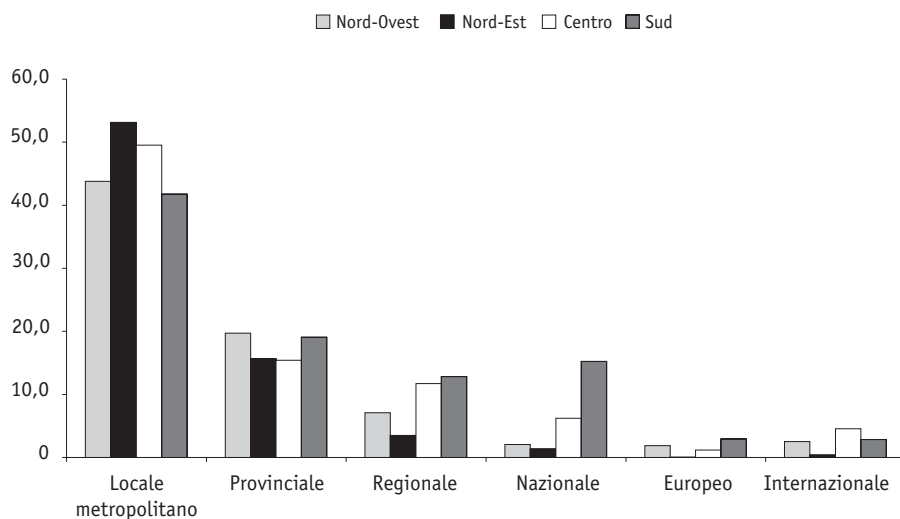


Figura 5 Mobilità geografica: mercato di riferimento nella ricerca di un lavoro, valori % di riga per area geografica

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

È interessante notare come per quel 5% degli intervistati che sono disponibili ad andare all'estero per lavorare, la maggioranza pensa più ad un trasferimento oltre i confini dell'Europa che ad una sistemazione nel nostro continente. Tra le diverse categorie di persone, sono quelle alla ricerca di un primo impiego quelle maggiormente orientate oltre i confini nazionali e le classi di età più giovani. Chi è in possesso di un titolo di studio più alto manifesta anche la più elevata propensione ad occasioni di lavoro all'estero (13,7%), anche in questo caso con una preferenza per paesi fuori dell'Unione europea. La disponibilità a considerare, per un impiego, l'intero ambito nazionale è massima tra i laureati (22,8%), tra chi ha meno di 30 anni, tra i residenti nelle aree del Mezzogiorno; è minima, invece, per chi abita nel Nord-Est (appena l'1,4%) e per le persone più avanti negli anni. Passiamo ad esaminare i percorsi di ricerca che hanno avuto successo, ovvero hanno portato alla definizione di un rapporto di lavoro o comunque alla formulazione di una offerta di lavoro negli ultimi 12 mesi.

27 Vedi anche Tav. 11 in Appendice.

Tabella 20  
Offerte di lavoro  
negli ultimi  
dodici mesi,  
valori % di riga

	Sì, ho rifiutato almeno un'offerta	No, ho accettato l'offerta ricevuta	Non ho ricevuto offerte	Risposte mancati	Totale
<i>Status</i>					
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	18,5	5,0	76,4	0,1	100,0
Occupato che sta cercando un nuovo lavoro	18,7	3,7	77,6	0,0	100,0
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	14,1	3,6	82,3	0,0	100,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	10,8	0,4	88,8	0,0	100,0
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	20,6	5,8	73,7	0,0	100,0
Nord-Est	22,1	5,4	72,6	0,0	100,0
Centro	17,3	4,3	78,4	0,0	100,0
Sud	11,7	2,1	86,0	0,2	100,0
<i>Sesso</i>					
Maschio	16,6	4,2	79,1	0,1	100,0
Femmina	17,2	3,9	78,9	0,0	100,0
<i>Età</i>					
15-25 anni	20,4	3,7	75,8	0,1	100,0
26-30 anni	18,6	3,7	77,5	0,2	100,0
31-40 anni	15,5	4,4	80,2	0,0	100,0
41-53 anni	11,1	4,5	84,4	0,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>					
Medie inferiori	13,1	4,7	82,3	0,0	100,0
Medie superiori	18,1	3,7	78,1	0,1	100,0
Università	19,2	4,1	76,7	0,1	100,0
<i>Totale</i>	16,9	4,0	79,0	0,1	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

Se su base nazionale solamente il 21% degli intervistati ha ricevuto un'offerta di lavoro negli ultimi 12 mesi, nel Nord questo si è verificato per oltre una persona su quattro, mentre nel Mezzogiorno poco più di un individuo su dieci ha ricevuto offerte di lavoro, proporzioni che rendono evidente la disparità delle *chances* occupazionali a livello territoriale e la percepibile fatica nel funzionamento dei canali che favoriscono l'accesso al lavoro nel Sud. Si conferma come l'essere già inserito nel mercato del lavoro crei maggiori opportunità lavorative: più del 40% delle offerte di lavoro sono state rivolte a persone già occupate o occupate in cerca di una nuova occupazione. Al crescere dell'età si riducono le proposte

ricevute, mentre al crescere dell'istruzione aumentano. Infine è omogeneo il livello basso degli esiti lavorativi positivi delle offerte ricevute, ovvero la trasformazione dell'offerta-proposta in un posto di lavoro reale (la percentuale di trasformazione è stimabile in circa il 4% sul territorio, con quasi due punti percentuali in più nel Nord). Il 16,9% degli intervistati, infatti ha rifiutato almeno un'offerta di lavoro. Questo avviene prevalentemente nelle regioni settentrionali (21-22% di rifiuti negli ultimi dodici mesi), nelle classi più giovani e tra quanti hanno titoli di studio più elevati. Le donne rifiutano un impiego proposto in proporzione più alta rispetto agli uomini, e le lavoratrici risultano leggermente più richieste di quanto non avvenga per i lavoratori. La maggiore difficoltà degli intervistati più avanti negli anni viene osservata anche da questo punto di vista: sono infatti più dell'84% gli individui in cerca di lavoro con più di 41 anni che non hanno ricevuto offerte di lavoro nell'ultimo anno.

Esaminiamo adesso quali sono le ragioni per le quali una persona in cerca di lavoro decide di rifiutare un'offerta. Un salario insufficiente e condizioni contrattuali poco soddisfacenti sono le principali motivazioni del rifiuto delle offerte lavorative<sup>28</sup>, per chi è occupato e in cerca di nuova occupazione, ma anche per chi è in cerca di una prima occupazione<sup>29</sup>. Un giudizio di inadeguatezza del salario è la ragione di rifiuto del lavoro soprattutto per i residenti nel Sud e per i lavoratori giovani. Sempre le classi di età più giovani sono quelle che rifiutano un impiego perché il contratto proposto è per loro troppo breve o troppo precario, con una prevalenza delle donne rispetto a questa motivazione. Quasi 12 intervistati su 100 rifiutano per problemi di distanza, non essendo disponibili a trasferirsi per lavoro. Infine, una notazione interessante: quasi 3 lavoratori su 10, di fronte ad una offerta di lavoro concreta, ritengono più conveniente e più soddisfacente il lavoro nel quale sono già impegnati.

---

28 Vedi Tav. 12 in Appendice.

29 Le aspettative di chi entra per la prima volta nel mercato del lavoro sono più alte rispetto ai cosiddetti "scoraggiati", disoccupati di lungo periodo, anche per un problema di asimmetria informativa.

## 3.2 I CANALI D'INTERMEDIAZIONE DEL LAVORO

Il meccanismo che vogliamo analizzare in questo paragrafo è quello del collocamento del fattore lavoro attraverso forme di comunicazione tra le istanze datoriali e le disponibilità dei lavoratori, intese come strategie d'incontro tra chi offre e chi domanda lavoro. I canali d'intermediazione, in realtà, spesso sono privi di una struttura formale ben definita (i cd. canali informali); ciò comporta un abbinamento nel mercato tra la domanda e l'offerta intangibile, dovendo rintracciare elementi sfumati, quasi invisibili. In questi casi, frequentemente, vengono a perdere peso le relazioni funzionali tra abilità, istruzione, professionalità e collocazione lavorativa perché subentrano logiche che si appoggiano a motivazioni e a determinanti extra-mercato.

È bene pertanto introdurre una doppia divisione nell'analisi dei canali d'intermediazione tra formali e informali, e, tra i formali, tra professionali e non professionali. Esistono pertanto *canali formali ma non professionali* di ricerca del lavoro nei quali conta molto l'iniziativa del singolo, che invia il proprio curriculum spontaneamente a quelli che ritiene potenziali sbocchi lavorativi, le autocandidature, gli annunci sui giornali, ecc. I *canali formali professionali* sono invece quelli in cui l'intermediazione viene condotta da istituzioni pubbliche o private che agiscono con tecniche diverse per collocare i lavoratori avvicinando il più possibile, e nel più breve tempo possibile, le richieste dei datori di lavoro, seguendo regole e criteri ispirati all'efficienza e l'efficacia. Infine i *canali informali* agiscono su differenti criteri o regole, intese in senso stretto, oppure si sviluppano su rapporti lavorativi preesistenti, reti di conoscenze amicali o parentali e relazioni informali tra "addetti ai lavori".

Nell'indagine abbiamo cercato di tenere distinto il canale utilizzato dall'esito ottenuto; pertanto si è chiesto quale canale ha fornito utili indicazioni alla ricerca del lavoro, quale ha dato in passato opportunità concrete e quale, infine, ha fornito l'attuale impiego<sup>30</sup>. Il nostro obiettivo, infatti, era quello di identificare le diverse strategie di ricerca ed il loro percorso verso l'entrata nel mercato del lavoro. La fig. 6 sintetizza il legame tra utilizzo e *performance* (intesa come opportunità occupazionali create rispetto all'utilizzo del canale di ricerca) mostrando come alcune modalità relativamente poco utilizzate, ad esempio le "esperienze lavorative" o la "scuola"<sup>31</sup>, in realtà danno ottime probabilità d'inserimento; mentre altri canali sono talmente utilizzati che non riescono a soddisfare tutte le richieste. Lo scarto tra l'utilizzo del canale e l'ottenimento di un posto di lavoro è la distanza tra i due istogrammi. Osserviamo così come le *performance* assolute migliori

---

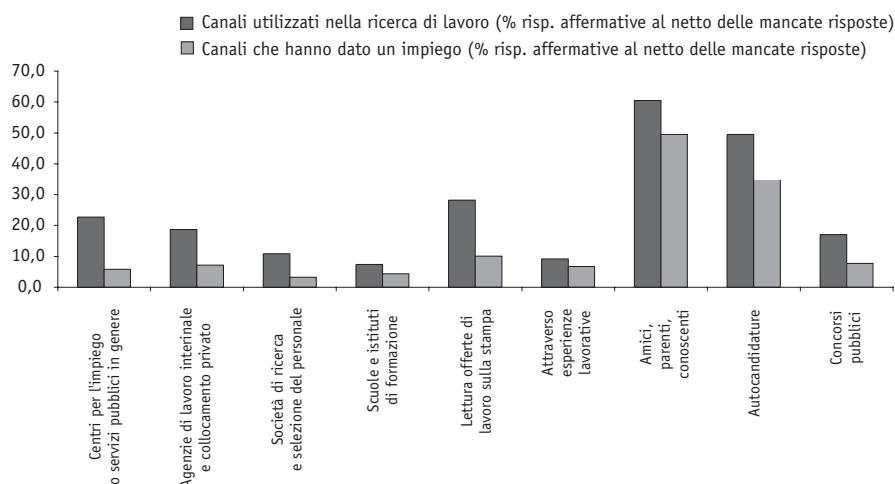
30 Vedi Tav. 13, Tav. 14, Tav. 15 in Appendice.

31 Si intendano soprattutto gli istituti di formazione superiore (università, master, scuole di specializzazione o di formazione).

rimangono appannaggio del canale amici parenti e conoscenti e delle auto-candidature tuttavia le *performance* relative complessivamente positive sono attribuibili anche a “scuole e istituti di formazione”, “attraverso esperienze lavorative” e “concorsi pubblici”.

### 3.2 I canali d'intermediazione del lavoro

Figura 6  
Utilizzo e performance dei canali d'intermediazione, % risposte affermative



Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

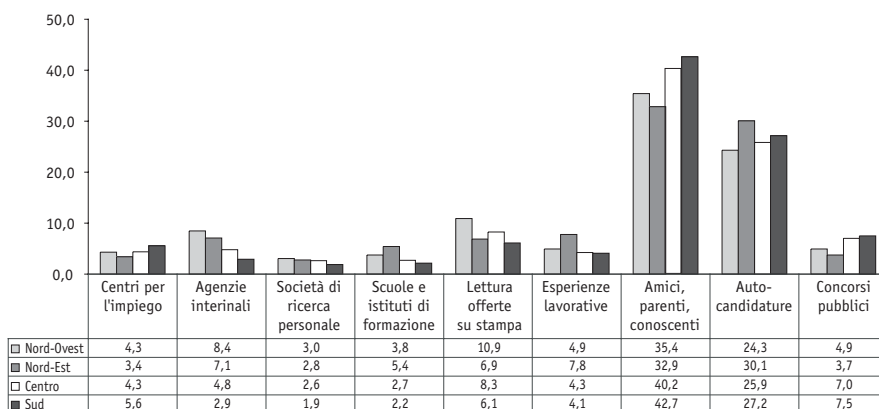
Molti interpreti sostengono che per migliorare il *match* nel mercato, ridurre i tempi e favorire la reciproca soddisfazione per la copertura di una *vacancy* sarebbe opportuno operare differenziando l'intermediazione e palesandone le dinamiche, ovvero riducendo la parte di intermediazione informale. Rendendo più trasparente la meccanica d'abbinamento lavoratore-posto di lavoro, infatti, si avrebbe una visione più precisa dei fattori cruciali caratteristici di ciascuna posizione che consentirebbe, tra l'altro, una programmazione dei flussi scuola-formazione-lavoro più precisa.

Un altro aspetto non certo secondario riguarda l'allocazione ottimale delle risorse: quando una parte preponderante delle intermediazioni avviene per via delle relazioni personali dei lavoratori e dei datori di lavoro, può penalizzare quei soggetti che non possiedono forti reti amicali o parentali e che magari invece dispongono di competenze professionali migliori di altri. In questo caso le esigenze di offrire equamente nel mercato le opportunità disponibili vanno di pari passo con la più completa accessibilità delle informazioni. Le referenze di amici e conoscenti (canale informale) creano concrete opportunità occupazionali per circa il 40% del campione osservato: questo accade soprattutto nel Centro e nel Sud del paese, per le classi di età più giovani, con livello di istruzione non elevato. L'i-

3.2 I canali  
d'intermediazione  
del lavoro

niziativa personale (contatti diretti con i datori di lavoro, sia per risposta a inserzioni su stampa che per auto-candidatura) rappresenta l'altra quota importante del campione, ma mutano completamente le caratteristiche dei fruitori, in prevalenza residenti nel settentrione, in età tra i 30 e 40 anni e con titolo di studio medio alto. Anche l'intermediazione svolta dai Servizi per l'impiego, numericamente inferiore, risulta essere di particolare valore, così come quella di tutti i canali professionali, in quanto consente l'approccio al lavoro anche per soggetti privi di particolari reti sociali, con capitale umano non particolarmente appetibile o, semplicemente, novizi del mercato del lavoro. Il loro ruolo di "ponte" tra non lavoro e lavoro va valutato pertanto oltre l'efficacia considerata astrattamente, dal momento che non tutti i collocamenti sono ugualmente semplici e non tutti andrebbero in porto senza laboriose azioni di sostegno all'occupabilità degli individui meno forti sul mercato. Comprendendo la particolare natura dei lavoratori coinvolti, i successi occupazionali sono relativamente più importanti perché genericamente ottenuti in ambiti problematici.

Figura 7  
Canali che hanno  
dato un impiego,  
valori % di riga  
per area  
geografica



Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

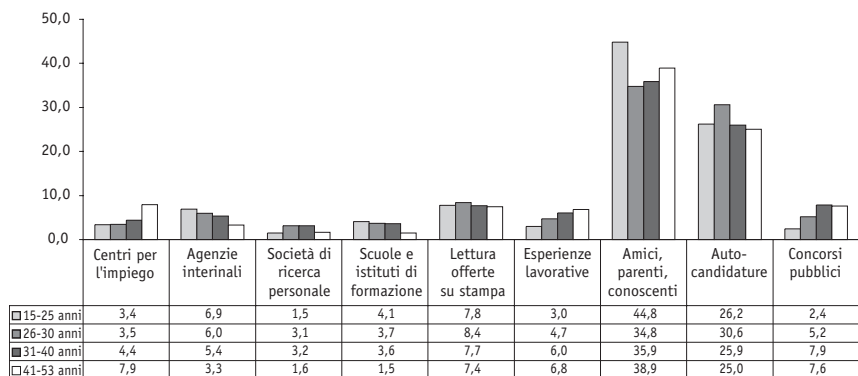


Figura 8  
Canali che hanno dato un impiego, valori % di riga per età

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

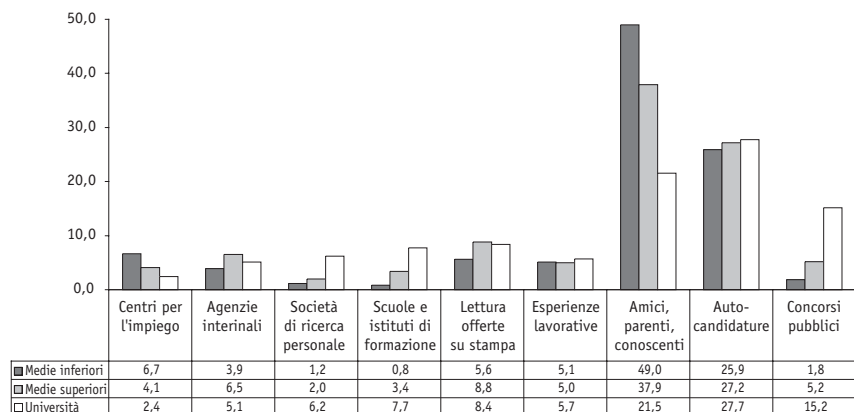


Figura 9  
Canali che hanno dato un impiego, valori % di riga per titolo di studio

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

La distinzione tra canale utilizzato e canale che ha dato l'attuale lavoro ha permesso un confronto con alcune informazioni desunte dall'indagine sulle Famiglie, svolta dalla Banca d'Italia nel 1991, dove ritroviamo la medesima disaggregazione, per osservare come siano cambiati i canali d'intermediazione nell'ultimo decennio. Parallelamente utilizziamo i dati Isfol del Panel delle Imprese<sup>32</sup> per

<sup>32</sup> L'Area "Mercato del lavoro" dell'Isfol ha avviato lo studio di una indagine periodica (oggi alla sua terza edizione) presso un campione significativo di imprese italiane al fine di fornire una panoramica sui rapporti delle imprese con il mercato del lavoro. Le tematiche trattate sono molteplici: utilizzo di forme di lavoro atipico, metodi e difficoltà di reclutamento di personale, rapporto con i Servizi pubblici per l'impiego, ecc. Per un approfondimento sull'impianto della rilevazione si veda: *Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico*, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, Isfol n. 4/2003.



controllare, dal lato delle aziende, quali intermediari siano stati utilizzati nell'ultimo anno per reperire il personale.

La tab. 21 mostra come la crescita dell'utilizzo del canale informale (la voce amici, parenti e conoscenti) è continuata nell'ultimo decennio mentre le *performance* si sono ridotte. I servizi pubblici hanno ridimensionato il loro ruolo di allocatore monopolistico di posti di lavoro, come la riforma prevedeva, per condividere con altri canali (società private di collocamento, agenzie interinali, società di selezione) questo compito. La stampa ha razionalizzato il suo ruolo, divenendo un canale importante per il suo livello di successo nella collocazione del lavoratore strategico. I concorsi pubblici scontano il blocco registrato nelle recenti congiunture e le scuole non soddisfano la richiesta (decescente) di essere intermediari autorevoli. L'iniziativa personale (auto-candidature e esperienze lavorative) sembra essere apprezzata anche dalle imprese e premiata con livelli di successo significativi rispetto all'utilizzo per quanto riguarda in particolare le esperienze lavorative, di formazione e lavoro e brevi impegni, la nostra indagine porta a rilevare come queste forme di flessibilità introducano effettivamente nel mercato del lavoro, favorendo ingressi temporanei che hanno avuto esiti occupazionali positivi e duraturi. Sul lato della domanda, anche le imprese usano prevalentemente il canale informale per reperire manodopera generica; tendono ad utilizzare la stampa o il collocamento privato per una serie di ruoli specifici e, infine, ricorrono ai servizi pubblici per i ruoli previsti dalla legge o nelle aree in cui si garantiscono servizi di intermediazione e di selezione di qualità (gli Spi scontano un "effetto reputazione"; la domanda di lavoro ricorda ancora i vincoli a cui era esposta dal vecchio "ufficio di collocamento pubblico").

Tabella 21  
I canali  
utilizzati nella  
ricerca di un  
lavoro, valori %

	Indagine Isfol sulla ricerca di lavoro, 2003		Indagine BdI sulle famiglie, 1991		Indagine Isfol sulle imprese, 2003
	Sono stati utiliz- zati	Hanno dato l'attua- le lavoro	Sono stati utiliz- zati	Hanno dato l'attua- le lavoro	Utilizzati da imprese che hanno dato lavoro negli ultimi 12 mesi
Amici, parenti, conoscenti	27,0	38,5	24,5	47,0	48,3
Attraverso esperienze lavorative (*)	4,1	5,2	-	-	-
Autocandidature	22,1	27,0	12,1	20,3	21,5
Concorsi pubblici	7,5	8,5	15,6	12,8	-
Lettura offerte di lavoro sulla stampa	12,6	6,0	14,4	3,9	8,6
Scuole e istituti di formazione	3,3	3,3	2,2	5,3	3,8
Società di selezione del personale (*)	4,8	2,8	-	-	1,0
Interinale-Collocamento Privato (*)	8,4	4,7	-	-	6,8
Servizi pubblici per l'impiego (**)	10,2	4,0	31,2	10,7	7,5
Camera di commercio, associaz. categoria	-	-	-	-	1,1
Internet	-	-	-	-	0,6
Altro	-	-	-	-	0,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) Voci non presenti nel 1991 poiché non previste dalla legge

(\*\*) Nel 1991 si intendevano gli uffici pubblici di collocamento

Fonte: indagine Isfol Rdl 2003, Panel Isfol e Banca d'Italia

Consideriamo ora in dettaglio due canali oggetto di recenti e profonde riforme: le agenzie interinali e i Servizi pubblici per l'impiego.

### **L'agenzia interinale**

L'agenzia interinale svolge una funzione di intermediazione differente a seconda che la si consideri dal lato della domanda o dell'offerta. Sappiamo infatti dalla letteratura economica che ha analizzato il tema<sup>33</sup> che, nel primo caso, il lavoro interinale viene utilizzato per far fronte ai picchi di produzione oppure a carenze contingenti; e per circa un terzo dei lavoratori in missione interinale l'esperienza si trasforma in un rapporto di lavoro standard. Dal lato dell'offerta l'esperienza temporanea consente anche di entrare in contatto con realtà che alcune categorie di non occupati non riuscirebbero a raggiungere. In questi casi l'occasione di entrare in un'azienda diviene un modo per presentarsi, farsi conoscere e capire la realtà lavorativa dal di dentro. Questo ruolo "secondario" svolto dal lavoro interinale come canale di esperienza lavorativa e di ingresso nel mondo del lavoro (alcuni autori parlano di *trampolino verso un posto di lavoro stabile*) è però molto utile nel contesto italiano in cui i rapporti scuola-lavoro sono ancora molto esigui<sup>34</sup>. I dati della nostra indagine confermano questa interpretazione, vediamo in primo luogo, che il lavoro interinale viene utilizzato come canale di ricerca del lavoro soprattutto nelle regioni settentrionali, mentre diviene un canale meno frequentato nel Centro e nel Sud, dove la presenza di agenzie è anche meno diffusa. Il ricorso a questo canale è massimo nelle classi di età più giovani e cala con il crescere dell'età. La maggiore frequenza si registra per la popolazione con titoli di studio intermedi e per il genere femminile. Chi si rivolge ad una agenzia di lavoro interinale è spesso in cerca della prima occupazione. Rispetto alla capacità del canale di dare un impiego le migliori *performance* si hanno per chi risiede nel Nord-Est, è di sesso maschile, molto giovane (tra i 15 e i 25 anni) con diploma di media superiore.

---

33 Si veda a tal proposito: *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, di A. Ichino, F. Mealli e T. Nannicini a cura dell'Istituto universitario europeo; *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, di F. Carmignani, E. Rustichelli, G., Marzano G., in *Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego*, Isfol, n. 5/2001; *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, di L. Incagli, E. Rustichelli, Isfol, "Strumenti e Ricerche".

34 Pensiamo agli stage in azienda: sono relativamente pochi rispetto al numero di quanti escono dal sistema scolastico o formativo e spesso non sono retribuiti, rappresentando dunque un investimento oneroso che non tutte le persone in cerca di lavoro possono o vogliono permettersi.

Tabella 22  
Le agenzie di lavoro interinale come canale di ricerca di lavoro, valori % risposte affermative

	Utilizzate nella ricerca del lavoro	Hanno permesso di trovare un impiego*	Hanno permesso di trovare l'impiego attuale**
<i>Status</i>			
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	13,8	5,1	4,1
Occupato che cerca un nuovo lavoro	19,3	6,7	4,9
Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro	22,6	6,6	0,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	25,5	0,0	0,0
<i>Area geografica</i>			
Nord-Ovest	18,1	6,9	5,6
Nord-Est	19,5	7,8	5,1
Centro	14,6	5,6	4,5
Sud	17,0	2,5	0,8
<i>Sesso</i>			
Maschio	15,4	4,8	3,5
Femmina	19,5	5,7	3,8
<i>Età</i>			
Da 15 a 25 anni	20,6	5,9	5,3
Da 26 a 30 anni	20,4	5,4	3,8
Da 31 a 40 anni	15,6	5,6	3,0
Da 41 a 53 anni	10,8	3,2	2,1
<i>Titolo di studio</i>			
Medie inferiori	10,1	3,7	2,0
Medie superiori	20,7	6,2	4,6
Università	18,9	4,8	3,3
<i>Quote sulla popolazione di riferimento</i>	17,3	5,2	3,6

\* La domanda non è stata somministrata a chi si è dichiarato in cerca della prima occupazione

\*\* La domanda non è stata somministrata a chi si è dichiarato attualmente in cerca di occupazione

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

### **I Servizi pubblici per l'impiego**

I Servizi pubblici per l'impiego hanno completamente rimosso il vecchio ruolo di collocamento pubblico e stanno sempre più assumendo il carattere di un valido strumento di orientamento, di informazione e di sostegno nella ricerca di un lavoro. Oltre due milioni di individui hanno, infatti, dichiarato di aver utilizzato i Centri per l'impiego e i servizi pubblici in generale come canale per la ricerca di un lavoro. Nel Mezzogiorno una persona su tre li ha frequentati<sup>35</sup>; maggiore è stato l'utilizzo da parte delle donne, dei giovani (da 26 a 30 anni) e delle persone con un titolo di studio medio basso. Dei non occupati il 30% si è rivolto ai servizi pubblici, uno su tre è donna, con un titolo di studio medio basso. Questo canale rappresenta uno dei primi contatti con il mondo del lavoro, infatti, è utilizzato soprattutto da chi è alla ricerca di una prima occupazione (oltre il 36%). Anche il peso degli occupati<sup>36</sup> che hanno utilizzato i servizi pubblici come canale di ricerca è piuttosto rilevante (oltre il 30%). L'importanza di questo canale come strumento che inserisce direttamente in un posto di lavoro non appare particolarmente elevata: solo il 4,3% della popolazione di riferimento ha dichiarato di aver trovato un lavoro tramite questo canale, mentre il 3,1% ha trovato l'attuale impiego. Non si osservano differenze rilevanti per area geografica e sesso, migliori *performance* si hanno, invece, per le persone più adulte dai 31 ai 40 anni e più ancora per la fascia d'età successiva (da 41 a 53 anni) con titolo di studio basso.

---

35 Due terzi degli iscritti ai Centri per l'impiego risiedono nel Mezzogiorno (Indagine Istat, rilevazione trimestrale sulle Forze di lavoro 2002).

36 Ricordiamo che il segmento degli per la nostra indagine comprende chi ha un lavoro da meno di 5 anni e chi già lavora ma sta cercando una nuovo impiego.

Tabella 23  
I Servizi pubblici  
per l'impiego  
come canale di  
ricerca di un  
lavoro (valori %  
risposte  
affermative)

	Utilizzati nella ricerca del lavoro	Hanno per- messo di trovare un impiego*	Hanno per- messo di trovare l'impiego attuale**
<i>Status</i>			
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	14,7	4,0	3,3
Occupato che cerca un nuovo lavoro	25,2	4,9	5,2
Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro	30,0	6,4	0,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	36,2	0,0	0,0
<i>Area geografica</i>			
Nord-Ovest	10,8	3,6	2,8
Nord-Est	14,0	3,8	3,5
Centro	17,9	5,1	3,1
Sud	32,9	4,7	3,2
<i>Sesso</i>			
Maschio	19,1	3,7	3,1
Femmina	23,4	4,9	3,2
<i>Età</i>			
Da 15 a 25 anni	20,3	2,9	2,5
Da 26 a 30 anni	22,9	3,1	2,4
Da 31 a 40 anni	20,0	4,5	2,9
Da 41 a 53 anni	22,2	7,7	5,5
<i>Titolo di studio</i>			
Medie inferiori	21,7	6,3	4,5
Medie superiori	22,4	3,9	2,8
Università	16,7	2,3	1,9
<i>Quote sulla popolazione di riferimento</i>	21,1	4,3	3,1

\* La domanda non è stata somministrata a chi si è dichiarato in cerca della prima occupazione.

\*\* La domanda non è stata somministrata a chi si è dichiarato attualmente in cerca di occupazione.

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003.



## capitolo 4

# FORME CONTRATTUALI

La fase riformatrice del mercato del lavoro iniziata con il *Pacchetto Treu*<sup>37</sup> sta introducendo numerosi strumenti e possibilità nuove che devono ancora essere pienamente compresi, sia dai lavoratori sia dai datori di lavoro, e che necessitano di regolazioni continue per tradurre i principi ispiratori delle norme legislative in azioni, il più possibile, esenti da effetti contrastanti con le intenzioni del disegno riformatore. Proprio per aumentare le informazioni su questo processo si è calibrata questa indagine affinché consenta di ottenere, per le classi d'età relativamente giovani e per i raggruppamenti più sensibili alle riforme, una significatività statistica molto alta e, quindi, informazioni che si prestino ad interpretazioni robuste proprio sui temi più attuali. L'obiettivo è di descrivere la realtà non delle pratiche formali, ma di quelle che, di fatto, hanno luogo nei rapporti di lavoro e nel mercato del lavoro in generale. Le proiezioni sui contratti che la nostra Indagine fornisce possono essere interpretate come uno sguardo sul mercato del lavoro che sarà. Infatti il campione è stato costruito per studiare le caratteristiche proprie di una forza lavoro scremata dalla parte consistente di lavoro svolto da persone con oltre 50 anni, ancora inseriti in strutture produttive e forme contrattuali standard.

---

37 Legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione". La Legge 30, cd. Legge Biagi, ancora non era applicata al momento della rilevazione.



## 4.1 I CONTRATTI

La stima fornita dal nostro campione<sup>38</sup> sull'utilizzo delle forme contrattuali colloca i lavoratori a tempo indeterminato ad oltre il 53% sul totale degli occupati<sup>39</sup>; i contratti da dipendente a termine riguardano meno del 18% degli assunti; i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) sono circa il 6%; le forme di inserimento lavorativo (contratto formazione lavoro, Cfl o apprendistato) il 6%; i professionisti o lavoratori autonomi ammontano a più del 12% del totale; i lavoratori associati in partecipazione e i lavoratori interinali sotto l'1%<sup>40</sup>.

Tabella 24  
Le tipologie contrattuali dichiarate dagli individui del campione studiato, valori assoluti e incidenza %

Tipologie contrattuali	V.a.	%
Contratto formazione lavoro o apprendistato	428.041	6,0
Lavoro interinale	64.351	0,9
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	862.098	12,0
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	371.807	5,2
Lavoro a tempo indeterminato	3.815.158	53,0
Collaborazioni coordinate e continuative	421.031	5,9
Associati in partecipazione	28.520	0,4
Attività professionale o autonoma	872.755	12,1
Socio di cooperativa o di società	181.997	2,5
Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	73.250	1,0
Risposte mancanti	74.454	1,0
<i>Totale</i>	<i>7.193.461</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Cominciano con alcune evidenze generali risultanti della nostra rilevazione<sup>41</sup>. L'interinale è più utilizzato al Nord del paese che al Sud; il tempo determinato breve (da 1 a 12 mesi) è più diffuso al Centro (forse per l'alto utilizzo che ne fa la PA); il tempo indeterminato è più presente nel settentrione; i co.co.co. sono un fenomeno poco rilevante nel Nord-Est rispetto al resto del paese mentre l'attività professionale (o meglio il lavoro pagato a soggetti titolari di partita Iva) è largamente più utilizzato al Sud. Il Cfl e l'apprendistato riguardano istituzionalmente i giovani; l'interinale, il tempo determinato breve e i co.co.co. (il cosiddetto mondo

38 Il disegno campionario adottato per la nostra indagine genera un campione della popolazione lavorativa relativamente più giovane della occupazione complessiva.

39 La popolazione di occupati presa in esame dall'indagine sono individui che hanno trovato o cambiato lavoro da meno di 5 anni tra i 15 e i 53 anni.

40 Ricordiamo che non esistono interviste *proxy*, ovvero individui all'interno della famiglia che rispondono per conto dell'individuo campionato; vale a dire che tutti rispondono sui fatti che li riguardano, direttamente.

41 Vedi Tav. 16 in Appendice.

del lavoro atipico) è anch'esso caratterizzato in prevalenza dalla giovane età dei suoi esponenti. I co.co.co. e le partite Iva prospettano un livello d'istruzione mediamente superiore e provengono molto spesso dal precariato lavorativo. I Cfl e i co.co.co. sono utilizzati in prevalenza nelle aziende di piccole dimensioni, mentre il contratto di lavoro interinale e il tempo indeterminato nelle grandi imprese. Le altre forme sono più eterogenee rispetto alla dimensione occupazionale.

Tabella 25  
 Tipologie contrattuali, valori % di riga per area geografica, età, titolo di studio, continuità lavorativa e numero addetti

Tipologia contrattuale	Contratto formazione lavoro	Lav. interinale	Lavoro a t. determ. (1-12 mesi)	Lavoro a t. determinato (13-36 mesi)	Lavoro a t. indeterminato	Collabor. coor. e continue	Associati in partecipazione	Attività profes. o autonoma	Socio di coop. o di società	Svolge uno stage, la pratica profess. o un tirocinio	Totale
<i>Area geografica</i>											
Nord-Ovest	5,6	1,0	9,3	4,9	57,3	7,9	0,3	9,6	3,4	0,7	100,0
Nord-Est	6,7	1,2	11,4	5,6	57,1	3,2	0,2	10,7	2,8	1,0	100,0
Centro	6,9	0,6	15,8	5,0	50,3	7,3	1,0	10,6	1,4	1,1	100,0
Sud	5,2	0,7	13,4	5,4	48,3	5,0	0,2	18,1	2,2	1,4	100,0
<i>Età</i>											
Da 15 a 25 anni	16,9	1,2	13,4	9,1	40,7	6,8	0,1	8,2	2,5	1,3	100,0
Da 26 a 30 anni	5,4	1,2	9,9	5,8	52,9	8,1	0,4	12,0	3,0	1,4	100,0
Da 31 a 40 anni	1,4	0,7	10,9	3,4	59,7	5,3	0,5	15,2	2,1	0,8	100,0
Da 41 a 53 anni	1,2	0,6	16,3	2,7	60,2	2,8	0,7	12,1	3,0	0,5	100,0
<i>Titolo di studio</i>											
Medie inferiori	5,4	0,7	14,8	5,7	54,7	3,5	0,6	11,7	1,8	1,0	100,0
Medie superiori	7,2	1,1	10,8	5,4	53,9	6,3	0,3	11,2	3,0	0,8	100,0
Università	3,6	0,6	12,1	4,1	51,2	8,1	0,4	16,0	2,3	1,7	100,0
<i>Status</i>											
Non sempre occupato	9,7	1,3	14,5	6,6	44,0	8,0	0,3	11,3	2,8	1,5	100,0
Sempre occupato	2,9	0,6	10,1	4,0	61,7	4,2	0,5	13,1	2,4	0,6	100,0

segue

Tipologia contrattuale	Contratto formazione lavoro	Lav. interinale	Lavoro a t. determ. (1-12 mesi)	Lavoro a t. determinato (13-36 mesi)	Lavoro a t. indetermin.	Collabor. coord. e continuative	Associati in partecipazione	Attività profes. o autonoma	Socio di coop. o di società	Svolge uno stage, la pratica profess. o un tirocinio	Totale
<b>Addetti</b>											
Fino a 5 addetti	7,7	0,3	9,1	4,9	31,6	7,3	0,6	31,3	5,9	1,3	100,0
Da 6 a 15 addetti	6,8	0,7	13,7	6,1	53,0	8,4	0,4	7,2	2,7	1,0	100,0
Da 16 a 49 addetti	5,3	0,7	14,5	4,0	65,0	4,6		3,7	1,4	0,8	100,0
Da 50 a 249 addetti	5,2	1,4	11,5	3,4	70,2	4,4	0,3	1,3	1,4	0,9	100,0
250 addetti e oltre	5,7	2,2	10,2	5,9	67,4	3,0	0,7	4,1	0,3	0,5	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

#### 4.1 I contratti

segue  
 Tabella 25  
 Tipologie contrattuali, valori % di riga per area geografica, età, titolo di studio, continuità lavorativa e numero addetti

L'indagine ha mostrato due interessanti evidenze empiriche nel mercato del lavoro attuale: l'eterogeneità delle opportunità d'impiego realmente utilizzate<sup>42</sup> e la parziale aderenza tra l'attività previste dal contratto e l'attività svolta di fatto. Considerando l'impiego a tempo indeterminato come il tipo standard di lavoro, rispetto ad esso altri contratti dovrebbero caratterizzarsi per forme di utilizzo della manodopera significativamente diverse, per erogazione del lavoro, tempo e forme dell'impiego, rapporto tra il lavoratore e l'impresa, valutazione dell'attività svolta, motivazioni del rapporto di lavoro. Nel voler approfondire le caratteristiche specifiche dei diversi contratti di lavoro, sono stati proposti alcuni quesiti per conoscere i modi e le condizioni in cui è organizzato concretamente il lavoro. La coerenza tra quanto le norme prescrivono e l'impiego effettivo della risorsa è stata osservata rapportando le composizioni percentuali di alcune voci, o indicatori, rispetto le varie forme contrattuali. Questi indicatori descrivono, le caratteristiche del lavoro che, di fatto, si svolge, il motivo della natura temporanea dell'assunzione e le competenze possedute, al fine di identificare le coerenze e scostamenti della realtà rispetto alla forma prevista dalla norma. Ad esempio i lavoratori con Contratto di formazione lavoro (Cfl) sono stati assunti per un periodo in cui sarebbero stati formati per una attività futura (esito del contratto), tuttavia le caratteristiche del lavoro che svolgono e la dotazione di abilità possedute non li classificano come sistematicamente diversi dal lavoratore standard.

Nella fig. 10 si palesa la richiesta di una presenza continuativa sul posto di lavoro. Questo è un indicatore di subordinazione nell'impiego<sup>43</sup> e si afferma in oltre l'85% dei rapporti di lavoro. Lavorare per obiettivi coinvolge il 40% dei lavoratori e oltre il tempo predefinito è prassi restare al lavoro nel 30% dei rapporti lavorativi studiati. Vediamo come i co.co.co. devono garantire la presenza sul posto di lavoro in percentuale di poco inferiore rispetto altri occupati, il loro rapporto di lavoro è legato ad un preciso progetto o esigenza produttiva in proporzione analoga a quella di chi ha contratti da lavoro dipendente (vedi figura 11) anche se poi fanno maggiore fatica ad usufruire di permessi e ferie. Le caratteristiche delle loro prestazioni sono, quindi, spesso assimilabili a quelle di un lavoratore dipendente *tout court*. Questo ragionamento è estendibile ai contratti di formazione lavoro, ai vari contratti a tempo determinato, agli stage, alle forme contrattuali atipiche in generale. Ciò sembra confermare come la differenziazione tra molte forme contrattuali non corrisponda ad una differenziazione di prestazioni di fatto<sup>44</sup>. Senza commentare in dettaglio tutte le forme contrattuali, possiamo ben dire che l'eterogeneità delle forme del rapporto di lavoro ha un corrispettivo

42 Sostanzialmente i molti tipi di contratto che, ormai, possono coinvolgere l'offerta di lavoro.

43 Molte sentenze hanno individuato l'orario e la presenza sul posto di lavoro come i connotati necessari e sufficienti per considerare la prestazione di lavoro di tipo subordinata, ovvero molto prossima alla forma dipendente

44 Vedi anche Tav. 17 e Tav. 18 in Appendice.

abbastanza omogeneo nelle prestazioni. Se è vero che molti rapporti di lavoro di fatto tendono a ricalcare alcuni caratteri del lavoro standard, ciò spinge molti osservatori a valutare come poco comprensibile la proliferazione di forme contrattuali diverse che contengano però la stessa fornitura lavorativa [Garibaldi, 2003].

#### 4.1 I contratti

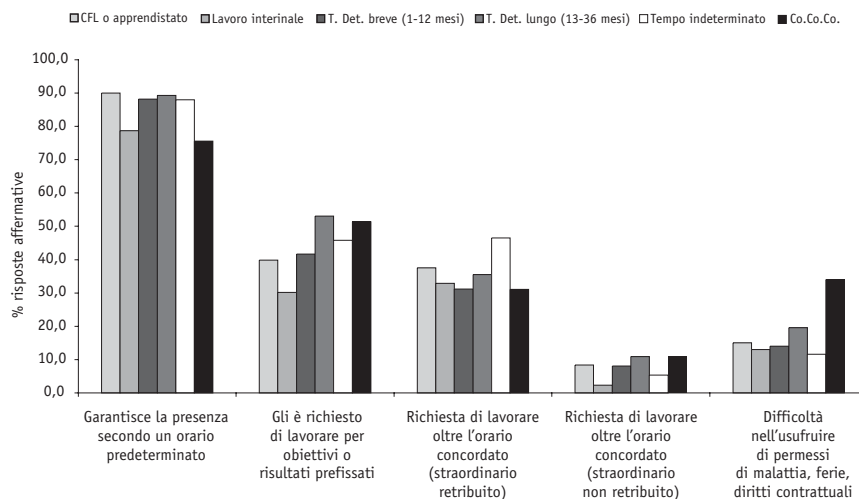


Figura 10  
Le caratteristiche del rapporto di lavoro e condizioni contrattuali, valori % risposte affermative

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

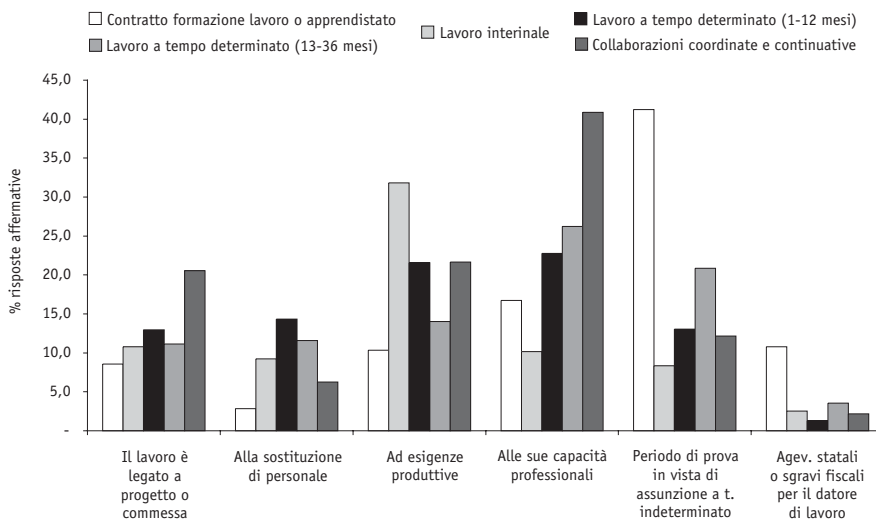


Figura 11  
Le motivazioni dell'assunzione e condizioni contrattuali, valori % risposte affermative

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Probabilmente la percezione di questo stato di cose induce i collaboratori e i tempi determinati a palesare la richiesta di occupazione part-time, per conciliare più attività, lavorative e non. Come era da attendersi, invece, gli occupati a tempo indeterminato manifestano una modesta disponibilità a cambiare impiego. I titolari di contratti brevi non mostrano di possedere una cultura di tutela del rischio che li impegni in consistenti coperture assicurative: meno del 17% ha una polizza vita, il 15% una polizza sanitaria, il 9,5% ha sottoscritto una pensione integrativa (si veda Tav. 22 in Appendice). Se si eccettua la copertura assicurativa sanitaria, le altre coperture risultano per i collaboratori più sporadiche rispetto ai lavoratori standard e ai lavoratori a tempo determinato. Le ragioni sono riconducibili a probabili vincoli di liquidità, incertezza sulla continuità occupazionale e l'assenza di congrui differenziali salariali positivi a favore dei lavoratori meno garantiti e più esposti<sup>45</sup>. Generalmente compensa questo basso livello di copertura privato la condivisione del rischio che le famiglie d'origine garantiscono; infatti molti possono contare sull'aiuto concreto di genitori e parenti. Il legame intergenerazionale ovviamente comporta una disponibilità reciproca all'assistenza.

Le (ri)composizioni contrattuali che osserviamo hanno ricadute importanti anche fuori dal mercato del lavoro. Si pensi ai livelli di consumo e risparmio, fortemente legati alla percezione individuale di stabilità occupazionale, ma anche al legame tra *welfare* e disagio nel lavoro, dove il ruolo di ammortizzatore sociale nelle fasi recessive è svolto dallo Stato ed ancora ai rapporti di equilibrio tra sistema previdenziale e occupazione. Se prendiamo il nostro universo come una *proxy* del mercato del lavoro prossimo venturo si palesano problemi di copertura del sistema previdenziale. Di fatto, sono evidenti, osservando la tabella che segue, sia una erosione della contribuzione dovuta alla componente atipica della occupazione (che spesso sconta una contribuzione ridotta o partecipata dal pubblico) che il costo sostenuto dalla collettività per favorire molte opportunità di impiego (incentivi e sgravi fiscali). Molte più persone lavorano, e lavoreranno, ma con una densità (o continuità) contributiva ridotta o assistita. Ciò inevitabilmente sposterà l'asse della spesa sociale dal sistema previdenziale a quello delle politiche per l'impiego e dei servizi pubblici. A questi rischi, per gli atipici che cambiano repentinamente occupazione, settore e inquadramento, passando attraverso aliquote non omogenee e più casse di previdenza, si aggiunge la, tuttora, limitata portabilità dei contributi previdenziali. Trae origine da questo quadro un monito all'analisi "a compartimenti stagni": se il mercato del lavoro cambia, anche il mercato del credito, il mercato dei servizi, il mercato della formazione, il sistema previdenziale subiscono dei cambiamenti più o meno rilevanti e vanno incontro a degli aggiustamenti che devono essere previsti e guidati. Le riforme di questo tipo sono inevitabilmente sistemiche, essendo forti le osmosi tra i singo-

<sup>45</sup> Si pensi al dibattito sui Conti individuali previdenziali, una forma di assicurazione che consentirebbe di coprire e garantire maggiormente i lavoratori atipici, con contribuzione previdenziale irregolare.

li comparti. È un fenomeno fisiologico quello che si verifica quando l'introduzione di nuove regole incontra l'inerzia del sistema che tende a contrastarle o ad utilizzarle impropriamente, creando inevitabilmente costi di breve periodo che devono essere tenuti nella giusta considerazione per poter ottenere il consenso necessario a intraprendere una reale fase riformatrice.

#### 4.1 I contratti

Tipologia contrattuale	Quota					
	Orario ridotto (a)	Orario standard (b)	Non risponde	Totale	Contrib. previdenz.	Sgravi o incentivi per l'azienda
Contratto formazione lavoro o apprendistato	6,5	91,4	2,1	100,0	Ridotta	Sistematici
Lavoro interinale	9,4	90,3	0,3	100,0	Piena	Assenti
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	14,2	81,8	3,9	100,0	Piena	Assenti
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	8,5	86,9	4,6	100,0	Piena	Assenti
Lavoro a tempo indeterminato	7,2	91,0	1,8	100,0	Piena	Occasionali
Collaborazioni coordinate e continuative	15,2	82,2	2,6	100,0	Ridotta	Assenti
Associati in partecipazione	15,9	74,0	10,1	100,0	Piena	Assenti
Attività professionale o autonoma	4,3	89,4	6,3	100,0	Piena	Assenti
Socio di cooperativa o di società	4,9	91,8	3,3	100,0	Piena	Assenti
Stage, la pratica professionale o un tirocinio	16,8	78,8	4,4	100,0	Assente	Occasionali
<b>Totale</b>	<b>8,5*</b>	<b>88,5</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0</b>		

Tabella 26a  
Tipologie contrattuali: quote orario ridotto e standard

(a) lavorano meno di 5 ore (b) lavorano almeno 5 ore al giorno

\* Si ricorda che la particolare popolazione di riferimento, in cui la continuità lavorativa è limitata a 5 anni, porta con sé livelli più contenuti di lavoro a tempo ridotto

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003



Tabella 26b  
 Tipologie  
 contrattuali:  
 quote di  
 lavoratori a  
 tempo pieno

Tipologie contrattuali	Lavoratori		Quote di tempo pieno (a)	Quota occupati stabil- mente (b)	Posti di lavoro cambia- ti, valo- re medio (c)
	V. a.	%	%	%	n.
Contratto formazione lavoro o apprendistato	428.041	6,0	5,6	25,9	1,6
Lavoro interinale	64.351	0,9	0,9	35,3	2,5
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	862.098	12,0	10,7	45,2	2,0
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	371.807	5,2	4,7	41,7	1,6
Lavoro a tempo indeterminato	3.815.158	53,0	50,2	62,5	1,3
Collaborazioni coordinate e continuative	421.031	5,9	5,3	38,2	1,6
Associati in partecipazione	28.520	0,4	0,3	61,0	1,6
Attività professionale o autonoma	872.755	12,1	11,1	58,0	1,2
Socio di cooperativa o di società	181.997	2,5	2,4	50,4	1,0
Stage, la pratica professionale o un tirocinio	73.250	1,0	0,9	31,7	1,6
Non risponde	74.454	1,0	0,7	0,0	0,2
<b>Totale</b>	<b>7.193.461</b>	<b>100,0</b>	<b>92,7</b>	<b>54,1</b>	<b>1,4</b>

(a) occupati a tempo pieno conteggiando i part time come 50% dello standard (b) occupati stabilmente negli ultimi 5 anni; (c) cambiamenti di posto di lavoro negli ultimi 5 anni

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

## 4.2 LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Le collaborazioni coordinate e continuative sono state una forma contrattuale del mercato del lavoro largamente utilizzata. La sua caratteristica principale è di non essere un lavoro né subordinato né autonomo, infatti, il rapporto di lavoro si concretizza in una prestazione d'opera continuativa, a carattere personale, che s'inserisce in un programma aziendale e viene svolta sotto l'indirizzo e il coordinamento di un committente, ma senza vincolo di subordinazione. Larga parte delle discussioni sulla flessibilità riguardano proprio questi lavoratori e molti dei quesiti sulle riforme previdenziali<sup>46</sup> e del lavoro sono inerenti figure come quella dei collaboratori. La Legge 30 (Riforma Biagi) prevede la dismissione di questa forma contrattuale (con deroga per la Pubblica Amministrazione) e l'utilizzo al suo posto del "lavoro a progetto" oppure il passaggio ad una condizione di lavoro dipendente a tempo indeterminato. In Appendice<sup>47</sup> proponiamo una aggregazione per co.co.co., tempo indeterminato, tempo determinato e altre forme contrattuali al fine di comparare alcune loro caratteristiche. Geograficamente si può vedere un uso intensivo di questa forma di contratto nel Nord-Ovest; viceversa il Nord-Est sembra sotto-utilizzarle anche rispetto al Centro-Sud che invece usa molto le rimanenti possibilità contrattuali. I collaboratori sono più di genere femminile che maschile, relativamente giovani (sotto i 40 anni) e con istruzione medio-alta.

Sono occupati prevalentemente come impiegati generici, operai o posizioni similari e, ovviamente, come consulenti nei settori dei servizi alle imprese e persone, nel commercio e nell'artigianato, nell'industria manifatturiera e nella pubblica amministrazione. Il 15% dei co.co.co. svolge un'attività occasionale integrativa contro il 4% dei lavoratori a tempo indeterminato; garantiscono la presenza durante il normale orario di lavoro nel 75% dei casi, uno su due deve raggiungere determinati obiettivi lavorativi, il 30% deve lavorare oltre il tempo concordato e il 10% lo deve fare gratuitamente. Un terzo dichiara di avere difficoltà ad accedere ai permessi per malattia o alle ferie. Sembrano cioè poco diversi per erogazione della loro attività lavorativa dai lavoratori standard ma molto meno tutelati. È ipotizzabile che tali differenze di trattamento siano frequentemente dovute alla differente forma contrattuale che li lega al datore di lavoro, il quale li ha scelti soprattutto per le loro capacità professionali, per un progetto o una commessa da espletare, o per esigenze produttive. Tre quarti dei collaboratori non ha ricevuto offerte di lavoro nell'ultimo anno e solo uno su sei, di quelli che hanno ricevuto proposte, ha accettato il nuovo impiego. I collaboratori che non hanno accettato l'offerta hanno addotto come motivazione di tale rifiuto salario insufficiente, contratti precari o la richiesta a trasferirsi in un'altra città.

---

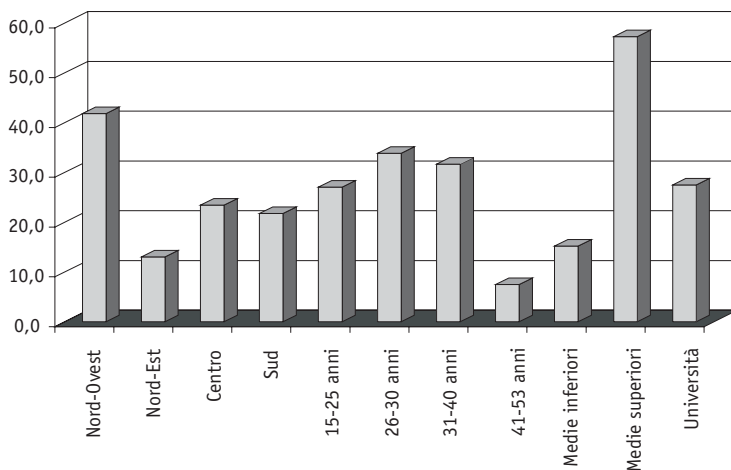
<sup>46</sup> I co.co.co. hanno l'obbligo di iscrizione presso una apposita gestione separata Inps, con un contributo che è passato dal 10% al 13% e che gradualmente dovrà raggiungere il 19%, in parte a carico dell'azienda, in parte a carico del lavoratore.

<sup>47</sup> Vedi Tav. 22a e Tav. 22b in Appendice.

Molti sostengono di ritenere più conveniente, rispetto ad un lavoro giudicato inadeguato, arrangiarsi con lavoretti occasionali e due collaboratori su 5 si dichiarano soddisfatti maggiormente del lavoro che stanno svolgendo. L'impiego attuale, comunque, non soddisfa un collaboratore su due, dato che il 55% ha compiuto un tentativo concreto di ricerca di lavoro nell'ultimo mese. Le motivazioni dell'azione di ricerca sono state principalmente: far carriera o avere un salario migliore, avere un reddito principale e far fronte al costo della vita. Uno su due teme esplicitamente di perdere l'attuale occupazione. Questo impiego è stato ottenuto prevalentemente tramite canali informali benché siano stati utilizzati in misura diversa un po' tutti i canali di intermediazione. Le abilità e le competenze possedute dai collaboratori sono analoghe a quelle degli altri lavoratori; anzi, usano meglio il computer e padroneggiano meglio la lingua inglese dei dipendenti a tempo indeterminato, di quelli a tempo determinato e di quasi tutti gli altri raggruppamenti contrattuali. Due co.co.co. su 3 possono vantare anche esperienza lavorativa superiore ai 2 anni e quasi il 10% è iscritto ad albi professionali. Quasi uno su quattro ha seguito un corso di formazione. Eppure, considerati nel loro insieme, guadagnano relativamente poco (il 60% meno di 10.000 euro all'anno) e nettamente meno rispetto ai lavoratori con altri contratti e le medesime abilità.

Le collaboratrici hanno potuto usufruire dei diritti legati alla maternità meno delle altre lavoratrici (38%) e parallelamente sentono di aver sensibilmente (36%) compromesso la loro carriera lavorativa; il 30% iscrivono i figli al nido pubblico. I co.co.co. non riescono ad andar via dalla casa dei genitori (40%) per la mancanza di possibilità economiche adeguate, infine sono oggetto di una copertura assicurativa molto contenuta, circa il 16% ramo vita, il 15% sanitaria e meno del 10% integrativa del sistema pensionistico.

Figura 12  
Composizione  
co.co.co. per area  
geografica, classe  
d'età, e  
istruzione



Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

### 4.3 PART-TIME

Il *part-time*<sup>48</sup> è visto spesso come una sintesi tra le esigenze dei lavoratori e le richieste dei datori di lavoro. Consente, se ben utilizzato, di rimanere nel mondo del lavoro riducendo la permanenza a favore di altri impegni, magari familiari, pur salvaguardando una partecipazione attiva al lavoro.

	Italia	Germania	Inghilterra	Spagna	Francia	Paesi Bassi	EU15
Maschi	4,9	5,9	9,6	2,5	4,7	14,8	6,3
Femmine	23,6	36,3	40,1	16,5	22,8	59,6	30,1
Totale	12,0	19,6	23,3	7,8	12,9	34,5	16,6

Tabella 27  
Quota part-time  
su occupazione  
complessiva dati  
2003, valori %

Fonte: Oecd Employment outlook 2004

Nei paesi europei gran parte dell'aumento della partecipazione al mercato del lavoro si è ottenuto proprio aumentando le occupazioni a orario ridotto. Molti paesi (*in primis* i Paesi Bassi) hanno livelli di part-time molto alti, secondo alcuni addirittura eccessivi, poiché la partecipazione lavorativa risulta effimera<sup>49</sup> se confrontata con Ula<sup>50</sup> e PIL di paesi equivalenti. Per gli uomini l'incidenza del part-time è ancora molto bassa, con l'eccezione della Gran Bretagna e dell'Olanda, mentre per le donne la composizione dell'occupazione deve essere ormai riconsiderata alla luce della sua distribuzione tra full time e part-time. Il 60% delle donne olandesi occupate è part-time contro il 23% delle italiane, con una media del 30% nell'*Europa dei 15*. L'Italia registra la quota media di part-time più bassa, 12%, se si esclude la Spagna. Questa lettura rende più accettabile il raffronto europeo fatto nel par. 2.1 in cui i valori della partecipazione, bassi, sono mitigati dalla consistenza di questa occupazione e, viceversa, i livelli alti di occupazione di paesi come Inghilterra e Paesi Bassi scontano una bassa densità dell'occupazione femminile e anche, ma in misura comunque minore, maschile. La crescita della partecipazione femminile che già c'è stata, presumibilmente, continuerà utilizzando soprattutto questa forma contrattuale anche nel nostro paese.

48 Legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro (l'art. 3 contiene la delega al Governo per la riforma della disciplina del part-time).

49 Banalizzando possiamo pensare che le persone occupate part-time diano un contributo più che proporzionale al PIL per la loro quota di partecipazione; questa quota però è circa la metà di quella di un lavoratore standard. Se prendiamo 100 part-time, possiamo considerare che svolgano il lavoro equivalente a 60/70 full time. Pertanto il rapporto PIL su lavoratore risulta relativamente basso, generando una soglia virtuale oltre la quale il rapporto part-time/full time diventa non sostenibile dall'economia.

50 *Unità di lavoro dipendente equivalenti a tempo pieno* (Ula): unità di misura del volume di lavoro prestato nelle posizioni lavorative, calcolata riducendo il valore unitario delle posizioni lavorative a tempo parziale in equivalenti a tempo pieno.

Indubbiamente ridurre il tempo lavorato a favore del tempo libero può permettere molti vantaggi: le persone, in particolare le donne, possono conciliare meglio vita lavorativa e famiglia, si possono svolgere meglio attività di cura e assistenza di parenti o tentare investimenti personali in istruzione o arricchimento professionale. L'organizzazione del part-time, verticale o orizzontale o momentaneo, è un'altra possibilità interessante per consentire la sintesi di istanze lavorative e personali in maniera efficiente per il lavoratore. Il part-time, in sintesi<sup>51</sup>, può essere:

- *orizzontale*: lavoro svolto per tutti i giorni della settimana ad orario ridotto;
- *verticale*: lavoro svolto per alcuni giorni della settimana ad orario normale oppure per alcune settimane o per alcuni mesi;
- *misto*: i contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere una terza forma di part-time, orizzontale e verticale nello stesso tempo.

Non tutti i contratti di lavoro part-time sono stati stipulati su richiesta del lavoratore. In una percentuale non trascurabile di casi, quando il dipendente accetta un orario ridotto ma ne avrebbe preferito uno più lungo, si parla di part-time involontario. Nel nostro paese più che in altri l'orario ridotto è sovente non volontario poiché è anch'esso utilizzato come *escamotage* per contingenti minore necessità di forza lavoro nelle aziende.

Nella nostra rilevazione abbiamo chiesto agli intervistati quale fosse il numero delle ore lavorate e solo successivamente abbiamo riaggregato le risposte nei due insiemi part-time (meno di 5 ore di lavoro al giorno) e full time (più di 5 ore di lavoro al giorno). Nella disaggregazione<sup>52</sup> abbiamo mostrato anche chi offre meno di 4 ore di lavoro giornaliero ma si tratta di una quota ancora molto piccola. Si usano più contratti part-time rispetto al resto del paese nel Centro-Sud, nelle classi d'età mediane e sono soprattutto donne le lavoratrici così inquadrare. La ripartizione che risulta dalla nostra indagine mostra come il part-time sia un contratto equamente distribuito tra i diversi livelli di istruzione mentre è assai eterogeneo rispetto all'impiego svolto e al settore economico; si evidenzia una

51 Il part-time è regolato dal contratto di lavoro che deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni del lavoratore e la distribuzione dell'orario nel giorno, nella settimana, nel mese o nell'anno. Il lavoratore in attività può in ogni momento chiedere al datore di lavoro la trasformazione del contratto da part-time a tempo pieno o viceversa. La richiesta ovviamente può essere fatta anche dal datore di lavoro. Chi rifiuta il part-time non può per questo motivo essere licenziato. Nel part-time orizzontale è possibile chiedere al dipendente il lavoro supplementare. In altri termini il datore di lavoro può chiedere una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito dal contratto di lavoro. Il lavoro supplementare è possibile entro il limite del 10% dell'orario mensile e utilizzabile nell'arco di più di una settimana. Le ore di lavoro supplementare svolte oltre il limite del 10% sono retribuite con una maggiorazione del 50%. Nel part-time di tipo verticale è consentito lo svolgimento del lavoro straordinario in relazione alle giornate lavorative. Ai fini del diritto alla pensione i periodi a part-time vengono calcolati in misura piena, purché la retribuzione media settimanale non sia inferiore ai minimi di retribuzione stabiliti ogni anno dalla legge mentre ai fini dell'importo della pensione il periodo a tempo parziale viene "contratto" in proporzione all'orario effettivamente lavorato.

52 Vedi Tav. 23a e Tav. 23b in Appendice.

maggior diffusione nel comparto dell'istruzione, nei servizi di assistenza alle famiglie, nel commercio e nell'artigianato. Il 45% del *part-time* ha un lavoro a tempo indeterminato e 28% a tempo determinato. Gli indicatori di abilità sono prossimi a quelli dei lavoratori full-time, tuttavia questi lavoratori sembrano meno dotati di patenti particolari e di iscrizioni ad albi professionali. Le lavoratrici part-time hanno goduto dei diritti e delle tutele relative alla maternità come le colleghe a tempo pieno ma nettamente più delle lavoratrici sotto altre forme di contratto. Per il dettaglio dell'offerta oraria si veda il par. 5.1.

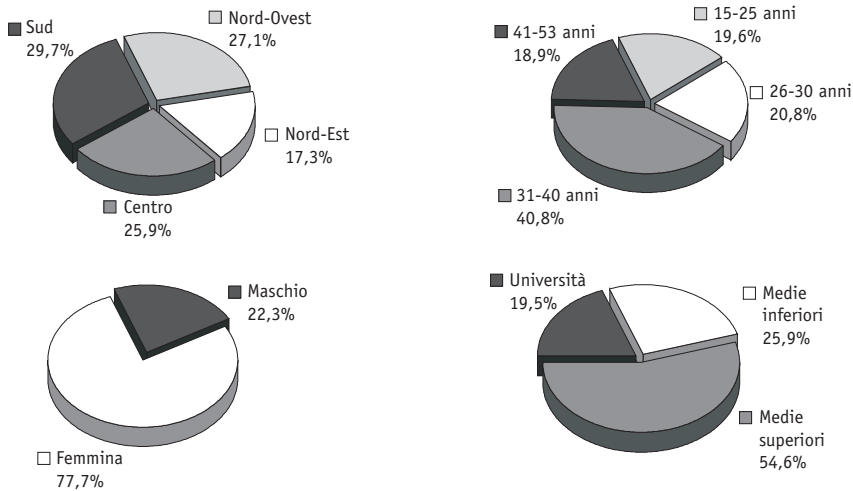


Figura 13  
Composizione part-time per area geografica, classe d'età, genere e istruzione

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

## capitolo 5

# REDDITI DA LAVORO

Agli intervistati si richiedeva qual era il reddito da lavoro percepito mensilmente per la loro attività principale, il reddito derivante dalle attività occasionali, informali o, in una parola, secondarie e, per i non occupati, il salario che li avrebbe convinti ad accettare un lavoro (il cd. *salario di riserva*).

## 5.1 REDDITI DA LAVORO E SALARIO DI RISERVA

Le tabelle e il grafico che seguono mostrano il salario dell'attività principale e quello di riserva. I comportamenti economici sono abbastanza tipici: per esempio il salario principale e quello di riserva sono crescenti rispetto al *titolo di studio*, alla *disponibilità oraria giornaliera* e anche rispetto all'*età* (l'eccezione in questo caso riguarda il salario di riserva delle persone più anziane che diminuisce, palesando una disponibilità frutto di stringenti vincoli economici oppure della consapevolezza circa le difficoltà di reinserimento al lavoro per le classi di età più mature)<sup>53</sup>.

La gerarchia per aree geografiche è confermata per il salario principale; il *Nord-Ovest* e il *Nord-Est* presentano livelli retributivi segnatamente superiori rispetto al *Centro* e al *Sud*. Le aspettative salariali invece sembrano essere uniformi a livello territoriale, con l'eccezione del *Centro* che ha livelli lievemente inferiori. La forbice più larga tra salario percepito e desiderato è nei livelli d'istruzione più bassi, che scontano modeste aspettative economiche. Il Mezzogiorno invece ha mostrato la maggiore coerenza tra il salario di mercato e quello desiderato. Gli individui con più di trent'anni mostrano la maggior sperequazione tra ciò che ricevono e ciò che sarebbe necessario a fargli accettare un lavoro. Curioso è il fatto che *i non occupati in cerca per la prima volta* abbiano in mente un livello salariale superiore alle persone che sono *in cerca da più tempo*, mostrando aspettative poco realistiche, forse frutto di asimmetrie informative e scarse capacità valutative del valore commerciale delle loro capacità. [Boeri-Pagani, 1999; Dell'Aringa, Origo, Samek Lodovici, 1999].

Tabella 28  
Salario mensile  
medio e salario  
di riserva medio,  
disaggregazione  
per titolo di  
studio, area  
geografica, classe  
di età, status  
occupazionale e  
ore lavorate/  
disponibili

	Salario me- dio mensile	Salario riserva medio mensile
	a	b
<i>Titolo di studio</i>		
Elementare	946	570
Medie inferiori	999	719
Media superiore 3 anni	1.075	794
Media superiore 5 anni	1.106	819
Laurea breve	1.251	1.022
Laurea	1.430	1.199
Dottorato di ricerca, master	1.708	1.387

*segue*

53 Vedi Tav. 24 in Appendice.



	Salario medio mensile	Salario riserva medio mensile
	a	b
<i>Area geografica</i>		
Nord-Ovest	1.228	836
Nord-Est	1.220	852
Centro	1.105	773
Sud	1.003	837
<i>Età</i>		
Da 15 a 25 anni	916	771
Da 26 a 30 anni	1.106	892
Da 31 a 40 anni	1.248	921
Da 41 a 53 anni	1.273	690
<i>Status occupazionale</i>		
Occupato da meno di 5 anni	1.153	-
Occupato in cerca di un nuovo lavoro	1.059	-
Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro	-	818
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	-	843
<i>Ore lavorate / ore disponibili a lavorare</i>		
1-2 ore	840	325
3-4 ore	800	473
5-6 ore	1.054	704
7-8 ore	1.140	971
9-10 ore	1.422	1.155
11-12 ore	1.369	1.652
Più di 12 ore	1.207	1.452

segue  
 Tabella 28  
 Salario mensile medio e salario di riserva medio, disaggregazione per titolo di studio, area geografica, classe di età, status occupazionale e ore lavorate/ disponibili

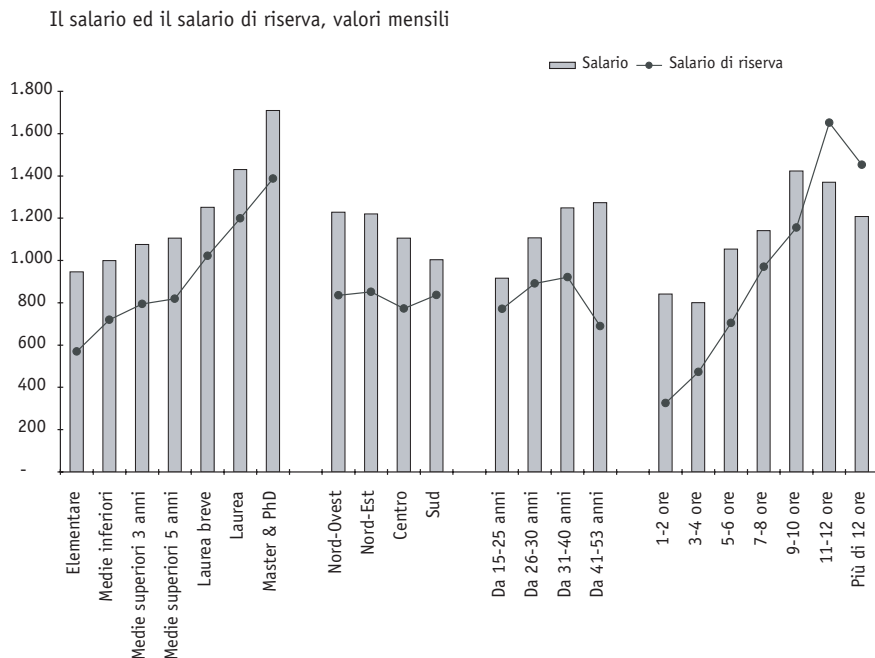
Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Passando ora ad esaminare il rapporto tra domanda di salario e offerta di lavoro è possibile, a partire dalle risposte fornite nel corso delle interviste, proporre una serie di osservazioni. Per quanto riguarda il rapporto tra ore lavorate e retribuzione, il salario percepito e quello di riserva sono crescenti fino al livello di 9-10 ore quotidiane, mentre dopo questo livello-soglia si invertono, manifestando un andamento decrescente della redditività del lavoro. La percezione delle possibilità legate alle nuove forme di impiego flessibile ha influito anche sulle caratteristiche della offerta di lavoro. Una diversa scansione della giornata di lavoro consente infatti di interpretare il mercato del lavoro per quote non standard di ore lavorate, *in primis* di part-time ma anche di segmenti lavorativi disponibili nei giorni festivi o durante le ore notturne o magari nel tempo che rimane a complemento all'attività principale. Analizzando la propensione degli individui non occupati che hanno risposto alla nostra indagine si osserva, infatti, come circa la metà

degli intervistati sia disponibile per orari di lavoro non standard<sup>54</sup>; in particolare un quinto degli intervistati pensa al part-time (5-6 ore) ed un altro quinto ad un'offerta minima di lavoro (1-4 ore). Addirittura solo il 10% si dichiara disposto a lavorare oltre 8 ore al giorno. La richiesta che si evince dalle intenzioni espresse dai non occupati è di una giornata lavorativa piuttosto breve.

Uno scostamento così evidente tra lavoratori occupati e le aspettative delle persone non occupate può essere sintomatico di una percezione non sufficientemente realistica delle esigenze della domanda di lavoro o della impossibilità di offrire il proprio tempo secondo le esigenze correnti del mercato. Avevamo già registrato, a proposito dei salari di riserva, come alcune fasce di persone in cerca di lavoro o disponibili avessero una percezione troppo ottimistica delle reali condizioni del mercato; una osservazione analoga, dunque, può esser fatta riguardo agli orari di lavoro desiderati da molti soggetti in cerca. Per favorire un ampliamento del numero degli occupati sarà quindi indispensabile tenere conto dell'estrema varietà delle caratteristiche e delle disponibilità dell'offerta di lavoro, anche promuovendo servizi adeguati in grado di meglio adattare domanda e offerta.

Figura 14  
Il salario e il salario di riserva, valori medi mensili, per titolo di studio, area geografica, età e disponibilità oraria per i non occupati



Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

54 Standard ovvero una giornata lavorativa di 6-8 ore al giorno.

	Ore al giorno che un occupato dedica al lavoro (a)				Ore al giorno che un non occupato dedicherebbe al lavoro (b)				Disponibilità oraria dei non occupati rispetto agli occupati come differenza % (ore disponibili non occupato - ore effettive lavorate occupato) (b-a)					
	1-4 ore	5-6 ore	7-8 ore	Più di 8	Totale	1-4 ore	5-6 ore	7-8 ore	Più di 8	Totale	1-4 ore	5-6 ore	7-8 ore	Più di 8
<b>Area geografica</b>														
Nord-Ovest	8,3	9,6	67,3	14,8	100,0	24,7	16,3	49,9	9,1	100,0	16,4	6,7	-17,4	-5,6
Nord-Est	6,6	11,3	70,7	11,4	100,0	22,6	23,7	44,7	8,9	100,0	16,0	12,4	-26,0	-2,4
Centro	10,0	18,1	61,6	10,3	100,0	22,8	27,7	45,2	4,3	100,0	12,8	9,6	-16,4	-6,0
Sud	9,5	17,6	57,0	15,9	100,0	15,3	23,6	50,3	10,9	100,0	5,8	5,9	-6,8	-5,0
<b>Sesso</b>														
Maschio	2,7	9,1	70,4	17,8	100,0	8,7	14,1	60,8	16,3	100,0	6,0	5,0	-9,5	-1,5
Femmina	16,3	19,9	56,3	7,5	100,0	25,1	30,2	40,3	4,5	100,0	8,7	10,3	-16,0	-3,0
<b>Età</b>														
Da 15 a 25 anni	7,0	11,0	71,3	10,7	100,0	16,5	19,6	51,4	12,6	100,0	9,4	8,6	-19,9	1,9
Da 26 a 30 anni	6,7	12,7	68,1	12,5	100,0	13,9	20,1	57,1	8,8	100,0	7,3	7,4	-11,0	-3,7
Da 31 a 40 anni	9,8	15,3	59,5	15,4	100,0	17,3	26,8	47,4	8,4	100,0	7,6	11,5	-12,1	-7,0
Da 41 a 53 anni	10,9	15,7	58,9	14,4	100,0	29,9	30,2	34,5	5,4	100,0	19,0	14,5	-24,4	-9,1

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

5.1 Redditi da lavoro e salario di riserva

Tabella 29  
Ore lavorate e disponibilità per area geografica, sesso ed età  
valori % di riga

Interessante è la gerarchia salariale per raggruppamenti professionali. Rispetto all'attività lavorativa svolta si nota come il tecnico specializzato si posiziona ad un livello medio di mercato, prossimo agli artigiani-commercianti, collocazione frutto della specializzazione e della componente tecnologica del loro lavoro. I collaboratori sono in posizione medio bassa. Il giudizio sui lavoratori autonomi e i professionisti non è semplice, viziato com'è dall'eterogeneità della loro composizione e dalla tipica reticenza<sup>55</sup> nel dichiarare il loro reddito da lavoro, che tuttavia appare abbastanza elevato.

Tabella 30  
Salario mensile  
medio,  
professione e  
tipologia  
contrattuale

	Salario medio mensile
<i>Raggruppamenti professionali</i>	
Operaio	963
Impiegato generico	1.074
Tecnico specializzato	1.176
Impiegato direttivo	1.426
Dirigente	1.681
Libero professionista	1.349
Imprenditore individuale	1.820
Commerciante, artigiano	1.271
Titolare o coadiuvante di impresa familiare	1.236
Socio cooperative	1.024
Collaboratore	1.125
Autonomo	1.329
<i>Tipologia contrattuale</i>	
Cfl	803
Interinale	901
Tempo determinato (1-12 mesi)	1.027
Tempo determinato (13-36 mesi)	929
Tempo indeterminato	1.178
Co.co.co.	975
Associati in partecipazione	1.081
Attività professionale o autonoma	1.387
Socio di cooperativa o di società	1.466
Stage, pratica professionale o tirocinio	928

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

<sup>55</sup> In realtà è più appropriato parlare di sistematica sottostima, dovuta in parte alla volontà di non parlare chiaramente del loro introito, in parte frutto della complessità di valutare il netto disponibile dal lordo fatturato.

Se si osservano i livelli salariali medi per tipologie contrattuali si nota come non sembra esserci stata a favore dei lavoratori atipici alcuna redistribuzione del reddito: una persona assunta con contratto a tempo indeterminato guadagna in media più di un collaboratore coordinato e continuativo, di un interinale o di un dipendente a tempo determinato. Questo sta a significare che la maggiore flessibilità e precarietà non è stata *pagata* ai lavoratori in termini salariali<sup>56</sup>. Secondo alcuni interpreti, chi ha meno certezze, più rischi, più precarietà normalmente svolge un ruolo di riduzione del rischio dell'imprenditore, pertanto meriterebbe parte del suo premio-profitto, ovvero gli spetterebbe parte della redistribuzione del reddito. Alcune forme contrattuali flessibili (per esempio il part-time) tengono conto di questo fattore, prevedendo una possibile partecipazione del lavoratore al premio relativo al rischio d'impresa.

56 Utile è forse considerare una riflessione *ante litteram* di Pietro Sraffa su questo tema, il quale definisce il sovrappiù come ciò che resta del prodotto sociale una volta che è stato reintegrato di quella parte che occorre per la riproduzione dell'economia. Il problema è capire a quale tipo di redistribuzione va assoggettato il reddito generato dall'unione di capitale e lavoro. Per gli economisti neoclassici la questione non si pone, giacché il punto di equilibrio dei rapporti fra salario e profitto è determinato, in proporzione alle quote produttive di capitale e lavoro. È appunto questa idea di armonia, frutto del resto, di una più generale idea di equilibrio fra domanda e offerta, che invece Sraffa respinge. La redistribuzione del reddito è un problema che solo in parte si risolve nella logica dei fattori di produzione. Altrettanto fondamentale risulta essere il ruolo della politica, dalla cui azione può dipendere la variazione del rapporto tra salario e profitto. Ipotizziamo che:

$$\text{Profitto: Capitale} = \text{Salario: Lavoro} \quad [1]$$

Se nella [1] al capitale si aggiunge il rischio d'impresa, il profitto ha un premio aggiuntivo (Profitto + premio): (Capitale + rischio d'impresa) = Salario: Lavoro [2]

Se il rischio è pure nel fattore lavoro e non solo nel fattore capitale, chi merita il premio? Se si mantiene la simmetria dello schema redistributivo si dovrebbe, pro quota, avere:

$$(\text{Profitto} + \text{quota premio}): (\text{Capitale} + \text{quota rischio d'impresa}) = (\text{Salario} + \text{quota premio}): (\text{Lavoro} + \text{quota rischio d'impresa}) \quad [3]$$

## 5.2 REDDITO DA LAVORO: LE COMPOSIZIONI PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO

I redditi da lavoro, autonomo o dipendente che sia, sono esposti a fenomeni di reticenza e soggetti a sottostima. Tuttavia rispetto ad alcune variabili demografiche, come l'età o l'istruzione, i rapporti tra le grandezze in gioco appaiono ragionevolmente attendibili. Pertanto da una aggregazione per classi d'età e livelli d'istruzione possiamo vedere la distribuzione reddituale della nostra popolazione.

Tabella 31  
Redditi netti da lavoro annuo, per classi d'età e livelli d'istruzione (valori % di colonna)

Classi di reddito	Classi di età				Totale	Livello d'istruzione			
	15-25 anni	26-30 anni	31-40 anni	41-53 anni		Medie inferiori	Medie superiori	Università	Totale
Meno di 5000 euro	16,1	10,7	9,0	11,1	11,4	17,4	10,8	5,8	11,4
Tra 5000 e 10000 euro	39,9	26,3	21,6	22,8	27,3	34,1	28,2	16,6	27,3
Tra 10000 e 15000 euro	33,0	38,5	35,5	33,4	35,3	30,5	37,9	34,0	35,3
Tra 15000 e 20000 euro	8,9	16,5	20,3	17,2	16,1	12,8	14,9	23,8	16,1
Tra 20000 e 25000 euro	1,2	4,4	7,7	8,1	5,4	3,8	4,5	9,8	5,4
Tra 25000 e 30000 euro	0,8	1,9	2,5	3,4	2,1	0,7	2,0	4,1	2,1
Tra 30000 e 50000 euro	0,1	1,4	2,8	2,9	1,8	0,5	1,4	4,8	1,8
Più di 50000 euro	0,1	0,3	0,7	1,1	0,5	0,3	0,4	1,1	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Le composizioni per età e istruzione sono legate al campionamento e quindi le quote totali non sono analizzabili come quote complessive. Pertanto le distribuzioni da osservare sono quelle interne alle singole aggregazioni. La classe di reddito modale è la seconda (tra 5000 e 10000 euro) per chi ha un'istruzione media inferiore, invece è la terza (per chi ha un'istruzione media superiore o universitaria). Per l'età 15-25 anni la seconda classe di reddito è quella modale, mentre per le altre età la classe modale di reddito è la terza (tra 10000 e 15000 euro). Interessante, e confortante, la distribuzione verso i redditi superiori (asimmetria destra) al crescere del livello d'istruzione. Il fenomeno è analogo relativamente all'età che, aumentando, porta su livelli di redditi superiori. Quasi 8 persone su 10 guadagnano tra i 5.000 e i 20.000 euro netti all'anno, pari a salari mensili tra i 500 e 1500 euro. Solo il 10% dei giovani guadagna oltre 15.000 euro all'anno, contro il quasi il 35% tra le persone di 31-40 anni. Circa la metà dei laureati guadagna più di 15.000 euro all'anno contro meno del 20% delle persone con istruzione media inferiore. Il dettaglio di analisi può aumentare con più fini raggruppamenti e inserendo fattori condizionanti (quali il genere, la localizzazione geografica, la dimensione della famiglia, il settore lavorativo, ecc.). Questo approfondimento è compreso nella raccolta di studi empirici sul mercato del lavoro che utilizzano l'indagine la "Ricerca di lavoro" come fonte dati.

## POLITICHE PER IL LAVORO

Come abbiamo visto le caratteristiche del lavoro sono in rapida evoluzione così come lo sono quelle dei lavoratori e le loro disponibilità. Ciò rende necessaria una costante attenzione da parte delle istituzioni verso la capacità dei singoli cittadini di partecipare, di competere o adeguarsi alle esigenze del mercato così come è importante l'attenzione della società a favorire l'adattabilità delle imprese verso le esigenze dei lavoratori e di quanti sarebbero disponibili ad entrare nel mondo del lavoro. Alla base dei percorsi di adattamento reciproco c'è sempre la necessità di conoscersi: così è cruciale la capacità interpretativa del lavoratore del sistema in cui vive e la capacità dell'impresa di tenere conto delle esigenze organizzative e delle aspettative dell'offerta di lavoro. Alla luce di tutto questo appare indispensabile una *ricerca continua* del giusto posizionamento nel sistema<sup>57</sup>. Per gli individui è fondamentale disporre di un mix di *formazione e informazione* che garantiscano alte probabilità occupazionali, in qualunque momento della vita lavorativa.

Uno dei problemi che segnano oggi il mercato del lavoro italiano riguarda il ritardo con il quale i sistemi della formazione e dell'istruzione preparano il capitale umano, con abilità non sempre spendibili, dando indirizzi e orientamenti ormai superati. L'accesso al lavoro avviene sempre più frequentemente con difficili e laboriose mediazioni tra competenze offerte e capacità richieste che fanno molta fatica a trovare un punto d'incontro. Il ruolo del sistema dei servizi per il lavoro è attualmente proprio questo, di funzionare da agente preventivo o correttivo sia sul fronte dell'offerta che della domanda di lavoro. Possiamo pertanto parlare di interventi *organici* o endogeni quando facciamo riferimento alle istituzioni che si sono consolidate e sono state metabolizzate dagli agenti del mercato come partner laici che concorrono a facilitare l'incontro tra i datori di lavoro e i lavoratori; in questo caso ci si riferisce ai Servizi pubblici per l'impiego, ai job center, alle agenzie interinali, ai servizi privati di intermediazione o alle inserzioni a mezzo

---

57 Una sorta di riduzione delle asimmetrie informative, formative e organizzative.

stampa. Parliamo invece di azioni esogene quando gli elementi introdotti sono estranei al normale funzionamento del mercato: pensiamo a politiche dell'impiego, a schemi di incentivazione una tantum, a sussidi particolari o sgravi fiscali temporanei che nell'intenzione del Legislatore sono spesso posti in essere come additivi e lubrificanti del sistema nel momento in cui si riscontra al suo interno una insufficiente dinamica spontanea o quando la congiuntura si manifesta particolarmente difficile.



## 6.1 COINVOLGIMENTO IN POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

Più di due milioni di persone sono stati coinvolti in almeno un intervento di politica per il lavoro negli ultimi 5 anni, sia attraverso la partecipazione a corsi e attività di formazione, sia attraverso i Servizi pubblici per l'impiego, sia in rapporto a specifiche attività di sostegno all'occupazione o al reddito<sup>58</sup>. Il rapporto tra utenti e numero di azioni in cui sono stati coinvolti è di uno a uno, vale a dire che in media ogni individuo ha partecipato ad un'unica iniziativa<sup>59</sup>. Un individuo su due (48%) dei soggetti interessati da queste politiche è residente nel Sud e il restante 50% è quasi equamente distribuita nel resto del paese, mentre non si riscontrano significative disparità relative al genere o a particolari classi di età. Più della metà delle persone che sono state oggetto di politiche negli ultimi 5 anni sono oggi occupate<sup>60</sup> e presentano un livello di istruzione medio.

La netta differenza territoriale nel coinvolgimento in politiche deve essere, tuttavia, osservata considerando separatamente le diverse tipologie d'azioni. Infatti, rispetto gli incentivi e le iniziative di sostegno all'occupazione è ancora più netto lo squilibrio territoriale che vede oltre il 60% degli interventi diretti al Sud del paese. Si osserva, inoltre, un maggior coinvolgimento da parte di individui adulti (tra i 30 e i 53 anni), con titolo di studio basso (fino alla scuola dell'obbligo). Tutto ciò coerentemente con la natura e le finalità stesse delle iniziative, rivolte a categorie ed aree territoriali con minore propensione all'occupabilità. Se invece si analizza la frequenza ai corsi di formazione è il Nord a registrare la maggiore partecipazione ad interventi formativi negli ultimi 5 anni, ed ad essere maggiormente interessata è la classe di età più giovane (da 15 a 30 anni), con buon livello d'istruzione e con una leggera superiorità della componente maschile. Per i Servizi pubblici per l'impiego è, invece, possibile delineare in maniera piuttosto chiara il profilo di chi se ne avvale o avvalso: sono soprattutto donne residenti al Sud, con un'età compresa tra i 15 e i 30 anni e con titolo di studio basso; in molti casi quindi individui con particolari esigenze e difficoltà di occupazione<sup>61</sup>.

---

58 Credito d'imposta, percorsi per l'inserimento dei disabili, lavori socialmente utili, incentivi all'imprenditorialità femminile, incentivi all'imprenditorialità giovanile, prestito d'onore, sussidio di disoccupazione, cassa integrazione guadagni, mobilità, prepensionamento.

59 Ciò rende ammissibile una interpretazione simultanea delle caratteristiche degli utenti e delle azioni in cui sono stati coinvolti.

60 Si veda il par. 6.3 per una analisi della relazione tra coinvolgimento in politiche per il lavoro e condizione occupazionale.

61 Una analisi dettagliata delle caratteristiche e del grado di soddisfazione degli utenti dei Cpi è proposta nel par. 6.2.

Tabella 32  
Coinvolgimento  
in politiche per  
l'occupazione,  
disaggregazione  
per area  
geografica, sesso,  
età e titolo di  
studio valori  
assoluti e %  
colonna

	Utenti coinvolti in almeno un'azione di politica per l'occupazione		Totale azioni		Tipologia d'azione				
	V. a.	% c	V. a.	% c	Iniziative di sostegno all'occupazione		Corso di formazione		Servizi pubblici per l'impiego
					V. a.	% c	V. a.	% c	
<b>Area geografica</b>									
Nord-Ovest	416.064	17,4	446.709	50,466	19,0	304.056	21,8	92.187	9,4
Nord-Est	463.350	19,4	485.479	37.842	14,3	320.342	22,9	127.295	12,9
Centro	339.388	14,2	392.610	39.119	14,8	215.053	15,4	138.438	14,1
Sud	1.165.637	48,9	1.320.324	137.754	51,9	556.825	39,9	625.745	63,6
<b>Totale</b>	<b>2.384.439</b>	<b>100,0</b>	<b>2.645.122</b>	<b>265.180</b>	<b>100,0</b>	<b>1.396.276</b>	<b>100,0</b>	<b>983.665</b>	<b>100,0</b>
<b>Età</b>									
15-25 anni	710.281	29,8	789.823	31.098	11,7	422.653	30,3	336.073	34,2
26-30 anni	626.963	26,3	695.645	47.277	17,8	400.367	28,7	248.000	25,2
31-40 anni	762.854	32,0	844.100	104.974	39,6	448.813	32,1	290.314	29,5
41-53 anni	284.341	11,9	315.554	81.831	30,9	124.444	8,9	109.279	11,1
<b>Totale</b>	<b>2.384.439</b>	<b>100,0</b>	<b>2.645.122</b>	<b>265.180</b>	<b>100,0</b>	<b>1.396.276</b>	<b>100,0</b>	<b>983.665</b>	<b>100,0</b>
<b>Sesso</b>									
Maschio	1.203.350	50,5	1.326.529	145.353	54,8	728.821	52,2	452.355	46,0
Femmina	1.181.089	49,5	1.318.593	119.827	45,2	667.455	47,8	531.310	54,0
<b>Totale</b>	<b>2.384.439</b>	<b>100,0</b>	<b>2.645.122</b>	<b>265.180</b>	<b>100,0</b>	<b>1.396.276</b>	<b>100,0</b>	<b>983.665</b>	<b>100,0</b>
<b>Titolo di studio</b>									
Medie inferiori	529.486	22,2	579.307	122.129	46,1	172.324	12,3	284.854	29,0
Medie superiori	1.391.952	58,4	1.555.468	123.442	46,6	892.009	63,9	540.017	54,9
Università	463.001	19,4	510.347	19.609	7,4	331.944	23,8	158.794	16,1
<b>Totale</b>	<b>2.384.439</b>	<b>100,0</b>	<b>2.645.122</b>	<b>265.180</b>	<b>100,0</b>	<b>1.396.276</b>	<b>100,0</b>	<b>983.665</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Entrando ancor più nel dettaglio ed andando ad indagare quali particolari tipologie tra le politiche per il lavoro siano state più utilizzate (tab. 33), si osserva che tra le iniziative di sostegno all'occupazione le misure più diffuse sono il sussidio di disoccupazione (32%) e i lavori socialmente utili (26%) con una distribuzione territoriale fortemente sbilanciata verso il Sud, in particolare rispetto la richiesta del sussidio di disoccupazione. Un'analisi di genere e di età permette di evidenziare un maggiore coinvolgimento della componente femminile e delle classi di età più giovani nei lavori socialmente utili, mentre sono più gli uomini in età adulta (più di 30 anni) ad essere parte in causa nel sussidio di disoccupazione e nella cassa integrazione guadagni. Agli individui coinvolti nell'azione di sostegno all'occupazione è stato poi chiesto di esprimere un giudizio sull'utilità dell'iniziativa posta in essere: oltre il 65% ha espresso un parere positivo, con punte anche superiori al 70% di risposte affermative nel Nord-Est e nel Sud del paese e nelle classi di età giovanissime (inferiori a 30 anni).

Passando a specificare la tipologia del corso di formazione frequentato si osserva una distribuzione piuttosto omogenea tra le diverse tipizzazioni, anche analizzando la ripartizione territoriale e per età. L'unico aspetto di differenziazione interessa la struttura per sesso, che mostra una maggiore concentrazione delle donne nei corsi regionali post laurea, mentre gli uomini sono stati coinvolti soprattutto in corsi di aggiornamento professionale presso il datore di lavoro. L'utilità dell'intervento è stata valutata in termini di interesse a partecipare ad un nuovo corso di formazione: oltre l'80% degli individui ha dato una parere favorevole, senza specifiche differenze per area geografica, genere ed età.

Tabella 33  
Politiche di  
sostegno  
dell'occupazione,  
dettaglio per  
area geografica,  
sesso e classi di  
età (valori %  
colonna e %  
risposte  
affermative)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud		Maschio		Femmina		15-25 anni		26-30 anni		31-40 anni		41-53 anni		Totale	
	%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		V. a.	%
Credito d'imposta	12,5	2,9	15,6	2,5	7,2	5,4	7,1	6,6	4,8	8,0	16,952	6,4										
La legge per l'inserimento ai disabili	1,6	3,0	0,0	1,1	1,2	1,5	5,2	2,9	0,2	0,4	3,508	1,3										
Lavori socialmente utili	26,6	12,6	26,1	29,9	16,1	38,5	28,3	30,4	26,2	23,1	69,543	26,2										
Incentivi all'imprenditorialità femminile	3,9	6,3	4,3	0,1	0,6	4,5	5,8	1,8	3,4	0,0	6,206	2,3										
Incentivi all'imprenditorialità giovanile	3,6	4,5	6,8	4,3	7,0	1,7	11,9	6,7	5,0	0,0	12,151	4,6										
Prestito d'onore	0,0	0,0	3,3	0,9	1,1	0,8	1,1	2,7	0,0	1,1	2,537	1,0										
Sussidio di disoccupazione	18,5	17,8	19,7	45,6	36,7	27,7	18,2	44,7	40,6	21	86,545	32,6										
Cassa integrazione guadagni	12,7	29	13,9	4,7	13,8	7,7	7,3	4,2	7,7	20,7	29,271	11										
Mobilità	16,9	12,8	6,7	7,5	12,4	6,9	2,4	0,0	8,3	20,5	26,278	9,9										
Prepensionamento	1,8	6,9	3,6	1,0	2,4	2,3	2,9	0,0	2,0	3,9	6,249	2,4										
Non risponde	1,7	4,3	0,0	2,5	1,5	3,2	9,7	0,0	1,8	1,3	5,940	2,2										
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	265,180	100,0										
Utilità delle iniziative di sostegno all'occupazione (% risposte affermative)	43,9	72,6	57,5	72,9	61,3	69,7	70,7	76,3	64,7	56,9	172,572	65,1										
<i>Tipologia dei corsi di formazione seguiti</i>																						
Corso di formazione regionale post obbligo scolastico	13,9	16,1	22,2	18,9	15,9	19,6	29,7	14,4	10,3	14	246,911	17,7										
Corso di formazione regionale post diploma laurea	25,2	17,1	20,8	33	21,4	30,6	24,6	29,2	26,5	16,3	360,044	25,8										

segue

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud		Maschio		Femmina		15-25 anni		26-30 anni		31-40 anni		41-53 anni		Totale	
	%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		V. a.	%
Corso di formazione a pagamento, specializzazione, master	31,4	24,6	31,3	24,9	27,8	26,6	20,4	31,9	28,7	30,2	380.287	27,2										
Aggiornamento professionale presso il datore di lavoro	26,6	41,7	25,8	22	33,4	22,4	23,6	23,8	33	39,5	392.460	28,1										
Non risponde	2,9	0,4	0	1,2	1,5	0,9	1,7	0,8	1,4	0	16.574	1,2										
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.396.276	100										
Interesse a rifare il corso di formazione (% risposte affermative)	81,5	87,3	84,8	82,8	86,1	81,4	82,7	86,3	84,5	77,2	1.170.723	83,8										

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

6.1  
Coinvolgimento  
in politiche per  
l'occupazione

segue  
Tabella 33  
Politiche di  
sostegno  
dell'occupazione,  
dettaglio per  
area geografica,  
sesso e classi di  
età (valori %  
colonna e %  
risposte  
affermative)

## 6.2 I SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO

Le profonde novità introdotte dalla nuova disciplina relativa ai Servizi pubblici per l'impiego<sup>62</sup> ha trasformato il collocamento pubblico, introducendo nuove funzioni di base, quali l'informazione, i servizi di orientamento e consulenza, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il sostegno alle fasce deboli. Nel 2003 la quota degli iscritti al ad un Centro per l'impiego, come ricavabili dall'Indagine Istat sulle Forze lavoro<sup>63</sup> è pari a 3,4 milioni<sup>64</sup>, e solo poco più del 35% sono persone attivamente in cerca di lavoro (secondo la definizione Ilo). Si conferma il trend decrescente in atto dal 2000. Ma non sempre chi è iscritto risulta anche utilizzatore dei servizi e viceversa. Proprio questa distinzione è stata tenuta presente nella nostra rilevazione, dove si analizzano in maniera separata le caratteristiche e le motivazioni degli iscritti e di coloro che si definiscono utenti dei Centri per l'impiego.

Circa il 10% del nostro campione ha dichiarato di essersi rivolto ai Servizi pubblici per l'impiego negli ultimi 5 anni. In prevalenza si tratta di individui giovani (oltre il 60% ha meno di 30 anni), alla ricerca di una prima o una nuova occupazione, con un titolo di studio medio basso (oltre l'80%) parimenti distribuiti per genere. Il ricorso è stato più frequente al Sud (circa due utenti su tre risiedono nel mezzogiorno) dove sono maggiori le difficoltà d'inserimento al lavoro e minori sono anche le chance occupazionali. Ciò conferma il delicato ruolo esercitato dagli Spi a favore delle categorie più svantaggiate, che sovente l'intermediazione privata ignora perché più difficili da collocare. Per tentare una valutazione dei servizi offerti sono state somministrate una batteria di domande finalizzate a conoscere la disponibilità e la preparazione del personale, le effettive opportunità lavorative veicolate, l'utilità delle informazioni ricevute per la ricerca di un lavoro e per l'orientamento professionale. Il giudizio sulla preparazione e disponibilità del personale è positivo per circa due utenti su cinque, con pareri favorevoli che raggiungono anche più del 60% degli individui nel Nord-Est. Meno positiva l'apprezzamento in merito alle opportunità lavorative concretamente offerte dai Servizi pubblici per l'impiego, che si attesta al 9,5% dei casi. In entrambe le domande il giudizio positivo viene ridimensionato man mano che si scende verso il Sud della penisola, dove sono maggiori le difficoltà di sviluppo delle funzioni non meramente amministrative (orientamento, consulenza, matching tra domanda e offerta di lavoro) e sussiste una certa indifferenziazione delle singole tipolo-

---

62 Particolarmente incisive le riforme del 2000, D.lgs. n. 181 e Dpr 442 e del 2002, D.lgs. n. 297.

63 Non esistono, ad oggi, informazioni sistematiche di natura amministrativa sugli utenti degli Spi. La fonte statistica di riferimento è quella Istat sulle Forze di lavoro, che identifica i soggetti che si dichiarano "iscritti" al collocamento pubblico.

64 Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003 - Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

gie di servizi offerti<sup>65</sup>. Poco favorevole è poi il parere circa l'utilità dell'aver frequentato i Servizi pubblici per l'impiego: poco più del 40% delle persone che si sono rivolte ai Cpi negli ultimi 5 anni hanno ravvisato un aiuto effettivo. Nel Centro-Nord, dove si concentrano i Cpi più funzionali, le opportunità create sono maggiori e quindi anche il grado di soddisfazione degli utenti. Nel Sud i Servizi pubblici per l'impiego continuano a rappresentare il primo contatto con il mondo del lavoro per chi è in cerca di un'occupazione, ma la situazione si mantiene poco favorevole poiché i parametri sono sempre al disotto di quelli delle altre aree del paese, in particolar modo solo il 5,7% delle persone ha ricevuto delle opportunità concrete di lavoro, quota che al Nord-Est è pari al 24,3%.

6.2 I Servizi pubblici per l'impiego

Rivolgendosi ai Servizi pubblici per l'impiego:	Area geografica				Sesso		Età				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Maschio	Femmina	15-25 anni	26-30 anni	31-40 anni	41-53 anni	
Ha trovato il personale preparato e disponibile	63,2	32,7	54,4	32,6	38,5	38,6	39,2	31,5	44,6	36,5	38,5
Ha ricevuto delle opportunità lavorative concrete	15,3	24,3	9,6	5,7	8,9	10,0	6,7	5,7	11,9	20,9	9,5
Ha ricevuto informazioni utili alla sua ricerca di lavoro	19,6	32,2	26,1	15,7	20,0	19,4	18,1	18,6	22,2	19,9	19,6
Ha ricevuto infor. sull'orient. prof. o sulle opport. formative	12,9	38,3	18,9	10,6	16,7	14,6	15,7	20,3	14,5	7,0	15,6
Tra i servizi pubblici che ha frequentato c'era un Centro per l'impiego	29,1	38,5	26,9	57,7	47,7	48,6	49,3	42,6	48,0	58,1	48,2
Opinione sull'utilità a frequentare i Servizi pubblici per l'impiego	54,7	64,0	40,9	36,6	44,8	40,4	45,5	35,9	43,4	45,2	42,4

Tabella 34  
Un giudizio sulle opportunità offerte dai Servizi pubblici per l'impiego (valori % risposte affermative)

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

65 Vedi *Monitoraggio Cpi 2002*, D. Gilli (a cura di), Isfol, Franco Angeli, Milano.

Il livello di preparazione professionale degli operatori tocca la sua punta più elevata nelle aree del Centro Italia; questo dato è confermato dal fatto che le regioni centrali segnalano un alto grado di soddisfazione circa l'utilità delle informazioni ricevute ai fini di una efficace ricerca di lavoro, subito dopo i risultati segnalati al Nord-Est; è questa ultima ripartizione, infatti, che fa registrare le *performance* migliori sia in merito alle opportunità lavorative concretamente offerte ai cittadini, sia in merito alle informazioni fornite. Tra gli utenti, sono generalmente le donne a riferire giudizi più favorevoli sui Centri per l'impiego.



### Gli utenti dei Centri per l'impiego<sup>66</sup>

*L'Isfol, nell'ambito dell'attività di monitoraggio dei nuovi Centri per l'impiego (Cpi), ha iniziato nel 2002 (oggi alla sua terza edizione) un'indagine volta ad analizzare le caratteristiche degli utenti dei Cpi e il loro grado di soddisfazione circa i servizi ricevuti. Il campione effettivo è costituito da 4117 individui, provenienti da 73 Cpi su tutto il territorio nazionale. Riportiamo di seguito alcune delle evidenze principali della rilevazione. L'utenza risulta essere in prevalenza femminile, circa il 61% del totale, interessante è anche la quota di utenti extra comunitari, che rappresentano a livello nazionale il 4,3% del totale. Rispetto al titolo di studio la ricerca osserva una polarizzazione degli utenti tra chi ha al massimo la licenza media e coloro che hanno un diploma di maturità; le donne si caratterizzano per livelli di scolarizzazione più elevati. La motivazione principale per la quale oggi si rivolge ai Servizi pubblici per l'impiego è la ricerca di un lavoro a tempo indeterminato. I giudizi espressi dagli utenti sul funzionamento e sulla qualità dei servizi dei Cpi sono positivi, soprattutto rispetto la disponibilità e competenze degli operatori, meno favorevole la valutazione sull'offerta di opportunità formative e/o lavorative. Ciò che risulta concreta è la **percezione del cambiamento nelle modalità di erogazione dei servizi** e la valutazione positiva di questo cambiamento.*

---

<sup>66</sup> Vedi *Gli utenti e i Centri per l'impiego*, di G. Baronio, M. D'Emilione, C. Gasperini, G. Linfante e F. Tantillo,, Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego, n. 7/2004, Isfol, Roma.



## 6.3 POLITICHE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

Nel tentativo di analizzare il *risultato* generato dalle politiche di sostegno all'occupazione nei confronti della condizione occupazionale dell'individuo nei 5 anni precedenti l'intervista, si ripropone l'analisi del panel sintetico descritta nel par. 2.2. Per far ciò, abbiamo costruito due gruppi<sup>67</sup>: il primo denominato *trattati*, raggruppa tutti gli individui che negli ultimi 5 anni sono stati coinvolti in almeno una misura di sostegno all'occupazione, rispettivamente incentivi e sussidi per l'occupazione, partecipazione a corsi di formazione e utilizzo dei Servizi pubblici per l'impiego (Cpi, *informagiovani*, ecc.) mentre il secondo gruppo concentra i *non trattati*, quelle persone cioè che non sono state coinvolte in alcuna attività di sostegno all'occupazione. L'ipotesi interpretativa che abbiamo adottato considera il fatto di non aver lavorato mai nei 5 anni di riferimento, come un prospettiva occupazionale negativa, mentre aver lavorato sempre (5 anni su 5), come un aspetto di stabilità del proprio percorso lavorativo. I passaggi intermedi sono invece situazioni in evoluzione che mostrano comunque un certo dinamismo e fermento dal punto di vista occupazionale. Per questa analisi, come anche in precedenza, sono state escluse tutte le persone che al momento dell'intervista erano in cerca di prima occupazione poiché necessariamente in passato non potevano essere occupate.

La tab. 35 mostra come le singole iniziative di politica per l'occupazione agiscono all'interno di questi percorsi, e permette di stabilire un parallelo con individui che non sono stati esposti ad attività di sostegno dell'occupazione. Una cautela indispensabile, comunque, nel procedere a tali riscontri, va sempre tenuta in primo piano. Infatti *“stabilire quale sia stato l'impatto di un intervento richiederebbe di confrontare la condizione/comportamento che i soggetti esposti all'intervento manifestano nei periodi successivi all'esposizione con la condizione/comportamento che gli stessi soggetti avrebbero manifestato negli stessi periodi in assenza di esposizione all'intervento. Palesemente ciò non è possibile, perché non è dato di osservare ciò che sarebbe successo ai soggetti esposti in assenza dell'intervento. Ne segue che la questione centrale della valutazione consiste nell'ottenere una adeguata approssimazione di questa condizione/comportamento controfattuale”* [Martini, Rettore, Trivellato]. È proprio a partire da queste osservazioni che qui proponiamo semplici comparazioni tra gruppi, senza pretese di una valenza valutativa delle politiche. Ciò premesso, vediamo (tab. 35) le *performance* occupazionali dei *trattati* rispetto ai *non trattati* negli ultimi 5 anni.

I *non trattati*, ovvero le persone che non hanno ritenuto di aver bisogno di un sostegno per entrare nel mondo del lavoro, hanno sempre avuto un occupazio-

---

<sup>67</sup> Nell'analisi sono stati esclusi gli individui che si sono dichiarati in cerca della prima occupazione, poiché non hanno una storia lavorativa su cui controllare l'effetto delle politiche.

ne per tutti e 5 gli anni nel 46,3% dei casi, contro il 37, 4% dei *trattati*. Viceversa i *trattati*, ovvero quelli che hanno partecipato a iniziative di sostegno all'occupazione, sono stati senza lavoro negli ultimi 5 anni nel 7% dei casi contro l'8,4% dei *non trattati*. Cioè chi non è stato trattato è o relativamente forte e stabile sul mercato o relativamente debole e assente dal mercato del lavoro. Le persone che invece hanno lavorato 1, 2, 3 o 4 anni su 5 sono relativamente più *trattate*, facendo ritenere utile essere coinvolti in politiche di sostegno all'occupazione.

Tabella 35  
Panel sintetico e  
politiche di  
sostegno  
all'occupazione,  
trattati e non  
trattati, valori %  
colonna

Tipologia d'azione e condizione occupazionale*	Trattati**				Non trattati
	Iniziative di sostegno all'occupazio- ne	Corsi di formazione	Servizi pubblici per l'impiego	Totale trattati	Individui non coinvolt- ti in azioni di politica per l'occupazio- ne
<i>Status occupazionale</i>					
Mai occupato	4,0	4,1	13,8	7,0	8,4
1 anno su 5	6,5	5,9	11,3	7,3	6,7
2 anni su 5	4,7	9,8	14,1	11,0	10,1
3 anni su 5	17,9	15,6	16,6	15,9	12,2
4 anni su 5	26,9	21,4	20,1	21,4	16,4
Sempre occupato	39,9	43,2	24,1	37,4	46,3
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100	100,0
Mai occupato	4,0	4,1	13,8	7,0	8,4
Almeno un anno occupato	56,0	52,7	62,1	55,6	45,4
Sempre occupato	39,9	43,2	24,1	37,4	46,3
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* Sono esclusi dall'analisi gli individui in cerca di prima occupazione

\*\* Individui che sono stati coinvolti in almeno una iniziativa di sostegno all'occupazione

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

Considerando come il dato sia esposto a fenomeni di selezione avversa e a diverse aspettative di partenza (il *trattato* ritiene necessario per se un sostegno occupazionale, invece il *non trattato* ritiene di poter trovare autonomamente un impiego) vediamo nel dettaglio come le politiche abbiano modificato le *performance* occupazionali. Le iniziative di sostegno all'occupazione, i corsi di formazione e i Servizi pubblici per l'impiego hanno impatti molto diversi sui soggetti *trattati*. Le prime due forme, decisamente più dirette, minimizzano il rischio di rimanere fuori completamente dell'occupazione (4% circa), mentre gli Spi, una sostegno più indiretto, sono un servizio che non riduce questo rischio ma anzi sembra essere la spia di un problema di debolezza o marginalità dei soggetti nel mercato del lavoro. Un approfondimento legato al *timing* di esposizione alle politiche verrà realizzato in seguito.

## capitolo 7

# VITA FAMILIARE - ATTIVITÀ LAVORATIVA, PROPENSIONI E ABILITÀ

L'ambiente familiare in cui vive un individuo può a volte proteggerlo altre volte vincolarlo, può ora dargli opportunità ora demotivarlo. La famiglia è l'espressione più diretta della condizione sociale che coinvolge l'individuo, ne allarga le possibili opzioni e influenza direttamente atteggiamenti che interessano diversi ambiti della vita: scelte scolastiche, opportunità lavorative, partecipazione al mercato del lavoro, possibilità di conciliare vita lavorativa e privata. L'indagine Rdl presenta una dettagliata analisi del *background* familiare dell'intervistato, che permette di definire in modo puntuale la struttura della sua famiglia (numero di componenti, numero figli, relazione di parentela, sesso, età, titolo di studio e condizione occupazionale di tutti i membri).

## 7.1 STRUTTURA FAMILIARE

Diverse analisi<sup>68</sup> descrivono la famiglia come un vero e proprio *ammortizzatore sociale*, che crea effetti diretti e indiretti rispetto a diversi aspetti della vita dei suoi componenti e, soprattutto, dei figli. Si pensi ad esempio alla decisione di continuare gli studi, alla scelta di vivere in casa con i genitori (per volontà ma anche per necessità), alla possibilità di rimanere disoccupato in attesa di una “buona” offerta di lavoro. Nel tentativo di esaminare più da vicino questi temi è stata individuata la tipologia familiare<sup>69</sup> di appartenenza dell’intervistato, mettendo in evidenza il numero di persone adulte presenti, la relazione di parentela con la *persona di riferimento* (o *capofamiglia*) e la presenza o meno di figli. Le tipologie<sup>70</sup> adottate sono:

- *single*: famiglia di un componente che risulta essere “persona di riferimento”;
- *monogenitore*: famiglia di due o più componenti in cui risultano presenti la “persona di riferimento” e uno o più “figli” di qualsiasi età, ma non il “coniuge/convivente” né “altri”;
- *coppia senza figli*: famiglia di due componenti in cui risultano presenti la “persona di riferimento” e il “coniuge/convivente”. Sono esclusi i nuclei composti da coppie senza figli e “altri”, oltre a quelli in cui la “persona di riferimento” non è in coppia con uno degli altri componenti;
- *coppia con figli*: famiglia di tre o più componenti in cui risultano presenti la “persona di riferimento”, il “coniuge/convivente” e uno o più “figli”. Sono esclusi i nuclei composti da coppie con figli e “altri”.
- *altre tipologie*: categoria residuale in cui confluiscono le famiglie non classificabili secondo i criteri precedenti. Tale tipologia è costituita soprattutto da famiglie monogenitore e da coppie, con o senza figli, in cui sono presenti uno o più ascendenti della “persona di riferimento” e/o del “coniuge/convivente”.

Rispetto alle diverse caratterizzazioni familiari<sup>71</sup> sono stati, quindi, individuati il numero di componenti in età lavorativa ed è stata domandata la condizione prevalente. Ciò ha permesso di osservare come la famiglia consenta di ripartire il rischio occupazione<sup>72</sup>: il numero di famiglie in cui tutti i membri lavorano diminuisce al crescere del numero dei componenti, mentre si conferma la minore partecipazione al mercato del lavoro delle coppie con figli. Ciò è particolarmente vero

---

68 Si veda E. Reyneri (1996), D. Del Boca (1998).

69 È bene precisare che le famiglie osservate in questa analisi hanno tutte almeno un componente in età lavorativa, visto che la persona intervistata ha un’età compresa tra i 15 e i 53 anni, è quindi una partizione delle famiglie residenti nel territorio nazionale interessate, in parte o totalmente, alla partecipazione al mercato del lavoro.

70 La classificazione riportata è quella proposta dall’Istat nel “Le famiglie italiane tra occupazione e disoccupazione”, 2003.

71 Vedi Tav. 25 in Appendice.

72 Vedi Tav. 26 in Appendice.

nel Nord e nel Centro, mentre al Sud questo aspetto coesiste con un problema di disagio socio-economico che rende ancora più difficoltoso l'ingresso nel mercato del lavoro. Infatti, nel Sud si registra la numerosità più alta di famiglie dove nessun componente lavora o solo un componente è occupato, benché il numero di familiari che convivono sia più elevato rispetto al Nord e al Centro del paese. Sono molte anche le famiglie che rientrano nella classificazione "Altre tipologie", le cosiddette famiglie allargate.

Se si osservano solo le famiglie con figli in età lavorativa<sup>73</sup>, i quali, essendo conviventi con la famiglia di origine, non hanno ancora creato un nuovo nucleo familiare, è ancora più evidente come la famiglia renda meno stringente il problema del lavoro, soprattutto per i più giovani, permettendo a questi ultimi di "fare prove ed errori", prima di consolidare una propria posizione lavorativa. Infatti, la percentuale di famiglie dove tutti i componenti lavorano si riduce di circa un terzo, passando dal 30% all'11,9%, mostrando sempre una relazione inversa rispetto al numero dei componenti, mentre raddoppiano le famiglie con almeno due componenti occupati, in modo proporzionale sempre al numero dei componenti. La famiglia, come già anticipato, funziona anche da meccanismo in grado di sostenere il miglioramento del livello di istruzione e le prospettive occupazionali dei propri componenti, favorendo l'investimento in capitale umano e ampliando la rete di contatti sociali. Nel ricostruire le relazioni parentali che legano i componenti della famiglia dell'intervistato è stato possibile individuare un sottocampione di analisi, definito campione "figli", che ha permesso di osservare quali differenze o similitudini si siano verificate nelle scelte scolastiche<sup>74</sup> e occupazionali tra genitori e figli. Nello specifico se si osserva la condizione occupazionale di un figlio rispetto a quella del padre o più in generale della persona di riferimento del nucleo familiare (cosiddetto capofamiglia), l'attività svolta dal figlio è nel 35% dei casi (valori medi) la medesima di quella del padre, con concentrazioni maggiori per operai e impiegati; limitate invece sono le permanenze per artigiani e commercianti.

---

73 Vedi Tav. 27 in Appendice.

74 Una analisi dettagliata del ritorno dell'istruzione del campione è stata presentata nel volume di approfondimento dell'indagine Rdl (in corso di pubblicazione): "Rendimenti dell'investimento in capitale umano in Italia: il ruolo dei canali d'ingresso nel mondo del lavoro", V. Melicani, D. Radicchia (2005).

Tabella 36  
Condizione  
lavorativa del  
figlio intervistato  
rispetto il  
capofamiglia, %  
di riga

Attività principale del padre	Attività principale figlio						Totale
	Operaio	Tecnico specializzato	Impiegato generico	Impiegato direttivo	Dirigente, impren., profes.	Commerciante, artigiano	
Operaio	52,0	10,8	22,7	4,2	8,0	2,2	100,0
Impiegato	20,4	8,1	45,5	8,1	15,0	2,8	100,0
Dirigente, impren., profes.	15,8	6,0	33,5	7,7	34,2	2,8	100,0
Commerciante, artigiano	25,3	6,8	29,3	8,3	21,0	9,3	100,0
<i>Permanenza media dell'attività del figlio nel medesimo ambito lavorativo del padre (%)</i>							35,3

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Le prospettive occupazionali sembrano tendenzialmente migliorare per il figlio rispetto il padre, soprattutto tenendo conto della diversa anzianità maturata da entrambi; non è possibile a questo livello di analisi approfondire ulteriormente il dato dal momento che non si conosce l'esatta qualifica professionale dei componenti. È invece più chiaro come il livello d'istruzione del figlio rispetto al padre sia nettamente migliorato (in media nel 64%) e solo nel 5,4% dei casi risulti peggiorato<sup>75</sup>.

Nel dettaglio è interessante notare che i capifamiglia con istruzione inferiore, vale a dire senza nessun titolo o con licenza elementare hanno, nel 11% dei casi, figli che hanno conseguito una laurea o più e nel 55,3% un diploma di scuola media superiore. La permanenza dei livelli medio superiore e laurea è indice di livellamento verso l'alto dell'istruzione e di comprensione del valore dell'istruzione ricevuta. Ciò che risulta ancora più interessante è osservare come le scelte scolastiche rispetto al titolo di studio della madre presentino un livello di istruzione più elevato nel 69,5% dei casi (valore medio), mentre solo nel 4,4% dei casi si è registrato un peggioramento del livello.

<sup>75</sup> Anche se occorre tenere presente che per le classi di età più giovani del campione i *curricula studiorum* potrebbero non essere stati ancora completati.

Tabella 37  
Titolo di studio del figlio intervistato rispetto al capofamiglia (incidenza %)

	Titolo di studio figlio				Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea	Post-laurea	
<i>Titolo di studio padre</i>					
Fino licenza elementare	33,6	55,3	10,7	0,3	100,0
Licenza media	20,4	64,1	15,3	0,2	100,0
Diploma	10,5	66,0	22,9	0,6	100,0
Laurea	5,0	35,0	57,5	2,5	100,0
<i>Titolo di studio madre</i>					
Fino licenza elementare	30,6	58,4	11,0	0,1	100,0
Licenza media	16,9	66,4	16,5	0,2	100,0
Diploma	10,8	61,8	26,5	0,9	100,0
Laurea	6,5	32,4	60,6	0,5	100,0
		<i>Padre</i>		<i>Madre</i>	
<i>Permanenza nel livello d'istruzione</i>		30,9		26,2	
<i>Miglioramento di livello d'istruzione</i>		63,7		69,5	
<i>Peggioramento di livello d'istruzione</i>		5,4		4,4	
<i>Totale</i>		100,0		100,0	

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Importante è, anche, notare come poco più del 20% di chi ha avuto un genitore che si è trasferito per motivi di lavoro, a sua volta si è trasferito per lavorare, mentre appena il 10% dei figli di genitori che non si sono mai trasferiti si è trasferito per lavoro. La mobilità geografica è, comunque, una prerogativa maschile soprattutto nelle classi d'età centrali e riguarda soprattutto il Sud e il Centro del paese, mentre rispetto al titolo di studio si hanno maggiori concentrazioni nei livelli più bassi e più alti<sup>76</sup>.

Mobilità geografica	Lei si è trasferito per motivi di lavoro?			
	Sì	No	Non risponde	Totale
<i>Suo padre si è trasferito per motivi di lavoro?</i>				
Sì	22,8	77,2	0,1	100,0
No	9,9	89,9	0,2	100,0
<i>Totale</i>	12,2	87,5	0,3	100,0

Tabella 38  
Mobilità geografica per motivi lavorativi, valori % di riga

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

76 Vedi Tav. 28 in Appendice.

Alle persone intervistate, con più di 18 anni, che si sono dichiarate “figli”, è stato poi domandato il motivo per cui vivono ancora a casa con i propri genitori. Oltre il 50% ha risposto di trovarsi ancora nel nucleo familiare originario per una scelta volontaria, perché la vede come una possibilità di vita più comoda, con più tempo per sé e per i propri interessi. Una quota significativa di figli maggiorenni conviventi con i genitori lavora senza particolari differenze per titolo di studio e genere. Il 40% degli intervistati “figli” non si trova bene nella situazione di convivenza nella famiglia d’origine e desidererebbe creare un proprio nucleo familiare. In particolare per chi ha più di 25 anni e vive nel Centro-Sud, è sensibile il malessere di vivere una situazione non voluta. Ciò fa emergere come a limitare la creazione di nuove realtà familiari indipendenti sia, in una minima parte, la preferenza per situazioni organizzative “comode” mentre il contesto economico-lavorativo degli individui rimane il freno più grande alla creazione di nuovi nuclei familiari. La più lunga permanenza nella casa dei genitori è quindi collegata alle difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro e alla dilatazione dei tempi necessari al conseguimento di una posizione lavorativa stabile. Esaminando con maggiore dettaglio quale siano le motivazioni che determinano la permanenza in famiglia di una persona che si autodefinisce “figlio”, si registra come i doveri di assistenza familiare continuo solo per il 5% dei casi. Un maggiore carico di responsabilità familiare, in questa permanenza a casa, si verifica per chi è in cerca di lavoro e nelle regioni meridionali. Contrariamente alle aspettative, sono maggiormente gli uomini ad essere impediti da un dovere di assistenza rispetto alle donne, e gli impegni di aiuto richiesti dalle famiglie si fanno più intensi con il progredire dell’età diventando decisivi nel 27% dei casi dopo i 41 anni.



Tabella 39  
Figli a casa:  
motivazioni,  
valori % di riga  
per status, area  
geografica, sesso,  
età e titolo di  
studio

Motivazione della scelta di vivere a casa con i propri genitori	È ancora a casa per sua scelta	Non ha possibilità economiche per andare a vivere da solo	Deve aiutare la famiglia o assistere altri familiari	Totale
<i>Status occupazionale</i>				
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	63,0	32,5	4,5	100,0
Occupato che cerca un nuovo lavoro	50,3	44,3	5,4	100,0
Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro	32,8	58,2	9,0	100,0
Disoccupato che cerca primo lavoro	43,0	53,8	3,2	100,0
<i>Area geografica</i>				
Nord-Ovest	64,1	32,1	3,8	100,0
Nord-Est	58,2	38,7	3,1	100,0
Centro	58,2	37,1	4,7	100,0
Sud	42,4	50,0	7,6	100,0
<i>Sesso</i>				
Maschio	53,5	41,2	5,3	100,0
Femmina	54,8	40,3	4,9	100,0
<i>Età</i>				
Da 15 a 25 anni	58,5	37,8	3,8	100,0
Da 26 a 30 anni	51,8	44,2	4,0	100,0
Da 31 a 40 anni	46,7	43,9	9,4	100,0
Da 41 a 53 anni	38,7	34,3	27,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>				
Fino licenza media	50,9	39,8	9,2	100,0
Diploma	55,3	40,5	4,2	100,0
Laurea	52,9	43,1	4,0	100,0
Post-laurea	52,7	37,7	9,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>54,0</b>	<b>40,8</b>	<b>5,1</b>	<b>100,0</b>

\* La domanda è stata rivolta solo agli intervistati che si sono dichiarati "figli" con almeno 18 anni di età  
Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

La mutualità familiare è assai diffusa nel nostro paese. Il 73% degli individui intervistati riceve sostegno ed aiuto pratico dalla famiglia e dalla rete di contatti sociali che la circonda ed il 58,7% ne offre regolarmente. Diversamente da quanto si potrebbe immaginare, è il meridione l'area nella quale queste reti di aiuto sono meno forti, sia nel dare che nell'avere, mentre quelle più robuste sono nell'Italia centrale. L'aiuto da parte di genitori e parenti diminuisce all'aumentare dell'età, il punto di equilibrio tra chi dà e chi riceve aiuto si osserva nella classe di età 31-40 anni. Interessante è anche evidenziare i trasferimenti verso chi ha

7.1 *Struttura familiare*

continuato gli studi. Appare dunque evidente come la famiglia dia più di quanto non riceva: ciò è ancora più vero per chi è alla ricerca di un primo lavoro. La rete familiare offre, quindi, delle possibilità di resistenza alle incertezze o ai colpi di coda del mercato senza contropartite immediate, senza, cioè quel ricatto morale che spesso si dice leghi l'assistenza presente (passiva) con l'assistenza futura (attiva).

Tabella 40  
Aiuto pratico da/ai genitori, valori assoluti e valori % risposte affermative

	Aiuto pratico da parte di genitori/parenti	Aiuto pratico a genitori/parenti
<i>Status</i>		
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	75,1	64,9
Occupato che cerca un nuovo lavoro	67,8	54,7
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca di lavoro	64,6	51,7
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca del primo lavoro	80,1	41,4
<i>Area geografica</i>		
Nord-Ovest	75,2	60,3
Nord-Est	71,3	56,0
Centro	77,3	74,6
Sud	70,4	51,6
<i>Sesso</i>		
Maschio	74,0	58,3
Femmina	72,0	59,1
<i>Età</i>		
15-25 anni	88,8	57,5
26-30 anni	83,0	58,2
31-40 anni	67,2	61,2
41-53 anni	43,0	56,1
<i>Titolo di studio</i>		
Medie inferiori	62,8	56,9
Medie superiori	76,7	60,2
Università	78,3	57,1
<i>Totale</i>	73,0	58,7

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

## 7.2 LA VITA FAMILIARE E L'ATTIVITÀ LAVORATIVA: STRATEGIE DI CONCILIAZIONE

Il conciliare la vita familiare con l'attività lavorativa pone le donne nella difficile situazione di dover far valere un loro diritto, che spesso l'organizzazione familiare e sociale ancora, alla prova dei fatti, non riconosce loro. Le normative sulla maternità e la legge di riforma dei congedi parentali<sup>77</sup> tutelano in maniera avanzata il desiderio di maternità e di paternità delle famiglie italiane; tuttavia, quando il lavoro si svolge in settori o in situazioni che di fatto risultano ostili alla possibilità di affrontare la maternità in condizioni serene e tutelate, la donna, per non compromettere le proprie opportunità occupazionali, tende a posticipare, volontariamente o involontariamente, la decisione di avere un figlio. Questo è, in ogni modo, un fenomeno che secondo i risultati della nostra indagine appare abbastanza circoscritto (poco più del 6% delle donne intervistate ha dichiarato di aver rinviato la maternità per motivi lavorativi), che riguarda prevalentemente le donne tra i 30 e i 40 anni, con titolo di studio elevato. La maternità non sembra, tuttavia, percepita dalle intervistate come un evento che abbia compromesso i normali percorsi di carriera: solo l'8% delle donne intervistate, che hanno avuto un figlio, ritiene che questo abbia limitato la propria carriera lavorativa; si tratta in particolare di donne residenti nel Nord del paese con istruzione medio-bassa e con un'età adulta<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> Legge 8 marzo 2000, n. 53.

<sup>78</sup> È necessario evidenziare che queste due domande hanno registrato un'elevata quota di mancate risposte, che ne riducono la portata informativa.

Tabella 41  
 Conciliare vita  
 lavorativa e  
 famiglia: valori %  
 risposte  
 affermative,  
 donne con figli

	Ha rinviato la maternità per motivi lavorativi	Ritiene che la maternità abbia compromesso la sua carriera
<i>Area geografica</i>		
Nord-Ovest	6,6	9,4
Nord-Est	6,7	8,9
Centro	8,0	7,7
Sud	5,7	7,2
<i>Età</i>		
15-25 anni	2,1	0,5
26-30 anni	6,4	5,4
31-40 anni	10,0	12,2
41-53 anni	6,7	11,4
<i>Livello d'istruzione</i>		
Medie inferiori	5,8	8,5
Medie superiori	5,5	8,3
Università	10,5	7,2
<i>Totale</i>	6,6	8,2

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

L'indagine ha consentito, inoltre, di conoscere le modalità prevalenti scelte dai genitori per la cura e l'affidamento dei figli, quando avevano meno di tre anni e le motivazioni a favore delle scelte effettuate. Circa il 20% dei genitori ha mandato i propri figli, di età inferiore ai 3 anni, all'asilo pubblico, mentre il 7% ha utilizzato un asilo privato; i rimanenti genitori hanno preferito occuparsi personalmente del figlio o hanno chiesto l'aiuto di nonni, parenti e amici. Appare più utilizzato l'asilo pubblico nel Nord e quello privato nel Centro-Sud, palesando la difficoltà ad usufruire di una struttura pubblica in alcune aree nazionali. Il ricorso al nido pubblico o privato è maggiore per le classi di età più adulte e per chi ha un titolo di studio medio-alto (diploma e laurea).

Tabella 42  
Iscrizione dei  
figli al nido,  
pubblico o  
privato (% riga)

Iscrizione dei figli al nido	Sì, al nido pubblico	Sì, al nido privato	No	Non risponde	Totale
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	20,0	5,9	70,3	3,8	100,0
Nord-Est	27,0	5,9	64,9	2,2	100,0
Centro	22,6	10,0	67,4	0,0	100,0
Sud	11,5	7,6	68,3	12,6	100,0
<i>Sesso</i>					
Maschio	19,9	6,5	62,3	11,2	100,0
Femmina	17,2	7,8	72,3	2,7	100,0
<i>Età</i>					
15-25 anni	9,4	4,9	73,0	12,7	100,0
26-30 anni	14,9	9,3	68,4	7,5	100,0
31-40 anni	16,1	7,8	70,8	5,2	100,0
41-53 anni	23,5	6,0	63,5	7,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>					
Licenza elementare	16,1	5,2	67,4	11,2	100,0
Licenza media	17,0	5,5	70,7	6,8	100,0
Diploma	19,7	8,0	66,9	5,4	100,0
Laurea	17,6	10,6	66,1	5,8	100,0
Post-laurea	46,5	9,2	33,4	10,9	100,0
<i>Totale</i>	18,4	7,3	68,1	6,3	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Forte è la volontà di badare personalmente ai figli piccoli: circa 7 donne su 10 hanno tenuto con sé il loro figlio, soprattutto se giovanissimi. Questo dato, contestualizzato nel panorama europeo, sembra essere espressione di una situazione nella quale la diffusione delle strutture per la prima infanzia è ancora poco strutturata ed estesa, coniugata con l'insufficiente diffusione di orari di lavoro ridotti. La si registra come particolarmente diffusa nel Centro-Sud, tra le donne, per livelli d'istruzione medio bassi. La scelta di non mandare i propri figli all'asilo nido è, comunque, nel 50% dei casi una decisione volontaria. La famiglia allargata (vale a dire la presenza di nonni, parenti e amici disponibili ad accudirli) assolve al compito di badare ai figli in un terzo dei casi, soprattutto per genitori con istruzione medio-alta ed è una prerogativa più maschile che femminile. Nel Centro-Sud si lamenta, invece, l'esigua consistenza di posti disponibili negli asili e nelle aree metropolitane (dato fuori tabella) appare evidente il problema della scarsa disponibilità negli asili, in particolare pubblici, mentre il costo sembra non essere stato un freno alla scelta di mandare il figlio all'asilo<sup>79</sup>.

79 Vedi anche Tav. 29 in Appendice.

Tabella 43  
Motivazioni della  
scelta di non  
mandare figli  
all'asilo nido,  
valori % di riga

Motivo per il quale l'intervistato non ha iscritto i figli all'asilo nido	Preferisce badare personalmente ai suoi figli	Ci sono nonni o parenti disponibili ad accudirli	Altro motivo	Totale
<i>Area geografica</i>				
Nord-Ovest	50,5	38,8	10,8	100,0
Nord-Est	53,4	33,5	13,1	100,0
Centro	60,1	26,0	13,9	100,0
Sud	56,8	29,2	14,0	100,0
<i>Sesso</i>				
Maschio	50,6	35,9	13,4	100,0
Femmina	58,0	29,2	12,8	100,0
<i>Titolo di studio</i>				
Licenza elementare	62,9	27,5	9,6	100,0
Licenza media	55,3	28,8	16,0	100,0
Diploma	55,7	33,5	10,8	100,0
Laurea	49,2	37,3	13,5	100,0
Post-laurea	46,5	24,9	28,6	100,0
<i>Totale</i>	55,2	31,7	13,1	100,0

NB In "Altro motivo" abbiamo raggruppato le seguenti voci: Non hanno accolto la domanda, disponibilità limitata di posti; Non ci sono asili nido vicino a casa e Per il costo elevato

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

## 7.3 DISPONIBILITÀ

Al fine di comprendere aspettative e disponibilità della forza lavoro circa l'eventualità di iniziare un lavoro stabile, sono state somministrate alcune opzioni occupazionali, quali lavorare part-time; lavorare 40 ore settimanali nella propria città a 1000 euro al mese; lavorare 20 ore settimanali nella propria città a 600 euro al mese; trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20%; tornare nella città con un salario ridotto del 20% o lavorare con qualsiasi mansione ed orario<sup>80</sup>. Come è naturale si registra una notevole distanza tra la disponibilità manifestata da chi ha un lavoro e chi è in cerca di un lavoro; le persone già occupate ma in cerca di un'altra occupazione si trovano in una posizione intermedia.

Lavorare o cambiare lavoro entro 2 settimane è una possibilità presa in considerazione da 4 persone su 10; tale opportunità verrebbe accettata, però, dal doppio di individui in cerca di lavoro e da oltre 6 su 10 di quanti risiedono al Sud. Lavorare 40 ore a 1000 euro è una ipotesi considerata accettabile dai cittadini del Centro-Sud e, ovviamente, dalle persone in cerca, dai giovanissimi (con meno di 25 anni) e da chi ha un titolo di studio basso. Lavorare per 20 ore a 600 euro, ovvero accettare un contratto part-time classico, è una possibilità scelta nettamente dalle donne, molto apprezzata da chi cerca il primo lavoro e dai disoccupati, dalle persone giovani e da chi ha un titolo di studio medio basso. Nel complesso, il 40% del nostro campione considera il part-time un'opzione percorribile.

Il trasferirsi per un incremento di reddito in un'altra città è una possibilità considerata più dai maschi e dalle classi più giovani, quelle tradizionalmente meno vincolate dal costo della mobilità tuttavia si tratta di un'ipotesi presa in considerazione solo da un quarto degli intervistati. All'opposto, il tornare nella propria città con una perdita di reddito del 20% è una ipotesi presa in considerazione in particolare da cittadini del Centro e del Sud Italia, sintomo di un dualismo economico ancora molto presente. Anche in questo caso solamente il 25% degli intervistati sarebbe disponibile al trasferimento. L'opzione più perentoria di "lavorare con qualsiasi mansione ed orario" è accolta senza riserve da meno di tre persone su dieci, specie da uomini, nel Centro-Sud e da individui con istruzione inferiore. Lavorare part-time è, appunto, preferito soprattutto dalle donne ma riscuote un sorprendente gradimento del 46%, ovvero la metà degli individui intervistati è assai propensa a passare ad un lavoro a durata ridotta; tra gli occupati non in cerca, le persone su posizioni più conservative, si spunta comunque una preferenza di circa il 30% per questa possibilità di lavoro. Tutto ciò fa ritenere che l'impegno lavorativo sia considerato troppo forte e limitante delle possibilità alternative, ovvero tempo libero e cura dei familiari. L'istanza più forte che si

---

80 Vedi Tav. 30, Tav. 31 e Tav. 32.

evince da questi dati è la necessità di considerare la varietà delle esigenze e l'eterogeneità dell'offerta di lavoro. Questo potenziale è da valorizzare costruendo gli indispensabili percorsi ed i servizi che gestiscano queste nuove possibilità occupazionali. La disponibilità a lavorare ha delle caratteristiche regionali abbastanza definite: nel Nord-Est si predilige l'ambito locale rispetto alle altre aree geografiche. Per arrivare a mostrare interesse per opportunità lavorative in ambito regionale (ovvero a più di 100 km da dove si risiede) si deve arrivare alle aree Centro meridionali. All'estero andrebbero a lavorare mal volentieri i residenti nel Nord-Est, mentre al Centro-Sud una certa disponibilità a trasferimenti internazionali permane. Le donne ambiscono prevalentemente a lavori prossimi alla residenza mentre, pur senza entusiasmo, i maschi accetterebbero una mobilità lavorativa regionale - nazionale. I giovani e giovanissimi sembrano interessati ad opportunità di lavoro localizzate anche non vicino a casa mentre le classi più anziane s'irrigidiscono davanti all'opzione lavorativa distante, e il fenomeno è linearmente crescente con l'età. Anche l'istruzione sembra dare un notevole contributo alla mobilità del lavoro, sottintendendo una migrazione molto diversa da quella di un tempo, decisamente più attenta a cogliere possibilità occupazionali interessanti. Si palesa, infine, la disponibilità dei lavoratori molto specializzati e professionalizzati orientati decisamente ad un mercato del lavoro globale e transnazionale.

L'entità dello stipendio minimo per il quale si accetterebbe il lavoro è un'altra variabile interessante da esplorare<sup>81</sup>. Se le attese per retribuzioni elevate, oltre i 2000 euro, sono per lo più limitate alle aree settentrionali del paese e ad individui laureati, vediamo come una percentuale più alta della media riguardi le attese di giovani e giovanissimi (3,2% rispetto ad una media del 1,6%). Lo scaglione di reddito immediatamente inferiore, tra i 1000 ed i 2000 euro, rappresenta il salario di riserva del 23,3% del nostro campione, e trova la sua diffusione più larga nelle regioni del Sud (25,4%), tra gli uomini (37,5%), nelle classi mature di età e tra i laureati. La maggioranza dei nostri intervistati (circa il 60%) accetterebbe un lavoro che assicuri tra i 400 e i 1000 euro al mese. Per quanto riguarda la disponibilità di tempo da dedicare al lavoro, orari più lunghi (oltre le 8 ore giornaliere) vengono indicati da chi ha più alti titoli di studio, dai giovanissimi, dagli uomini e da chi risiede al Sud.

---

81 Si veda a tal proposito anche il par. 5.1 Reddito da lavoro e salario di riserva.



Disponibilità ad accettare di:	Lavorare o cambiare lavoro entro 2 settimane	Lavorare 40 ore sett. nella città a 1000 € al mese	Lavorare 20 ore sett. nella propria città a 600 € al mese	Trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20% (se disoccupato a 1.200 € al mese)	Tornare nella città con un salario ridotto del 20% (se disoccupato a 800 € al mese)	Lavorare con qualsiasi mansione e orario	Lavorare part-time
	<i>Status occupazionale</i>						
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	31,1	32,5	20,9	19,0	15,6	15,2	28,8
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	73,4	66,4	48,9	35,8	26,6	29,0	50,5
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	76,8	71,4	75,4	32,8	45,0	39,4	79,2
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	80,5	77,2	78,0	39,4	44,5	36,4	82,3
<i>Area geografica</i>							
Nord-Ovest	38,2	36,4	30,9	22,7	11,5	13,1	37,8
Nord-Est	33,1	27,4	17,9	14,7	6,6	10,0	25,5
Centro	52,0	47,1	40,0	25,2	27,1	27,7	49,5
Sud	64,2	67,1	57,8	33,3	43,1	35,0	60,9
<i>Sesso</i>							
Maschio	47,4	45,6	31,7	29,7	23,2	26,1	33,3
Femmina	52,2	51,5	50,3	21,2	28,0	20,5	61,3
<i>Età</i>							
Da 15 a 25 anni	54,0	59,2	48,0	32,2	27,3	25,0	50,5
Da 26 a 30 anni	48,6	47,4	39,6	29,6	25,7	22,6	45,2

segue

### 7.3 Disponibilità

Tabella 44  
Aspettative e disponibilità della forza lavoro, valori % risposte affermative

7.3 Disponibilità

segue  
 Tabella 44  
 Aspettative e  
 disponibilità  
 della forza  
 lavoro, valori %  
 risposte  
 affermative

Disponibilità ad accettare di:	Lavorare o cambiare lavoro entro 2 settimane	Lavorare 40 ore sett. nella città a 1000 € al mese	Lavorare 20 ore sett. nella propria città a 600 € al mese	Trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20% (se disoccupato a 1.200 € al mese)	Tornare nella città con un salario ridotto del 20% (se disoccupato a 800 € al mese)	Lavorare con qualsiasi mansione e orario	Lavorare part-time
Da 31 a 40 anni	47,3	43,2	35,9	21,2	24,7	22,1	43,6
Da 41 a 53 anni	48,8	42,3	38,1	18,1	23,4	25,1	47,3
<i>Titolo di studio</i>							
Medie inferiori	56,4	56,0	47,8	22,9	30,5	30,7	50,7
Medie superiori	48,7	48,7	40,6	26,4	24,3	22,1	46,9
Università	41,9	35,7	28,1	28,2	21,0	16,2	38,3
<b>Totale</b>	<b>49,6</b>	<b>48,4</b>	<b>40,4</b>	<b>25,7</b>	<b>25,5</b>	<b>23,5</b>	<b>46,4</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

## 7.4 SKILLS

In quale modo le abilità contribuiscono alla caratterizzazione dell'offerta di lavoro? Esiste una sistematica distanza nella dotazione di competenze, intese sia come titoli di studio che capacità o licenze possedute, tra chi è nel mondo del lavoro e chi non riesce ad entrarvi? Il saper usare il computer almeno per scrivere (livello basso), per fare una ricerca specifica su internet (livello medio), saper gestire il sistema operativo di un personal (livello alto), saper leggere e scrivere in inglese (livello medio basso) e saper parlare e capire l'inglese (livello medio alto) sono abilità ulteriori rispetto al titolo di studio che trovano una loro corrispondente spendibilità nel mondo del lavoro? Nella tab. 45 abbiamo confrontato le abilità dei quattro gruppi di analisi della rilevazione, vale a dire occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni, occupato in cerca di un nuovo lavoro, non occupato in cerca di un primo lavoro o di un nuovo lavoro, proponendo anche una disaggregazione per genere. Tenendo conto dell'eterogeneità dell'aggregato "in cerca di lavoro", possiamo vedere che comunque molte caratteristiche e competenze che appartengono all'offerta di lavoro che cerca un'occupazione sono in linea con la dotazione media degli occupati, non confermando, per questi fattori, le ipotesi di eventuale selezione sistematica dei disoccupati nel mondo del lavoro a causa dell'insufficienza di queste specifiche caratteristiche.

Se poniamo un livello soglia al 50% per indicare una abilità mediamente diffusa nella forza lavoro, vediamo come scrivere al PC e usare internet siano ormai un patrimonio conoscitivo largamente diffuso sia tra gli occupati, sia tra quanti ricercano un lavoro; invece installare un sistema operativo, ovvero interagire con l'*hardware* e quindi dimostrare di comprendere il "sistema" PC, è una capacità già molto meno diffusa. Seguendo questa chiave di lettura scrivere o leggere un po' in inglese è abbastanza comune, mentre interagire in maniera più evoluta, cioè parlare e capire in modo efficace, è molto meno frequente. Rispetto un'analisi di genere è interessante osservare come le abilità tra donne e uomini siano per tutti i gruppi di analisi molto prossime, le uniche differenze di rilievo interessano competenze specifiche, quali possedere patenti particolari o saper installare un sistema operativo, *skills* riferiti a categorie professionali molto circoscritte. La componente femminile presenta livelli di competenze maggiori nell'aggregato degli occupati in cerca di un nuovo lavoro, mentre le donne non occupate in cerca, soprattutto alla ricerca di un primo impiego presentano livelli inferiori.

Sommando le singole abilità possedute determiniamo un indice di abilità (*skill's score*) per gli occupati e per i non occupati in cerca di lavoro. Ciò che risulta interessante evidenziare è che l'istruzione e lo *skill's score* sono linearmente dipendenti, mostrando ancora una volta come l'istruzione (in questo caso

#### 7.4 Skills

intesa come numero di anni di studio) sia una sintesi molto prossima delle abilità possedute. Infine, le casalinghe sembrano notevolmente lontane dagli altri aggregati, mostrando una debolezza specifica dal punto di vista del patrimonio di competenze da spendere nel mercato del lavoro.

Skills e abilità professionali	Scrivere al PC	Utilizzare Internet	Installare sistema operativo	Scrivere in inglese	Parlare in inglese	Patenti particolari	Iscrizione albo professionale	Anni medi di studio	Skills score
	%	%	%	%	%	%	%	Valore medio	
<i>Un occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni</i>									
Maschio	79,1	74,6	47,8	57,6	33,4	16,2	13,5	12,2	334,4
Femmina	80,1	72,8	34,7	62,2	35,5	2,5	10,5	12,9	311,1
<i>Un occupato che cerca un nuovo lavoro</i>									
Maschio	69,2	63,6	37,4	45,8	24,2	13,3	6,6	11,4	271,6
Femmina	76,0	67,8	25,8	53,1	28,2	3,0	8,1	12,1	274,0
<i>Disoccupato, casalinga, studente che cerca lavoro</i>									
Maschio	64,8	60,5	42,0	50,2	25,2	17,5	5,2	11,2	276,5
Femmina	60,2	49,2	21,3	44,8	25,2	1,9	4,4	11,2	218,2
<i>Disoccupato, casual, studente che cerca primo lavoro</i>									
Maschio	87,7	87,6	59,3	67,7	31,1	9,3	4,4	12,9	360,0
Femmina	71,5	66,9	27,5	60,5	30,4	0,7	3,5	12,1	273,0
<i>Forze di lavoro</i>									
Dirigente, diret. didattico, docente univers., magistrato	95,0	91,6	59,4	82,1	67,0	11,3	26,3	16,4	449,1
Impiegato direttivo	96,4	92,8	60,7	83,6	61,5	6,5	19,9	15,3	436,6
Imprenditore individuale	94,9	86,2	51,4	65,1	48,2	20,0	32,1	13,3	411,2
Libero professionista	85,2	81,6	49,0	66,5	42,5	10,6	41,7	13,9	391,1
Lavoratore autonomo con p.Iva	86,0	78,4	45,7	74,4	51,7	9,5	24,6	13,5	383,7
Impiegato generico	89,6	84,5	48,1	68,0	40,2	8,1	7,6	13,0	359,0

segue

#### 7.4 Skills

Tabella 45  
Abilità e skills professionali, valori % risposte affermative per status occupazionale, valore medio anni di studio e skill's score

## 7.4 Skills

segue  
 Tabella 45  
 Abilità e skills  
 professionali,  
 valori % risposte  
 affermative per  
 status  
 occupazionale,  
 valore medio  
 anni di studio e  
 skill's score

Skills e abilità professionali	Scrivere al PC	Utilizzare Internet	Installare sistema operativo	Scrivere in inglese	Parlare in inglese	Patenti particolari	Iscrizione albo professionale	Anni medi di studio	Skill's score
	%	%	%	%	%	%	%	Valore medio	
Collaboratore - consulente	88,1	81,0	43,8	67,5	41,7	6,4	15,0	14,0	357,6
Tecnico - Operario specializzato	80,9	74,3	48,2	54,9	27,6	15,1	10,6	12,0	323,4
Socio/gestore di cooperative	80,1	71,9	40,9	65,1	34,2	0,9	5,6	12,8	311,6
Commerciante, artigiano	74,9	68,6	25,1	54,4	21,6	9,8	12,6	11,8	278,8
In cerca di occupazione	67,4	62,6	35,7	52,4	23,6	10,0	4,4	11,8	268,0
Titolare o coadiuvante di impresa familiare	74,1	65,3	25,2	47,0	18,4	9,6	9,6	11,7	261,1
Operato o posizione similare	54,0	46,8	22,4	33,4	12,2	12,3	3,0	10,0	194,0
<i>Abilità forze di lavoro (valore medio)</i>	82,0	75,8	42,8	62,7	37,7	10,0	16,4	13,1	340,4
<i>Non forze di lavoro in cerca</i>									
Svolge uno stage, la pratica profes.le o un tirocinio	97,9	96,0	51,9	74,0	50,7	2,6	27,4	15,8	416,3
Studente	93,4	89,2	49,9	75,3	47,5	2,8	2,1	12,2	372,5
Militare di leva	73,2	70,8	43,8	51,4	19,6	8,8	0,0	11,9	279,4
Casalinga/o	43,8	31,9	12,5	33,6	15,1	1,8	3,1	10,1	152,0
<i>Abilità Non forze di lavoro in cerca (valore medio)</i>	67,1	59,2	32,6	49,0	28,2	5,0	9,4	11,8	262,1

Fonte: elaborazione Istat, RdI 2003

**appendice statistica**







	Occupato che ha trovato l'attuale lavoro da meno di 5 anni	Occupato che cerca un nuovo lavoro	Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	Totale
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	1.916.149	292.748	254.794	122.675	2.586.367
Nord-Est	1.502.631	203.483	130.850	70.380	1.907.345
Centro	1.150.701	198.842	319.504	136.666	1.805.714
Sud	1.511.968	416.935	1.113.927	875.002	3.917.833
<i>Sesso</i>					
Maschio	3.530.269	600.594	772.287	521.250	5.424.401
Femmina	2.551.180	511.416	1.046.789	683.473	4.792.859
<i>Età</i>					
15-25 anni	1.471.405	227.986	466.732	593.326	2.759.451
26-30 anni	1.519.823	259.327	303.979	360.567	2.443.697
31-40 anni	2.130.005	424.339	664.519	193.425	3.412.289
41-53 anni	960.216	200.357	383.845	57.405	1.601.823
<i>Titolo di studio</i>					
Nessun titolo	3.118	931	13.055	2.840	19.945
Elementare	127.372	22.839	84.363	25.437	260.012
Licenza media	1.382.693	345.116	638.685	287.656	2.654.149
Superiori 3 anni	540.940	94.207	134.262	32.380	801.789
Superiori 5 anni	2.737.269	506.350	734.611	637.095	4.615.325
Laurea breve	212.805	23.971	37.144	20.130	294.051
Laurea	1.018.368	113.025	174.606	195.817	1.501.816
Master & PhD	58.883	5.571	2.350	3.368	70.172
Totale	6.081.450	1.112.010	1.819.076	1.204.723	10.217.260

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

Tavola 1  
Occupati e non occupati, per area geografica, sesso, età e titolo di studio (valori assoluti e % di riga)

Tavola 2  
Titolo di studio  
per status  
occupazionale,  
area geografica e  
classi di età,  
valori assoluti e  
% di riga e di  
colonna

Titolo di studio	Licenza elementare		Licenza media		Diploma		Laurea		Post-laurea		Totale	
	% r	% c	% r	% c	% r	% c	% r	% c	% r	% c	V. a.	% c
<i>Status</i>												
Occupato che ha trovato l'attuale lavoro da meno di 5 anni	2,1	22,7	53,9	20,2	1,0	6.081.451	100,0	59,5				
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	2,1	31,0	54,0	12,3	0,5	1.112.010	100,0	10,9				
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	5,4	35,1	47,8	11,6	0,1	1.819.076	100,0	17,8				
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	2,3	23,9	55,6	17,9	0,3	1.204.723	100,0	11,8				
<i>Area geografica</i>												
Nord-Ovest	1,7	24,4	53,3	19,9	0,8	2.586.367	100,0	25,3				
Nord-Est	1,2	20,8	55,2	21,8	1,0	1.907.345	100,0	18,7				
Centro	2,9	25,3	54,2	17,1	0,5	1.805.714	100,0	17,7				
Sud	4,1	29,9	51,3	14,2	0,5	3.917.833	100,0	38,3				
<i>Età</i>												
15-25 anni	0,3	24,7	70,2	4,8	0,0	2.759.451	100,0	27,0				
26-30 anni	0,4	15,5	53,9	29,4	0,8	2.443.697	100,0	23,9				
31-40 anni	2,4	28,4	44,6	23,2	1,4	3.412.289	100,0	33,4				
41-53 anni	11,1	39,1	40,1	9,6	0,2	1.601.823	100,0	15,7				
Totale	2,7	26,0	53,0	17,6	0,7	10.217.260	100,0	100,0				

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Area geografica	Nord-Ovest		Centro		Sud		Totale	
	% r	% r	% r	% r	% r	% r	V. a.	% c
<i>Status</i>								
Occupato che ha trovato l'attuale lavoro da meno di 5 anni	31,5	24,7	18,9	24,9	6.081.451	100,0	59,5	
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	26,3	18,3	17,9	37,5	1.112.010	100,0	10,9	
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	14,0	7,2	17,6	61,2	1.819.076	100,0	17,8	
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	10,2	5,8	11,3	72,6	1.204.723	100,0	11,8	
<i>Titolo di studio</i>								
Licenza elementare	15,7	8,3	18,6	57,4	279.957	100,0	2,7	
Licenza media	23,8	14,9	17,2	44,1	2.654.149	100,0	26,0	
Diploma	25,4	19,4	18,1	37,1	5.417.115	100,0	53,0	
Laurea	28,6	23,1	17,2	31,1	1.795.867	100,0	17,6	
Post-laurea	28,7	28,4	14,0	28,9	70.172	100,0	0,7	
<i>Età</i>								
15-25 anni	23,9	17,7	16,4	42,0	2.759.451	100,0	27,0	
26-30 anni	26,0	18,9	18,2	36,9	2.443.697	100,0	23,9	
31-40 anni	25,7	18,9	18,4	37,0	3.412.289	100,0	33,4	
41-53 anni	25,9	19,5	17,7	37,0	1.601.823	100,0	15,7	
<i>Totale</i>	25,3	18,7	17,7	38,3	10.217.260	100,0	100,0	

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

Tavola 3  
Ripartizione geografica per status occupazionale, titolo di studio e classi di età, valori assoluti e % di riga e di colonna

Tavola 4  
Classi di età per  
status  
occupazionale,  
titolo di studio e  
classi di età,  
valori assoluti e  
% di riga e di  
colonna

Età	15-25 anni		26-30 anni		31-40 anni		41-53 anni		Totale			
	% r		% r		% r		% r		V. a.	% r	% c	
<i>Status</i>												
Occupato che ha trovato l'attuale lavoro da meno di 5 anni	24,2	25,0	35,0	15,8	6.081.451	100,0	59,5					
Occupato che sta cercando un nuovo lavoro	20,5	23,3	38,2	18,0	1.112.010	100,0	10,9					
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	25,7	16,7	36,5	21,1	1.819.076	100,0	17,8					
Disoccupato, casalinga, studente che cerca primo lavoro	49,3	29,9	16,1	4,8	1.204.723	100,0	11,8					
<i>Area geografica</i>												
Nord-Ovest	25,5	24,5	34,0	16,0	2.586.367	100,0	25,3					
Nord-Est	25,7	24,2	33,7	16,3	1.907.345	100,0	18,7					
Centro	25,0	24,6	34,7	15,7	1.805.714	100,0	17,7					
Sud	29,6	23,0	32,2	15,1	3.917.833	100,0	38,3					
<i>Titolo di studio</i>												
Licenza elementare	3,3	3,7	29,7	63,4	279.957	100,0	2,7					
Licenza media	25,7	14,2	36,5	23,6	2.654.149	100,0	26,0					
Diploma	35,7	24,3	28,1	11,9	5.417.115	100,0	53,0					
Laurea	7,4	40,0	44,1	8,5	1.795.867	100,0	17,6					
Post-laurea	0,8	26,2	68,7	4,2	70.172	100,0	0,7					
<b>Totale</b>	<b>27,0</b>	<b>23,9</b>	<b>33,4</b>	<b>15,7</b>	<b>10.217.260</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>					

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Alcuni indicatori occupazionali	Italia	Belgio	Danimarca	Germania	Inghilterra	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Svezia	Portogallo	EU15
<i>Tasso di occupazione complessivo</i>	56,1	59,6	75,1	65,1	71,8	57,8	59,7	63,2	65,4	62,7	73,5	69,0	72,9	68,1	64,4
Maschi	69,6	67,3	79,6	71,0	78,1	72,4	73,2	69,4	75,0	73,3	80,9	76,4	74,2	75,0	72,7
Femmine	42,7	51,8	70,5	59,1	65,3	43,8	46,0	57,2	55,8	52,0	65,8	61,7	71,5	61,4	56,1
<i>Tasso di occupazione lavoratori tra i 55 e i 64 anni</i>	30,3	28,1	60,2	39,5	55,5	42,1	40,8	36,8	49,0	30,0	44,8	30,1	68,6	51,6	41,7
<i>Età media di uscita dalla forza lavoro</i>	61,0	58,7	62,1	61,6	63,0	63,2	61,4	59,6	64,4	59,3*	60,4	58,8	63,1	62,1	61,4(p)
Maschi	60,9	58,6	62,3	61,9	64,2	63,9	61,6	59,7	62,0*	0,0	61,0	59,4	63,5	63,7	61,7(p)
Femmine	61,0	58,7	62,0	61,4	61,9	62,5	61,3	59,6	62,8*	0,0	59,9	58,2	62,8	60,6	61,0(p)
<i>Tasso di disoccupazione complessivo</i>	8,6	8,0	5,4	9,6	4,9	9,7	11,3	9,5	4,6	3,7	3,8	4,3	5,6	6,3	8,1
Maschi	6,7	7,6	5,3	10,0	5,5	6,2	8,2	8,6	4,9	3,0	3,6	3,9	6,0	5,4	7,4
Femmine	11,6	8,4	5,9	9,2	4,3	15,0	15,9	10,5	4,2	4,6	4,0	4,7	5,2	7,2	9,0
<i>Tasso di disoccupazione giovanile (15 - 24 anni)</i>	26,7	21,0	9,9	11,1	12,3	26,8	22,7	21,1	8,3	11,4	6,6	8,1	13,4	14,4	15,9
<i>Incidenza disoccupazione di lungo termine sulla disoccupazione totale (oltre 12 mesi)</i>	4,9	3,7	1,1	4,7	1,1	5,1	3,9	3,5	1,5	0,9	1,0	1,2	1,0	2,2	3,3
<i>Crescita complessiva occupazione</i>	1,2	0,0	-0,9	-1,0	0,9	1,4	1,8	-0,1	2,0	1,8	-0,4	-0,1	-0,2	-0,4	0,3
Maschi	0,8	-0,9	-0,2	-1,6	1,0	1,1	0,5	-0,5	1,5	1,8	-1,0	-0,9	-0,3	-1,1	-0,2
<i>Età media di uscita dalla forza lavoro</i>	61,0	58,7	62,1	61,6	63,0	63,2	61,4	59,6	64,4	59,3*	60,4	58,8	63,1	62,1	61,4(p)
Maschi	60,9	58,6	62,3	61,9	64,2	63,9	61,6	59,7	62,0*	0,0	61,0	59,4	63,5	63,7	61,7(p)
Femmine	61,0	58,7	62,0	61,4	61,9	62,5	61,3	59,6	62,8*	0,0	59,9	58,2	62,8	60,6	61,0(p)

segue

Tavola 5  
Indicatori occupazionali  
europei,  
valori %

segue  
Tavola 5  
Indicatori  
occupazionali  
europei,  
valori %

Alcuni indicatori occupazionali	Italia	Belgio	Danimarca	Germania	Inghilterra	Grecia	Spagna	Francia	Irlanda	Lussemburgo	Paesi Bassi	Austria	Svezia	Portogallo	EU15
Tasso di disoccupazione complessivo	8,6	8,0	5,4	9,6	4,9	9,7	11,3	9,5	4,6	3,7	3,8	4,3	5,6	6,3	8,1
Maschi	6,7	7,6	5,3	10,0	5,5	6,2	8,2	8,6	4,9	3,0	3,6	3,9	6,0	5,4	7,4
Femmine	11,6	8,4	5,9	9,2	4,3	15,0	15,9	10,5	4,2	4,6	4,0	4,7	5,2	7,2	9,0
Tasso di disoccupazione giovanile (15 - 24 anni)	26,7	21,0	9,9	11,1	12,3	26,8	22,7	21,1	8,3	11,4	6,6	8,1	13,4	14,4	15,9
Incidenza disoccupazione di lungo termine sulla disoccupazione totale (oltre 12 mesi)	4,9	3,7	1,1	4,7	1,1	5,1	3,9	3,5	1,5	0,9	1,0	1,2	1,0	2,2	3,3
Crescita complessiva occupazione	1,2	0,0	-0,9	-1,0	0,9	1,4	1,8	-0,1	2,0	1,8	-0,4	-0,1	-0,2	-0,4	0,3
Maschi	0,8	-0,9	-0,2	-1,6	1,0	1,1	0,5	-0,5	1,5	1,8	-1,0	-0,9	-0,3	-1,1	-0,2
Femmine	1,7	1,3	-1,7	-0,2	0,8	1,9	4,0	0,3	2,6	1,6	0,4	0,8	-0,2	0,4(p)	0,8
Crescita del Pil in termini reali	0,3	1,3	0,4	-0,1	2,2	4,2	2,4	0,5	1,4	1,7	-0,7	0,7	1,6	-1,3	0,9
Crescita della produttività del lavoro (pro capite) (Eu-25=100) (dato previsionale)	109,9	128,0	103,9	100,9	109,0	97,9	103,9	118,7	127,2	147,7	102,5	103,5	103,0	67,2	106,8
Crescita della produttività del lavoro (orario) (Eu-15=100) (dato previsionale)	101,2	121,6	104,0	102,6	95,5	74,0	87,3	118,3	115,5	127,3	112,1	97,8	96,5	58,7	100,0
Crescita del costo reale unitario del lavoro	0,9	-1,1	0,1	-0,4	-0,3	-2,5	-0,5	0,4	1,4	-0,9	0,6	-0,2	-0,8	2,9(p)	-0,3

\* Dato disponibile fino al 2002

(p) Dato previsionale

Fonte: Eurostat 2003

Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003		1	2	3	4	5
Caratteristiche del lavoro		% risposte affermative				
Garantisce la presenza secondo un orario predeterminato	-	82,7	80,8	81,9	82,6	79,9
Gli è richiesto di lavorare per obiettivi o risultati prefissati	-	38,8	39,4	39,7	46,2	46,7
<i>Richiesta di lavorare oltre l'orario concordato:</i>						
Sì, ma retribuito	-	24,7	32,4	32,2	37,5	39,8
Sì, non retribuito	-	6,0	8,0	7,7	9,0	8,4
Ha difficoltà nell'usufruire di permessi di malattia, ferie	-	15,3	15,9	13,9	19,4	16,1
<i>Canali utilizzati nella ricerca del lavoro:</i>						
Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere	28,8	27,4	19,7	24,0	20,1	14,3
Agenzie di lavoro interinale e collocamento privato	15,7	20,6	20,8	21,7	20,4	11,2
Società di ricerca e selezione del personale	5,2	11,7	9,7	10,4	12,7	6,9
Scuole e istituti di formazione	4,9	7,6	8,3	5,9	7,9	5,1
Letture offerte di lavoro sulla stampa	30,2	28,0	25,6	27,1	28,9	20,9
Attraverso esperienze lavorative	4,5	8,2	6,4	7,1	9,2	10,9
Amici, parenti, conoscenti	63,7	56,2	55,5	56,7	58,0	52,4
Autocandidature	32,1	46,1	45,7	47,0	51,7	46,2
Concorsi pubblici	12,5	15,9	11,5	16,1	16,0	15,0
<i>Performance dei canali di ricerca</i>						
Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere	19,0	18,5	25,6	26,5	22,4	26,9
Agenzie di lavoro interinale e collocamento privato	24,8	24,3	28,2	38,1	40,6	38,0
Società di ricerca e selezione del personale	18,7	28,9	20,6	27,2	26,2	36,6
Scuole e istituti di formazione	26,6	75,1	44,8	54,4	65,0	56,7
Letture offerte di lavoro sulla stampa	21,5	27,8	28,7	26,6	29,8	40,8

segue

Tavola 6  
Panel sintetico  
dello status  
occupazionale  
(valori % risposte  
affermative)

segue  
Tavola 6  
Panel sintetico  
dello status  
occupazionale  
(valori % risposte  
affermative)

Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003		Mai	1	2	3	4	5
Attraverso esperienze lavorative		57,6	32,0	52,8	48,0	63,3	64,9
Amici, parenti, conoscenti		63,7	56,2	55,5	56,7	58,0	52,4
Autocandidature		32,1	46,1	45,7	47,0	51,7	46,2
Concorsi pubblici		12,5	15,9	11,5	16,1	16,0	15,0
<i>Performance dei canali di ricerca</i>							
Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere		19,0	18,5	25,6	26,5	22,4	26,9
Agenzie di lavoro interinale e collocamento privato		24,8	24,3	28,2	38,1	40,6	38,0
Società di ricerca e selezione del personale		18,7	28,9	20,6	27,2	26,2	36,6
Scuole e istituti di formazione		26,6	75,1	44,8	54,4	65,0	56,7
Letture offerte di lavoro sulla stampa		21,5	27,8	28,7	26,6	29,8	40,8
Attraverso esperienze lavorative		57,6	32,0	52,8	48,0	63,3	64,9
Amici, parenti, conoscenti		66,7	73,7	72,2	70,1	71,3	70,5
Autocandidature		45,3	44,5	59,6	54,9	59,6	65,2
Concorsi pubblici		17,8	33,6	32,1	36,5	29,7	53,1
<i>Il lavoro è legato:</i>							
ad un progetto o ad una commessa		-	11,1	12,3	12,8	15,0	12,1
alla sostituzione di personale		-	7,6	6,7	7,4	8,9	6,6
ad esigenze produttive		-	12,7	15,5	15,6	12,8	13,6
alle sue capacità professionali		-	24,9	22,9	28,7	28,0	32,1
ad un periodo di prova in vista di assunz. a tempo indet.		-	19,8	23,7	18,2	14,4	8,2
ad agevolaz. statali o sgravi fiscali per il datore di lav.		-	4,0	3,1	3,3	3,7	1,2
<i>Competenze e caratteristiche:</i>							
È in grado di scrivere un documento di testo al computer		55,6	74,4	71,1	77,1	80,3	77,1

segue



Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003	1	2	3	4	5	
È in grado di fare una ricerca su Internet	44,5	69,1	65,5	71,0	74,7	70,9
È in grado di installare un sistema operativo	23,7	40,3	35,3	36,6	42,8	41,4
È in grado di scrivere o leggere una lettera in inglese	39,5	57,1	56,6	59,5	62,3	54,9
È in grado di sostenere conversazione telefonica in inglese	22,9	33,9	29,8	30,7	38,5	30,5
Possiede patenti di guida particolari	6,6	4,9	4,3	9,7	10,2	12,4
È iscritto ad un albo professionale	3,9	6,8	6,4	10,7	12,7	11,6
Ha una esperienza professionale di almeno due anni	28,3	26,2	30,0	63,1	78,7	85,3
<i>In caso di proposta di occupazione stabile disponibilità ad accettare di:</i>	<i>% risposte affermative</i>					
Lavorare o cambiare lavoro entro due settimane	72,0	62,8	53,7	49,0	45,6	34,9
Lavorare 40 ore settimanali nella città a 1000 euro al mese	68,7	58,2	53,7	48,9	47,9	32,7
Lavorare 20 ore settimanali nella città a 600 euro al mese	73,5	57,0	49,1	39,4	34,3	20,8
Trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20%	26,7	30,5	28,7	26,6	26,9	19,1
Tomare nella città con un salario ridotto del 20%	39,3	36,5	27,9	22,9	25,4	15,8
Lavorare con qualsiasi mansione ed orario	33,0	29,3	24,5	22,1	24,2	16,9
Lavorare part time	77,5	63,3	52,3	44,6	39,5	29,1
<i>Informazioni generali:</i>	<i>% risposte affermative</i>					
Sottoscrizione polizza vita	12,2	10,5	15,1	16,3	18,1	28,3
Sottoscrizione polizza sanitaria	5,4	9,2	10,4	11,6	12,1	15,2
Sottoscrizione pensione integrativa	3,7	5,2	8,6	8,7	13,9	19,8
Utilizzo di prestiti d'onore o borse di studio	4,9	8,7	8,8	7,8	6,8	5,3
Trasferimento del padre per motivi di lavoro	20,2	22,3	19,4	19,2	21,2	16,0
Trasferimento della madre per motivi di lavoro	13,6	15,4	12,8	12,1	11,4	9,6
Aiuto pratico da parte di genitori/parenti	56,5	76,5	79,0	78,9	78,6	69,6

segue

segue  
Tavola 6  
Panel sintetico  
dello status  
occupazionale  
(valori % risposte  
affermative)

segue  
Tavola 6  
Panel sintetico  
dello status  
occupazionale  
(valori % risposte  
affermedve)

Numero anni in cui è stato occupato nel periodo 1999-2003		1	2	3	4	5	
Aiuto pratico a genitori/parenti	Mai	41,3	60,7	61,3	60,4	61,7	66,4
Trasferimento per motivi di lavoro		9,5	10,4	10,8	16,1	16,2	13,5
Lei ha figli		48,6	28,1	23,3	23,3	26,2	41,8
Sesso (Femmine)		64,7	51,2	50,9	49,6	49,1	37,9
(valori medi)							
Numero di datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni		-	0,8	1,2	1,5	1,7	1,6
Data del primo impiego nella vita		1989	1996	1996	1995	1995	1990
Percentuale dell'apporto al reddito familiare		-	18,5	21,8	28,9	30,3	40,9
Numero dei componenti del nucleo di convivenza		3,7	3,4	3,3	3,3	3,2	3,0
Anni di studio		10,6	12,4	12,3	12,4	12,8	12,0

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

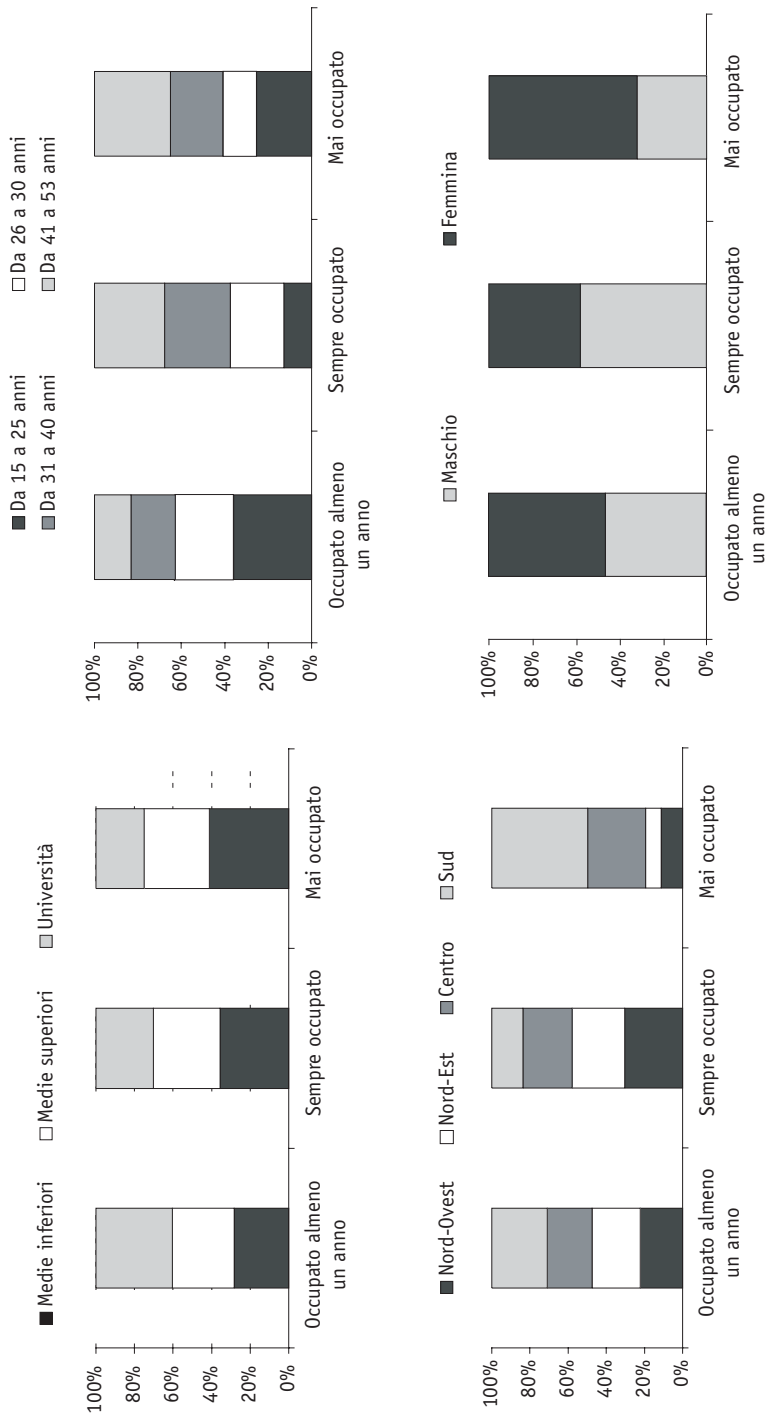


Figura 1  
Le caratteristiche della precarietà occupazionale, disaggregazione per area geografica, sesso, età e titolo di studio

Tavola 7  
Attività principale  
dell'intervistato,  
valori assoluti e  
% di riga per  
area geografica,  
sesso, età e  
titolo di studio

	Operario o posizione similare		Impiegato generico		Tecnico - Operario specializzato		Impiegato direttivo		Dirigente, direttore didattico, docente		Libero professionista		Imprenditore individuale		Commerciante artigiano		Titolare o coadiuvante di impresa familiare		Socio/gestore di cooperative		
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
<i>Area geografica</i>																					
Nord-Ovest	551.976	21,3	755.519	29,2	200.555	7,8	208.441	8,1	62.725	2,4	119.122	4,6	34.063	1,3	111.035	4,3	26.640	1,0	25.802	1,0	
Nord-Est	462.465	24,2	577.581	30,3	144.566	7,6	171.944	9,0	26.040	1,4	104.802	5,5	22.371	1,2	77.331	4,1	34.946	1,8	5.384	0,3	
Centro	376.689	20,9	478.961	26,5	112.887	6,3	94.640	5,2	36.434	2,0	74.815	4,1	21.544	1,2	70.251	3,9	9.380	0,5	9.799	0,5	
Sud	590.155	15,1	614.029	15,7	130.638	3,3	106.024	2,7	27.079	0,7	185.795	4,7	35.211	0,9	81.392	2,1	40.175	1,0	16.248	0,4	
<i>Sesso</i>																					
Maschio	1.295.252	23,9	1.073.294	19,8	482.609	8,9	286.129	5,3	94.300	1,7	318.254	5,9	81.890	1,5	207.862	3,8	62.532	1,2	31.112	0,6	
Femmina	686.032	14,3	1.352.795	28,2	106.038	2,2	294.922	6,2	57.978	1,2	166.279	3,5	31.298	0,7	132.148	2,8	48.609	1,0	26.120	0,5	
<i>Età</i>																					
15-25 anni	610.295	22,1	593.559	21,5	161.907	5,9	63.147	2,3	2.064	0,1	71.161	2,6	13.623	0,5	62.238	2,3	40.012	1,4	12.326	0,4	
26-30 anni	385.587	15,8	671.976	27,5	126.904	5,2	175.483	7,2	26.680	1,1	126.213	5,2	31.959	1,3	78.991	3,2	21.202	0,9	13.118	0,5	
31-40 anni	609.972	17,9	834.305	24,5	211.910	6,2	254.041	7,4	87.374	2,6	224.438	6,6	43.777	1,3	123.110	3,6	25.464	0,7	17.190	0,5	
41-53 anni	375.431	23,4	326.249	20,4	87.925	5,5	88.379	5,5	36.159	2,3	62.721	3,9	23.829	1,5	75.670	4,7	24.463	1,5	14.599	0,9	
<i>Titolo di studio</i>																					
Nessun titolo	2.331	11,7	1.536	7,7	-	0,0	-	0,0	-	0,0	184	0,9	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	
Elementare	97.446	37,5	24.253	9,3	8.505	3,3	-	0,0	-	0,0	5.212	2,0	1.968	0,8	6.239	2,4	1.368	0,5	-	-	
Medie inferiori	947.667	35,7	325.007	12,2	131.307	4,9	30.579	1,2	5.503	0,2	88.828	3,3	20.804	0,8	88.311	3,3	31.158	1,2	9.680	0,4	
Superiori 3 anni	259.424	32,4	174.047	21,7	94.062	11,7	14.058	1,8	4.303	0,5	17.258	2,2	2.023	0,3	31.158	3,9	11.540	1,4	5.013	0,6	

segue

	Operai o posizione similare		Impiegato generico		Tecnico - Operai specializzati		Impiegato direttivo		Dirigente, direttore didattico, docente		Libero professionista		Imprenditore individuale		Commerciante artigiano		Titolare o coadiuvante di impresa familiare		Socio/gestore di cooperative	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Superiori 5 anni	642.280	13,9	1.409.022	30,5	282.896	6,1	229.156	5,0	31.993	0,7	170.873	3,7	53.919	1,2	184.606	4,0	56.324	1,2	30.594	0,7
Laurea breve	9.704	3,3	92.168	31,3	24.893	8,5	28.009	9,5	8.995	3,1	30.053	10,2	9.449	3,2	8.239	2,8	1.712	0,6	5.452	1,9
Laurea	20.415	1,4	396.568	26,4	44.139	2,9	256.074	17,1	91.972	6,1	156.135	10,4	25.025	1,7	21.456	1,4	9.039	0,6	6.493	0,4
Master & PhD	2.017	2,9	3.489	5,0	2.844	4,1	23.174	33,0	9.511	13,6	15.990	22,8	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Totale	1.981.284	19,4	2.426.090	23,7	588.646	23,7	581.050	5,7	152.278	1,5	484.533	4,7	113.188	1,1	340.010	3,3	111.141	1,1	57.233	0,6

segue

segue  
Tavola 7  
Attività principale  
dell'intervistato,  
valori assoluti e  
% di riga per  
area geografica,  
sesso, età e  
titolo di studio

segue  
Tavola 7  
Attività principale  
dell'intervistato,  
valori assoluti e  
% di riga per  
area geografica,  
sesso, età e  
titolo di studio

	Collaboratore - consulente		Lavoratore autonomo con partita Iva		In cerca di occupazione		Casalinga/o		Pensionato da lavoro		Pensionato non da lavoro		Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio		Studente		Militare di leva o in altre condizioni		Totale		
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
<i>Area geografica</i>																					
Nord-Ovest	81.213	3,1	31.806	1,2	198.322	7,7	70.603	2,7	3.303	0,1	2.911	0,1	8.939	0,3	87.526	3,4	5.866	0,2	2.586.367	100,0	
Nord-Est	37.223	2,0	41.462	2,2	99.391	5,2	53.192	2,8	10.092	0,5	1.680	0,1	6.762	0,4	28.790	1,5	1.324	0,1	1.907.345	100,0	
Centro	45.986	2,5	18.158	1,0	224.411	12,4	86.850	4,8	5.516	0,3			18.016	1,0	114.820	6,4	6.558	0,4	1.805.714	100,0	
Sud	47.420	1,2	54.738	1,4	1.212.130	30,9	322.797	8,2	13.288	0,3	4.908	0,1	62.764	1,6	352.250	9,0	20.793	0,5	3.917.833	100,0	
<i>Sesso</i>																					
Maschio	93.850	1,7	103.779	1,9	931.475	17,2	6.134	0,1	25.288	0,5	7.643	0,1	37.304	0,7	254.205	4,7	31.488	0,6	5.424.401	100,0	
Femmina	117.993	2,5	42.386	0,9	802.778	16,7	527.308	11,0	6.910	0,1	1.855	0,0	59.177	1,2	329.180	6,9	3.053	0,1	4.792.859	100,0	
<i>Età</i>																					
15-25 anni	51.765	1,9	17.296	0,6	552.598	20,0	21.684	0,8	-	0,0	763	0,0	33.397	1,2	424.899	15,4	26.718	1,0	2.759.451	100,0	
26-30 anni	74.504	3,0	46.532	1,9	418.395	17,1	68.515	2,8	-	0,0	-	0,0	45.947	1,9	124.815	5,1	6.873	0,3	2.443.697	100,0	
31-40 anni	61.133	1,8	61.630	1,8	543.269	15,9	267.909	7,9	-	0,0	-	0,0	14.639	0,4	32.127	0,9	-	0,0	3.412.289	100,0	
41-53 anni	24.440	1,5	20.707	1,3	219.991	13,7	175.333	10,9	32.198	2,0	8.735	0,5	2.498	0,2	1.545	0,1	950	0,1	1.601.823	100,0	
<i>Titolo di studio</i>																					
Nessun titolo	-	0,0	-	0,0	12.167	61,0	3.729	18,7	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	19.945	100,0
Elementare	4.309	1,7	911	0,4	48.450	18,6	57.206	22,0	1.775	0,7	329	0,1	-	0,0	2.041	0,8	-	0,0	260.012	100,0	
Medie inferiori	24.294	0,9	24.671	0,9	523.680	19,7	222.644	8,4	23.352	0,9	5.702	0,2	2.562	0,1	138.888	5,2	9.513	0,4	2.654.149	100,0	

segue

	Collaboratore - consulente		Lavoratore autonomo con partita Iva		In cerca di occupazione		Casalinga/o		Pensionato da lavoro		Pensionato non da lavoro		Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio		Studente		Militare di leva o in altre condizioni		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Superiori 3 anni	15.265	1,9	6.995	0,9	109.019	13,6	32.640	4,1	329	0,0	1.320	0,2	3.510	0,4	14.350	1,8	5.474	0,7	801.789	100,0
Superiori 5 anni	84.802	1,8	67.154	1,5	766.251	16,6	188.531	4,1	5.678	0,1	2.148	0,0	30.836	0,7	363.424	7,9	14.839	0,3	4.615.325	100,0
Laurea breve	10.280	3,5	7.822	2,7	33.673	11,5	2.200	0,7	-	0,0	-	0,0	5.759	2,0	14.692	5,0	950	0,3	294.051	100,0
Laurea	66.836	4,5	37.239	2,5	236.157	15,7	26.493	1,8	1.064	0,1	-	0,0	52.953	3,5	49.991	3,3	3.764	0,3	1.501.816	100,0
Master & PhD	6.056	8,6	1.374	2,0	4.855	6,9	-	0,0	-	0,0	-	0,0	862	1,2	-	0,0	-	0,0	70.172	100,0
Totale	211.842	2,1	146.165	1,4	1.734.253	17,0	533.442	5,2	32.198	0,3	9.498	0,1	96.481	0,9	583.386	5,7	34.540	0,3	10.217.260	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

segue  
Tavola 7  
Attività principale  
dell'intervistato,  
valori assoluti e  
% di riga per  
area geografica,  
sesso, età e  
titolo di studio

Tavola 8  
Settore economico dell'attuale attività lavorativa, valori assoluti e % riga geografica, sesso, età, titolo di studio e attività principale

	Agricoltura, caccia e pesca		Industria e attività manifatturiere		Costruzioni		Alberghi, ristoranti e turismo		Sanità		Commercio e artigianato		Pubblica amministrazione	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Area geografica</i>														
Nord-Ovest	20.150	0,9	657.649	29,8	88.864	4,0	127.199	5,8	102.642	4,6	464.118	21,0	87.136	3,9
Nord-Est	48.263	2,8	426.511	25,0	86.828	5,1	125.936	7,4	80.245	4,7	347.931	20,4	82.404	4,8
Centro	45.846	3,4	279.841	20,7	51.105	3,8	76.188	5,6	63.859	4,7	266.782	19,8	118.633	8,8
Sud	67.278	3,5	332.888	17,3	102.599	5,3	115.983	6,0	85.469	4,4	312.557	16,2	175.882	9,1
<i>Sesso</i>														
Maschio	121.614	2,9	1.210.957	29,3	292.141	7,1	251.120	6,1	125.591	3,0	735.711	17,8	257.694	6,2
Femmina	59.922	2,0	485.932	15,9	37.255	1,2	194.185	6,3	206.623	6,7	655.678	21,4	206.360	6,7
<i>Età</i>														
15-25 anni	39.484	2,3	458.445	27,0	87.902	5,2	149.154	8,8	45.724	2,7	409.883	24,1	58.756	3,5
26-30 anni	29.776	1,7	393.838	22,1	68.997	3,9	90.922	5,1	82.818	4,7	352.638	19,8	109.709	6,2
31-40 anni	60.292	2,4	563.627	22,1	100.966	4,0	146.208	5,7	162.359	6,4	427.478	16,7	190.941	7,5
41-53 anni	51.984	4,5	280.978	24,2	71.531	6,2	59.022	5,1	41.313	3,6	201.390	17,4	104.648	9,0
<i>Titolo di studio</i>														
Nessun titolo	-	0,0	2.214	54,7	-	0,0	1.536	37,9	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Elementare	12.872	8,6	52.880	35,2	21.576	14,4	7.692	5,1	4.531	3,0	12.166	8,1	7.135	4,8
Medie inferiori	85.708	5,0	513.803	29,7	122.047	7,1	131.682	7,6	31.268	1,8	335.432	19,4	60.234	3,5
Superiori 3 anni	10.600	1,7	198.055	31,2	40.636	6,4	57.924	9,1	32.024	5,0	135.101	21,3	18.359	2,9
Superiori 5 anni	54.679	1,7	745.723	23,0	102.158	3,1	220.965	6,8	107.352	3,3	750.015	23,1	246.218	7,6
Laurea breve	3.772	1,6	30.910	13,1	1.592	0,7	4.669	2,0	49.114	20,7	40.210	17,0	18.822	7,9
Laurea	11.808	1,0	148.256	13,1	41.387	3,7	19.591	1,7	81.929	7,2	118.465	10,5	109.978	9,7

segue



	Agricoltura, caccia e pesca		Industria e attività manifatturiere		Costruzioni		Alberghi, ristoranti e turismo		Sanità		Commercio e artigianato		Pubblica amministrazione	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Master & PhD	2.097	3,3	5.049	7,8	-	0,0	1.247	1,9	25.996	40,3	-	0,0	3.308	5,1
<i>Attività principale</i>														
Operario o posizione similare	96.942	4,9	850.342	42,9	135.697	6,8	167.212	8,4	30.128	1,5	328.662	16,6	39.500	2,0
Impiegato generico	21.282	0,9	360.720	14,9	54.028	2,2	162.010	6,7	140.479	5,8	436.348	18,0	297.828	12,3
Tecnico-Operato specializzato	10.251	1,7	240.432	40,8	50.201	8,5	16.944	2,9	41.915	7,1	54.889	9,3	9.988	1,7
Impiegato direttivo	5.854	1,0	145.052	25,0	9.420	1,6	16.444	2,8	47.853	8,2	76.663	13,2	61.040	10,5
Dirigente, direttore didattico	0	0,0	25.911	17,0	2.936	1,9	2.962	1,9	6.887	4,5	11.308	7,4	23.898	15,7
Libero professionista	10.994	2,3	18.779	3,9	42.495	8,8	19.657	4,1	27.346	5,6	64.332	13,3	13.309	2,7
Imprenditore individuale	4.968	4,4	10.836	9,6	8.466	7,5	7.598	6,7	7.033	6,2	29.879	26,4	2.427	2,1
Commerciante, artigiano	1.761	0,5	19.927	5,9	3.488	1,0	18.958	5,6	1.064	0,3	271.801	79,9	2.482	0,7
Titolare o coadiuvante impresa fam.	17.724	15,9	12.349	11,1	10.471	9,4	9.018	8,1	3.275	2,9	36.102	32,5	2.498	2,2
Socio/gestore di cooperative	1.002	1,8	1.529	2,7	-	0,0	9.537	16,7	1.906	3,3	9.290	16,2	2.217	3,9
Collaboratore-consulente	6.431	3,0	6.752	3,2	4.746	2,2	10.587	5,0	17.385	8,2	23.512	11,1	8.537	4,0
Lavoratore autonomo con partita Iva	4.327	3,0	4.261	2,9	7.449	5,1	4.380	3,0	6.943	4,8	48.602	33,3	332	0,2
<b>Totale</b>	<b>181.536</b>	<b>2,5</b>	<b>1.696.889</b>	<b>23,6</b>	<b>329.396</b>	<b>4,6</b>	<b>445.306</b>	<b>6,2</b>	<b>332.214</b>	<b>4,6</b>	<b>1.391.389</b>	<b>19,3</b>	<b>464.055</b>	<b>6,5</b>

segue

segue  
Tavola 8  
Settore economico dell'attuale attività lavorativa, valori assoluti e % riga per area geografica, sesso, età, titolo di studio e attività principale

segue  
Tavola 8  
Settore  
economico  
dell'attuale  
attività  
lavorativa, valori  
assoluti e % riga  
per area  
geografica, sesso,  
età, titolo di  
studio e attività  
principale

	Istruzione		Servizi legati alle tecnologie		Servizi legati all'arte, cultura e tempo libero		Servizi di assistenza alle famiglie		Servizi alle imprese o persone		Non risponde		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Area geografica</i>														
Nord-Ovest	92.778	4,2	121.501	5,5	50.683	2,3	41.387	1,9	346.659	15,7	8.131,2	0,4	2.208.898	100,0
Nord-Est	85.898	5,0	86.722	5,1	21.981	1,3	38.944	2,3	256.177	15,0	18.276,4	1,1	1.706.114	100,0
Centro	78.614	5,8	74.354	5,5	41.707	3,1	35.031	2,6	210.199	15,6	7.385,4	0,5	1.349.545	100,0
Sud	114.529	5,9	54.302	2,8	32.474	1,7	41.928	2,2	256.854	13,3	236.161,3	12,2	1.928.904	100,0
<i>Sesso</i>														
Maschio	84.354	2,0	235.688	5,7	87.038	2,1	28.899	0,7	534.088	12,9	165.969,3	4,0	4.130.864	100,0
Femmina	287.466	9,4	101.190	3,3	59.807	2,0	128.392	4,2	535.802	17,5	103.984,9	3,4	3.062.597	100,0
<i>Età</i>														
15-25 anni	37.320	2,2	75.071	4,4	24.314	1,4	23.774	1,4	224.926	13,2	64.638,5	3,8	1.699.392	100,0
26-30 anni	82.002	4,6	113.319	6,4	61.549	3,5	32.675	1,8	295.849	16,6	65.057,9	3,7	1.779.151	100,0
31-40 anni	164.358	6,4	125.495	4,9	44.759	1,8	77.197	3,0	405.985	15,9	84.678,8	3,3	2.554.345	100,0
41-53 anni	88.139	7,6	22.993	2,0	16.222	1,4	23.644	2,0	143.129	12,3	55.579,0	4,8	1.160.573	100,0
<i>Titolo di studio</i>														
Nessun titolo	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	300,8	7,4	4.050	100,0
Elementare	3.144	2,1	-	0,0	-	0,0	5.181	3,4	15.090	10,0	7.942,9	5,3	150.211	100,0
Medie inf.	23.769	1,4	26.440	1,5	12.397	0,7	50.750	2,9	253.061	14,6	81.218,5	4,7	1.727.809	100,0
Superiori 3 anni	5.767	0,9	43.411	6,8	2.142	0,3	14.588	2,3	57.547	9,1	18.994,7	3,0	635.147	100,0
Superiori 5 anni	138.256	4,3	159.322	4,9	89.346	2,8	63.517	2,0	457.481	14,1	108.586,2	3,3	3.243.619	100,0
Laurea breve	17.448	7,4	20.409	8,6	7.614	3,2	4.064	1,7	28.151	11,9	10.001,9	4,2	236.777	100,0

segue

	Istruzione		Servizi legati alle tecnologie		Servizi legati all'arte, cultura e tempo libero		Servizi di assistenza alle famiglie		Servizi alle imprese o persone		Non risponde		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Laurea	172.065	15,2	82.578	7,3	33.727	3,0	17.755	1,6	251.878	22,3	41.977,2	3,7	1.131.393	100,0
Master & PhD	11.370	17,6	4.718	7,3	1.620	2,5	1.436	2,2	6.682	10,4	932,3	1,4	64.455	100,0
<i>Attività principale</i>														
Operario o posizione similare	9.062	0,5	20.069	1,0	16.543	0,8	55.801	2,8	193.017	9,7	38.309,7	1,9	1.981.285	100,0
Impiegato generico	183.530	7,6	144.444	6,0	42.748	1,8	28.709	1,2	463.255	19,1	90.710,4	3,7	2.426.090	100,0
Tecnico - Operario specializzato	13.772	2,3	68.007	11,6	14.753	2,5	4.379	0,7	48.743	8,3	14.370,6	2,4	588.646	100,0
Impiegato direttivo	90.578	15,6	30.972	5,3	10.198	1,8	5.059	0,9	69.003	11,9	12.914,2	2,2	581.050	100,0
Dirigente, direttore didattico, docente	44.488	29,2	8.394	5,5	3.544	2,3	-	0,0	16.854	11,1	5.095,9	3,3	152.278	100,0
Libero professionista	8.153	1,7	21.821	4,5	26.424	5,5	14.329	3,0	126.009	26,0	90.888,2	18,8	484.533	100,0
Imprenditore individuale	3.549	3,1	8.137	7,2	5.268	4,7	4.334	3,8	19.102	16,9	1.590,9	1,4	113.188	100,0
Commerciante, artigiano	958	0,3	1.536	0,5	3.785	1,1	1.469	0,4	8.130	2,4	4.649,0	1,4	340.010	100,0
Titolare o coadiuvante impresa fam.	405	0,4	-	0,0	725	0,7	9.377	8,4	7.807	7,0	1.391,2	1,3	111.141	100,0
Socio/gestore di cooperative	3.208	5,6	5.072	8,9	3.009	5,3	9.036	15,8	10.126	17,7	1.300,8	2,3	57.233	100,0
Collaboratore - consulente	13.038	6,2	19.951	9,4	13.088	6,2	22.191	10,5	63.008	29,7	2.616,9	1,2	211.842	100,0
Lavoratore autonomo con partita Iva	1.078	0,7	8.474	5,8	6.759	4,6	2.606	1,8	44.837	30,7	6.116,4	4,2	146.165	100,0
<b>Totale</b>	<b>371.820</b>	<b>5,2</b>	<b>336.878</b>	<b>4,7</b>	<b>146.845</b>	<b>2,0</b>	<b>157.291</b>	<b>2,2</b>	<b>1.069.890</b>	<b>14,9</b>	<b>269.954</b>	<b>3,8</b>	<b>7.193.461</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

segue  
Tavola 8  
Settore economico dell'attuale attività lavorativa, valori assoluti e % riga per area geografica, sesso, età, titolo di studio e attività principale

Tavola 9  
Attività  
lavorativa  
di tipo  
occasionale o  
informale o  
saltuaria, valori  
assoluti  
e % di riga

	Ha svolto attività lavorativa di tipo occasionale o informale o saltuaria?					
	Sì		No		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	239.504	9,3	2.346.864	90,7	2.586.367	100,0
Nord-Est	189.167	9,9	1.718.178	90,1	1.907.345	100,0
Centro	283.372	15,7	1.522.342	84,3	1.805.714	100,0
Sud	624.012	15,9	3.293.821	84,1	3.917.833	100,0
<i>Sesso</i>						
Maschio	662.082	12,2	4.762.319	87,8	5.424.401	100,0
Femmina	673.974	14,1	4.118.885	85,9	4.792.859	100,0
<i>Età</i>						
15-25 anni	524.722	19,0	2.234.729	81,0	2.759.451	100,0
26-30 anni	294.882	12,1	2.148.815	87,9	2.443.697	100,0
31-40 anni	373.859	11,0	3.038.430	89,0	3.412.289	100,0
41-53 anni	142.592	8,9	1.459.231	91,1	1.601.823	100,0
<i>Titolo di studio</i>						
Medie inferiori	388.281	13,2	2.545.825	86,8	2.934.106	100,0
Medie superiori	705.546	13,0	4.711.569	87,0	5.417.115	100,0
Università	242.229	13,0	1.623.811	87,0	1.866.039	100,0
<b>Totale</b>	<b>1.336.056</b>	<b>13,1</b>	<b>8.881.204</b>	<b>86,9</b>	<b>10.217.260</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Attività lavorativa principale	Attività lavorativa secondaria											Totale		
	Agricoltura e pesca	Industria e attività manif.	Costruzioni	Alberghi, ristoranti e turismo	Sanità	Comm. e artigianato	Pubblica amministrazione	Istruzione	Servizi legati alle tecnologie	Servizi legati all'arte, cultura e t. libero	Servizi di assistenza alle famiglie		Servizi alle imprese o persone	Non risponde
Agricoltura, caccia e pesca	54,0	9,0	0,7	0,7	0,0	27,9	0,0	0,0	2,9	0,0	2,8	1,1	0,8	100,0
Industria e attività manifatturiere	0,8	36,1	1,8	7,4	0,0	19,9	0,8	2,5	3,1	4,5	7,3	5,7	10,0	100,0
Costruzioni	0,8	4,5	31,1	10,9	0,0	2,9	0,0	15,7	5,1	0,0	7,2	11,1	10,6	100,0
Alberghi, ristoranti e turismo	1,5	0,0	0,7	68,3	0,8	12,1	0,3	0,5	0,0	0,6	11,7	1,4	2,1	100,0
Sanità	0,0	6,9	0,0	0,7	50,6	0,0	0,0	0,7	0,9	0,6	22,5	10,6	6,5	100,0
Commercio e artigianato	0,5	6,4	4,2	7,0	0,8	61,2	0,2	1,5	1,6	2,8	6,4	2,4	5,0	100,0
Pubblica amministrazione	9,0	0,0	0,0	7,2	0,0	9,8	28,5	3,1	0,9	4,3	0,0	30,7	6,4	100,0
Istruzione	4,4	3,3	4,8	3,7	2,8	5,8	0,3	55,2	2,8	3,8	2,3	3,8	7,1	100,0
Servizi legati alle tecnologie	0,0	4,8	0,0	4,0	0,0	2,9	12,0	2,5	59,0	11,2	2,1	0,0	1,5	100,0
Servizi legati all'arte, cultura e t. libero	4,1	4,7	0,0	5,4	0,0	3,7	4,9	1,2	0,0	47,6	5,2	12,9	10,4	100,0
Servizi di assistenza alle famiglie	3,2	0,0	0,0	3,4	2,8	14,9	0,0	0,5	0,7	1,6	41,5	6,1	25,2	100,0
Servizi alle imprese o persone	0,3	3,3	0,0	7,8	1,0	18,5	1,9	4,8	0,8	6,5	10,9	35,8	8,4	100,0
<b>Totale</b>	<b>3,5</b>	<b>8,5</b>	<b>3,2</b>	<b>13,3</b>	<b>1,9</b>	<b>20,7</b>	<b>3,2</b>	<b>5,8</b>	<b>4,4</b>	<b>6,0</b>	<b>11,0</b>	<b>11,2</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Tavola 10  
Settore economico dell'attività secondaria rispetto all'attività principale, valori % di riga

Tavola 11  
Mercato di riferimento nella ricerca di un lavoro, valori % di riga per status, area geografica, sesso, età e titolo di studio

Tipologia di mercato del lavoro	Locale-metropolitano	Provinciale	Regionale	Nazionale	Europeo	Internazionale	Non Risponde	Totale
<i>Status</i>								
Occupato che sta cercando un nuovo lavoro	29,6	15,1	7,2	7,4	1,2	1,6	37,9	100,0
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca di lavoro	50,4	21,5	12,6	8,2	2,0	3,2	2,3	100,0
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca del primo lavoro	49,1	16,2	11,4	16,1	3,4	3,4	0,4	100,0
<i>Area geografica</i>								
Nord-Ovest	43,8	19,7	7,1	2,0	1,9	2,5	23,1	100,0
Nord-Est	53,1	15,6	3,5	1,4	0,1	0,4	26,0	100,0
Centro	49,5	15,4	11,7	6,2	1,2	4,5	11,5	100,0
Sud	41,7	19,0	12,8	15,2	2,9	2,8	5,5	100,0
<i>Sesso</i>								
Maschio	32,7	18,3	12,7	15,0	3,6	3,9	13,8	100,0
Femmina	54,3	18,2	9,2	6,3	1,0	1,8	9,3	100,0
<i>Età</i>								
15-25 anni	46,4	19,5	11,7	12,5	3,7	2,4	3,8	100,0
26-30 anni	37,0	16,1	12,6	16,6	2,3	5,0	10,5	100,0
31-40 anni	41,9	19,7	11,7	7,7	0,8	2,2	16,0	100,0
41-53 anni	56,2	15,8	4,5	1,9	1,8	1,6	18,2	100,0
<i>Titolo di studio</i>								
Medie inferiori	55,6	17,2	10,0	5,1	1,1	1,2	9,9	100,0
Medie superiori	42,0	20,9	10,0	10,4	2,0	2,5	12,3	100,0
Università	25,6	11,0	15,5	22,8	5,6	8,1	11,4	100,0
<i>Totale</i>	44,4	18,2	10,8	10,3	2,2	2,8	11,3	100,0

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Motivo del rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 12 mesi	Salario insufficiente	Contratto troppo breve o precario	Mi conviene badare ai figli e alla casa	Mi si chiedeva di trasferirmi in un'altra città	Mi conviene arrangiarmi con lavori occasionali	Il datore di lavoro non era serio	Sono soddisfatto del mio lavoro	Totale
<i>Area geografica</i>								
Nord-Ovest	20,5	15,4	5,1	11,1	5,6	8,9	33,3	100,0
Nord-Est	21,9	19,3	2,7	12,8	4,5	8,9	29,9	100,0
Centro	18,9	19,6	5,4	9,9	6,7	9,6	30,0	100,0
Sud	24,9	18,7	2,9	13,1	9,2	10,6	20,7	100,0
<i>Sesso</i>								
Maschio	23,3	17,2	1,5	11,6	6,2	9,2	30,9	100,0
Femmina	20,0	19,2	6,7	12,1	7,0	9,8	25,1	100,0
<i>Età</i>								
15-25 anni	20,8	20,1	0,7	10,8	8,1	9,5	30,0	100,0
26-30 anni	24,7	17,8	3,1	11,9	6,4	10,2	25,9	100,0
31-40 anni	21,0	17,4	7,0	12,7	4,4	9,2	28,3	100,0
41-53 anni	19,1	15,1	7,4	12,2	9,1	8,5	28,6	100,0
<i>Titolo di studio</i>								
Medie inferiori	22,1	15,2	5,9	10,8	9,4	9,7	26,9	100,0
Medie superiori	22,2	19,3	3,4	12,0	6,3	9,6	27,3	100,0
Università	20,0	18,0	3,4	12,6	4,3	9,1	32,5	100,0
<b>Totale</b>	<b>21,8</b>	<b>18,1</b>	<b>3,9</b>	<b>11,8</b>	<b>6,6</b>	<b>9,5</b>	<b>28,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

Tavola 12  
Motivo del rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi dodici mesi, valori % di riga

Tavola 13  
Canali utilizzati  
nella ricerca di  
un lavoro, valori  
% di riga per  
area geografica,  
età e titolo di  
studio

Canali di ricerca utilizzati (possibili più risposte)	Centri per l'impiego	Agenzie interinali	Società di ricerca personale	Scuole e istituti di formazione	Lettura offerte su stampa	Esperienze lavorative	Amici, parenti, conoscenti	Auto-candidature	Concorsi pubblici	Totale
<i>Area geografica</i>										
Nord-Ovest	6,5	10,8	5,0	3,6	11,9	3,7	29,6	24,9	4,1	100,0
Nord-Est	7,5	10,5	5,3	4,1	11,1	5,4	26,9	25,3	3,8	100,0
Centro	9,1	7,4	3,8	3,1	13,4	5,4	28,2	22,3	7,1	100,0
Sud	13,1	6,8	5,0	3,0	13,2	3,3	25,4	19,6	10,7	100,0
<i>Età</i>										
15-25 anni	9,8	10,0	4,7	3,9	13,2	2,9	29,1	21,6	4,9	100,0
26-30 anni	10,0	8,9	6,7	3,7	12,6	3,8	23,7	22,6	7,9	100,0
31-40 anni	9,5	7,5	4,4	3,1	12,4	4,7	26,3	22,3	9,7	100,0
41-53 anni	12,6	6,1	2,4	1,9	11,8	5,4	31,0	21,4	7,3	100,0
<i>Titolo di studio</i>										
Medie inferiori	12,5	5,8	1,6	1,4	11,7	4,3	37,5	22,0	3,2	100,0
Medie superiori	10,1	9,3	4,6	3,5	13,4	3,9	25,6	22,0	7,6	100,0
Università	7,5	8,5	9,7	5,2	11,4	4,3	18,1	22,5	12,8	100,0
Totale	10,2	8,3	4,8	3,3	12,6	4,1	27,0	22,1	7,6	100,0

Fonte: elaborazione Istat, RdI 2003



Canali che hanno dato un impiego (possibili più risposte)	Centri per l'impiego	Agenzie interinali	Società di ricerca personale	Scuole e istituti di formazione	Letture offerte su stampa	Esperienze lavorative	Amici, parenti, conoscenti	Autocandidature	Concorsi pubblici	Totale
<i>Area geografica</i>										
Nord-Ovest	4,3	8,4	3,0	3,8	10,9	4,9	35,4	24,3	4,9	100,0
Nord-Est	3,4	7,1	2,8	5,4	6,9	7,8	32,9	30,1	3,7	100,0
Centro	4,3	4,8	2,6	2,7	8,3	4,3	40,2	25,9	7,0	100,0
Sud	5,6	2,9	1,9	2,2	6,1	4,1	42,7	27,2	7,5	100,0
<i>Età</i>										
15-25 anni	3,4	6,9	1,5	4,1	7,8	3,0	44,8	26,2	2,4	100,0
26-30 anni	3,5	6,0	3,1	3,7	8,4	4,7	34,8	30,6	5,2	100,0
31-40 anni	4,4	5,4	3,2	3,6	7,7	6,0	35,9	25,9	7,9	100,0
41-53 anni	7,9	3,3	1,6	1,5	7,4	6,8	38,9	25,0	7,6	100,0
<i>Titolo di studio</i>										
Medie inferiori	6,7	3,9	1,2	0,8	5,6	5,1	49,0	25,9	1,8	100,0
Medie superiori	4,1	6,5	2,0	3,4	8,8	5,0	37,9	27,2	5,2	100,0
Università	2,4	5,1	6,2	7,7	8,4	5,7	21,5	27,7	15,2	100,0
Totale	4,5	5,5	2,5	3,4	7,8	5,2	38,2	26,9	6,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

Tavola 14  
Canali che hanno permesso di trovare un lavoro, valori % di riga per area geografica, età e titolo di studio

Tavola 15  
Canali che hanno permesso di trovare l'impiego attuale, valori % di riga per area geografica, età e titolo di studio

Canale che ha permesso di trovare l'attuale occupazione	Centri per l'impiego	Agenzie interinali	Società di ricerca personale	Scuole e istituti di formazione	Letture offerte su stampa	Esperienze lavorative	Amici, parenti, conoscenti	Autocandidature	Concorsi pubblici	Totale
<i>Area geografica</i>										
Nord-Ovest	3,6	7,3	3,3	4,1	8,5	4,8	36,1	26,9	5,3	100,0
Nord-Est	3,8	5,7	3,9	5,2	5,5	6,5	32,7	30,1	6,6	100,0
Centro	3,3	4,7	2,5	2,7	5,7	4,6	42,2	25,0	9,3	100,0
Sud	5,2	1,2	1,8	1,3	4,2	4,8	43,2	25,5	12,8	100,0
<i>Età</i>										
15-25 anni	3,3	7,0	1,5	5,1	5,7	2,8	44,6	27,0	3,0	100,0
26-30 anni	3,1	4,9	3,8	3,5	6,3	5,2	34,5	31,3	7,3	100,0
31-40 anni	3,7	3,8	3,9	2,8	6,4	5,8	36,5	24,9	12,2	100,0
41-53 anni	7,6	2,9	1,0	1,5	5,0	7,6	39,0	24,4	10,9	100,0
<i>Titolo di studio</i>										
Medie inferiori	6,3	2,7	0,9	1,1	3,5	5,3	51,9	25,5	2,7	100,0
Medie superiori	3,6	5,9	2,3	3,3	7,1	4,8	37,2	28,2	7,6	100,0
Università	2,3	4,0	6,9	6,3	6,5	6,1	24,0	25,2	18,7	100,0
Totale	4,0	4,7	2,8	3,3	6,0	5,2	38,4	26,9	8,5	100,0

Fonte: elaborazione Istat, Ridi 2003

Tipologia contrattuale	Contratto formazione lavoro o apprendistato	Lavoro interinale	Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	Lavoro a tempo indeterminato	Collaborazioni coordinate e continuative	Associati in partecipazione	Attività professionale o autonoma	Socio di cooperativa o di società	Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	Non risponde	Totale												
<b>Area geografica</b>																								
Nord-Ovest	122.681	5,6	22.883	1,0	205.022	9,3	107.722	4,9	1.264.194	57,2	174.909	7,9	6.900	0,3	212.404	9,6	74.657	3,4	15.508	0,7	2.017	0,1	2.208.898	100,0
Nord-Est	114.586	6,7	19.819	1,2	194.905	11,4	96.185	5,6	974.873	57,1	55.053	3,2	3.723	0,2	182.344	10,7	48.120	2,8	16.507	1,0	-	0,0	1.706.114	100,0
Centro	93.511	6,9	8.626	0,6	213.137	15,8	66.835	5,0	678.555	50,3	98.992	7,3	13.382	1,0	142.877	10,6	18.755	1,4	14.876	1,1	-	0,0	1.349.545	100,0
Sud	97.264	5,0	13.024	0,7	249.033	12,9	101.065	5,2	897.536	46,5	92.077	4,8	4.515	0,2	335.130	17,4	40.465	2,1	26.359	1,4	72.436	3,8	1.928.904	100,0
<b>Sesso</b>																								
Maschio	264.181	6,4	42.385	1,0	382.704	9,3	207.725	5,0	2.240.821	54,2	198.788	4,8	15.617	0,4	595.912	14,4	99.719	2,4	33.584	0,8	49.428	1,2	4.130.864	100,0
Femmina	163.860	5,4	21.967	0,7	479.393	15,7	164.081	5,4	1.574.337	51,4	222.243	7,3	12.903	0,4	276.843	9,0	82.278	2,7	39.665	1,3	25.026	0,8	3.062.597	100,0
<b>Età</b>																								
15-25 anni	284.362	16,7	20.202	1,2	225.263	13,3	153.035	9,0	686.313	40,4	114.699	6,7	1.868	0,1	137.847	8,1	42.096	2,5	21.595	1,3	12.112	0,7	1.699.392	100,0
26-30 anni	95.205	5,4	20.303	1,1	174.826	9,8	101.507	5,7	932.509	52,4	141.912	8,0	6.475	0,4	211.579	11,9	53.434	3,0	24.581	1,4	16.822	0,9	1.779.151	100,0
31-40 anni	34.730	1,4	17.552	0,7	276.947	10,8	86.576	3,4	1.512.057	59,2	133.165	5,2	11.885	0,5	386.297	15,1	52.673	2,1	21.415	0,8	21.049	0,8	2.554.345	100,0
41-53 anni	13.744	1,2	6.295	0,5	185.061	15,9	30.689	2,6	684.279	59,0	31.256	2,7	8.292	0,7	137.032	11,8	33.794	2,9	5.659	0,5	24.471	2,1	1.160.573	100,0
<b>Titolo di studio</b>																								
Medie inferiori	100.461	5,3	13.255	0,7	275.063	14,6	105.717	5,6	1.015.308	53,9	64.876	3,4	10.984	0,6	216.495	11,5	34.108	1,8	18.269	1,0	27.534	1,5	1.882.070	100,0
Medie superiori	276.319	7,1	41.894	1,1	415.570	10,7	207.820	5,4	2.072.274	53,4	240.640	6,2	12.163	0,3	429.402	11,1	115.410	3,0	31.085	0,8	36.188	0,9	3.878.766	100,0
Università	51.262	3,6	9.202	0,6	171.465	12,0	58.269	4,1	727.576	50,8	115.515	8,1	5.373	0,4	226.858	15,8	32.479	2,3	23.895	1,7	10.731	0,7	1.432.625	100,0
Totale	428.041	6,0	64.351	0,9	862.098	12,0	371.807	5,2	3.815.158	53,0	421.031	5,9	28.520	0,4	872.755	12,1	181.997	2,5	73.250	1,0	74.454	1,0	7.193.461	100,0

Fonte: elaborazione Istat, RdI 2003

Tavola 16  
 Tipologia  
 contrattuale per  
 area geografica,  
 sesso, età e  
 titolo di studio,  
 valori assoluti e  
 % di riga

Tavola 17  
 Caratteristiche  
 delle tipologie  
 contrattuali,  
 valori % risposte  
 affermate, per  
 tipologia  
 contrattuale,  
 area geografica,  
 sesso, età e  
 titolo di studio

Caratteristiche delle tipologie contrattuali	Garantisce la presenza secondo un orario predeterminato	Gli è richiesto di lavorare per obiettivi o risultati prefissati	Richiesta di lavorare oltre l'orario concordato	Difficoltà nell'usufruire di permessi di malattia, ferie, diritti contrattuali
<i>Tipologia contrattuale</i>				
Contratto formazione lavoro o apprendistato	89,9	39,8	37,4	15,1
Lavoro interinale	79,2	30,4	32,8	13,1
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	88,2	41,9	31,3	13,9
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	89,2	52,8	35,4	19,6
Lavoro a tempo indeterminato	87,9	45,8	46,5	11,6
Collaborazioni coordinate e continuative	75,7	51,5	31,1	34,0
Associati in partecipazione	65,3	43,8	15,4	21,3
Attività professionale o autonoma	42,4	40,3	12,8	22,5
Socio di cooperativa o di società	72,1	47,3	16,5	44,8
Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	67,1	41,3	22,2	23,3
<i>Area geografica</i>				
Nord-Ovest	81,3	45,6	49,7	21,8
Nord-Est	84,4	50,6	53,5	16,6
Centro	77,9	40,5	38,9	12,0
Sud	79,4	42,2	38,4	12,7
<i>Sesso</i>				
Maschio	77,4	47,2	48,6	15,6
Femmina	85,6	41,9	41,4	17,2
<i>Età</i>				
15-25 anni	86,3	40,1	43,7	16,2
26-30 anni	80,7	46,2	49,6	19,7
31-40 anni	79,6	48,2	45,1	15,5
41-53 anni	76,1	43,0	42,9	12,7
<i>Titolo di studio</i>				
Medie inferiori	82,3	38,9	44,0	14,7
Medie superiori	81,6	42,6	45,9	16,4
Università	77,1	59,1	46,6	18,1
<i>Totale</i>	80,9	44,9	45,5	16,3

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Motivazione della natura temporanea del contratto	Il lavoro è legato:					ad agevolaz. statali o sgravi fiscali per il datore di lav.
	ad un progetto o ad una commessa	alla sostituzione di personale	ad esigenze produttive	alle sue capacità professionali	ad un periodo di prova in vista di assunz. a tempo indet.	
<i>Tipologia contrattuale</i>						
Contratto formazione lavoro o apprendistato	8,5	2,8	10,4	16,8	41,3	10,7
Lavoro interinale	10,8	9,6	31,9	10,3	8,1	2,6
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	12,9	14,3	21,3	22,7	13,0	1,3
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	11,0	11,7	13,9	26,2	20,8	3,6
Collaborazioni coordinate e continuative	20,6	6,2	21,7	40,9	12,2	2,2
Associati in partecipazione	36,3	6,1	12,6	28,3	0,0	0,0
Attività professionale o autonoma	11,4	1,6	6,6	38,4	0,5	0,3
Socio di cooperativa o di società	8,0	2,7	7,6	34,0	1,3	0,3
Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	17,6	7,4	12,8	22,0	28,3	1,2
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	10,3	6,2	10,2	26,9	10,6	1,8
Nord-Est	8,9	7,2	11,0	26,6	19,9	3,7
Centro	20,6	12,0	18,4	27,8	13,1	0,6
Sud	11,5	4,5	17,1	32,1	11,8	3,6
<i>Sesso</i>						
Maschio	12,3	3,8	13,9	30,3	13,1	2,5
Femmina	12,5	11,2	14,3	26,4	13,9	2,5

segue

Tavola 18  
Motivazione della natura temporanea del contratto, valori % risposte affermative, per tipologia contrattuale, area geografica, sesso, età e titolo di studio

segue  
 Tavola 18  
 Motivazione della  
 natura  
 temporanea del  
 contratto, valori  
 % risposte  
 affermative, per  
 tipologia  
 contrattuale,  
 area geografica,  
 sesso, età e  
 titolo di studio

Motivazione della natura temporanea del contratto	Il lavoro è legato:					
	ad un progetto o ad una commessa	alla sostituzione di personale	ad esigenze produttive	alle sue capacità professionali	ad un periodo di prova in vista di assunz. a tempo indet.	ad agevolaz. statali o sgravi fiscali per il datore di lav.
<i>Età</i>						
15-25 anni	9,1	7,6	13,5	24,9	26,0	5,2
26-30 anni	13,8	8,7	14,3	30,2	12,6	2,4
31-40 anni	15,0	5,8	14,0	31,0	6,1	0,7
41-53 anni	11,3	5,6	15,1	28,4	4,4	1,1
<i>Titolo di studio</i>						
Medie inferiori	13,1	8,1	19,1	24,5	10,9	1,8
Medie superiori	10,6	6,4	14,1	29,2	16,5	3,6
Università	16,3	7,5	8,0	32,1	9,0	0,7
<i>Totale</i>	12,4	7,0	14,1	28,6	13,5	2,5

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

	Anno del primo impiego nella vita	Numero medio di datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni
<i>Status occupazionale</i>		
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	1993	1,4
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	1991	1,5
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro	1990	1,6
<i>Area geografica</i>		
Nord-Ovest	1993	1,4
Nord-Est	1992	1,5
Centro	1993	1,5
Sud	1992	1,6
<i>Sesso</i>		
Maschio	1992	1,5
Femmina	1993	1,4
<i>Età</i>		
15-25 anni	2000	1,4
26-30 anni	1997	1,5
31-40 anni	1991	1,5
41-53 anni	1979	1,4
<i>Titolo di studio</i>		
Medie inferiori	1987	1,6
Medie superiori	1994	1,4
Università	1997	1,4
<i>Totale</i>	1993	1,5

*Tavola 19  
Alcuni indicatori  
dell'attività  
lavorativa: anno  
primo impiego e  
numero di datori  
di lavoro  
cambiati negli  
ultimi 5 anni  
(valori medi)*

Fonte: elaborazione Isfol, Rdl 2003

Tavola 20  
Mobilità  
occupazionale,  
valori medi e  
valori % di riga

Mobilità occupazionale	N. datori lavoro cambiati negli ultimi 5 anni (valore medio)	Mobilità alta*	Mobilità bassa**	Mobilità zero***	Totale
		% r	% r	% r	% r
<i>Status occupazionale</i>					
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni	1,4	20,9	47,0	32,1	100,0
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	1,5	26,6	35,9	37,5	100,0
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro (precedente esperienza lavorativa)	1,6	35,2	29,4	35,4	100,0
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	1,4	21,5	43,5	35,0	100,0
Nord-Est	1,5	22,6	51,5	25,9	100,0
Centro	1,5	21,7	44,5	33,8	100,0
Sud	1,6	42,1	27,6	30,3	100,0
<i>Titolo di studio</i>					
Licenza elementare	2,1	36,0	38,1	25,8	100,0
Licenza media	1,6	32,5	39,9	27,6	100,0
Diploma	1,4	29,1	40,2	30,7	100,0
Laurea	1,4	24,8	35,8	39,4	100,0
Post-laurea	1,1	21,1	41,6	37,3	100,0
<i>Età</i>					
15-25 anni	1,4	33,1	33,4	33,5	100,0
26-30 anni	1,5	31,2	37,5	31,3	100,0
31-40 anni	1,5	26,4	43,5	30,1	100,0
41-53 anni	1,4	27,1	42,7	30,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>1,5</b>	<b>29,4</b>	<b>39,4</b>	<b>31,3</b>	<b>100,0</b>

\* Mobilità alta, più di 2 datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni. \*\* Mobilità bassa, uno o due datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni. \*\*\* Mobilità zero, nessun datore di lavoro cambiato negli ultimi 5 anni. Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003



Dimensione aziendale		Piccola impresa (fino a 15 addetti)	Media impresa (da 16 a 250 addetti)	Grande impresa (più di 250 addetti)	Non risponde	Totale
<i>Status</i>						
Occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni		45,4	29,2	11,0	14,4	100,0
Occupato che cerca un nuovo lavoro		48,0	24,8	10,5	16,7	100,0
Disoccupato, casalinga, studente, pensionato che cerca lavoro (precedente esperienza lavorativa)		38,5	17,8	6,3	37,4	100,0
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest		42,9	29,6	11,6	15,9	100,0
Nord-Est		48,0	30,0	9,1	13,0	100,0
Centro		41,6	27,4	11,7	19,3	100,0
Sud		44,7	21,0	8,2	26,0	100,0
<i>Sesso</i>						
Maschio		43,0	28,7	10,2	18,0	100,0
Femmina		45,8	23,6	9,7	20,9	100,0
<i>Età</i>						
15-25 anni		51,6	21,5	8,6	18,2	100,0
26-30 anni		44,5	26,3	11,1	18,2	100,0
31-40 anni		40,8	28,5	10,1	20,6	100,0
41-53 anni		41,2	28,8	10,2	19,9	100,0
<i>Titolo di studio</i>						
Medie inferiori		47,2	23,1	8,6	21,1	100,0
Medie superiori		45,9	26,7	9,5	17,9	100,0

*segue*

*Tavola 21  
Dimensione  
aziendale,  
disaggregazione  
per status  
occupazionale,  
area geografica,  
sesso, età, titolo  
di studio e  
mobilità  
occupazionale,  
valori % di riga*

segue  
 Tavola 21  
 Dimensione  
 aziendale,  
 disaggregazione  
 per status  
 occupazionale,  
 area geografica,  
 sesso, età, titolo  
 di studio e  
 mobilità  
 occupazionale,  
 valori % di riga

Dimensione aziendale	Piccola impresa (fino a 15 addetti)	Media impresa (da 16 a 250 addetti)	Grande impresa (più di 250 addetti)	Non risponde	Totale
Università	35,2	30,6	13,5	20,7	100,0
<i>Mobilità occupazionale</i>					
Mobilità alta (più di 2 datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni)	40,1	22,2	10,3	27,5	100,0
Mobilità bassa (1 o 2 datori di lavoro cambiati negli ultimi 5 anni)	47,0	29,3	10,3	13,4	100,0
Mobilità nulla (nessun cambiamento di datore di lavoro)	44,1	25,8	9,4	20,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>44,3</b>	<b>26,4</b>	<b>10,0</b>	<b>19,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

	Tempo determ.		Tempo indetermin.		Co.co.co.		Altro		Tempo determ.		Tempo indetermin.		Co.co.co.		Altro		Totale	
	% colonna				% riga													
<i>Area geografica</i>																		
Nord-Ovest	25,2	33,1	41,8	17,6	12,0	48,9	6,8	32,3	100,0									
Nord-Est	23,4	25,6	13,0	12,3	15,1	51,4	2,9	30,7	100,0									
Centro	22,9	17,8	23,4	15,8	15,6	37,6	5,4	41,4	100,0									
Sud	28,5	23,5	21,7	54,3	9,0	22,9	2,3	65,8	100,0									
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0														
<i>Sesso</i>																		
Maschio	47,7	58,7	46,9	50,5	10,8	41,4	3,6	44,2	100,0									
Femmina	52,3	41,3	53,1	49,5	13,4	32,9	4,6	49,0	100,0									
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0														
<i>Età</i>																		
15-25 anni	30,6	18,0	27,1	33,3	13,7	24,9	4,1	57,3	100,0									
26-30 anni	22,4	24,4	33,8	23,0	11,3	38,2	5,8	44,7	100,0									
31-40 anni	29,5	39,6	31,7	29,5	10,7	44,4	3,9	41,1	100,0									
41-53 anni	17,4	17,9	7,5	14,1	13,4	42,7	2,0	41,9	100,0									
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0														
<i>Istruzione</i>																		
Medie inferiori	30,8	26,6	15,2	31,1	12,9	34,6	2,2	50,3	100,0									
Medie superiori	50,8	54,4	57,3	52,3	11,5	38,3	4,4	45,8	100,0									
Università	18,4	19,0	27,5	16,6	12,2	39,2	6,2	42,4	100,0									
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0														

segue

Tavola 22a  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% di colonna e  
% di riga

segue  
Tavola 22a  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% di colonna e  
% di riga

	% colonna					% riga				
	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Co.co.co.	Altro	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Co.co.co.	Altro	Totale	
<i>Attività principale</i>										
Operaio o posizione similare	34,8	30,4	20,4	26,6	21,5	58,5	4,3	15,7	100,0	
Impiegato generico	41,9	38,9	36,7	35,4	21,3	61,3	6,3	11,1	100,0	
Tecnico - Operaio specializzato	7,4	10,6	5,4	1,4	15,5	69,1	3,8	11,6	100,0	
Impiegato direttivo	7,6	10,9	6,7	0,8	16,2	72,1	4,9	6,9	100,0	
Dirigente, docente univ., magistr.	1,8	2,7	1,7	0,4	14,6	68,8	4,7	12,0	100,0	
Libero professionista	1,8	1,9	5,5	17,6	4,6	15,3	4,8	75,3	100,0	
Imprenditore individuale	0,1	0,6	0,5	1,8	1,5	19,7	1,8	77,0	100,0	
Commerciante, artigiano	2,0	1,8	1,5	5,1	7,2	19,9	1,8	71,1	100,0	
Titolare o coadiuvante impr. famil.	0,1	0,4	0,1	2,0	1,1	12,5	0,4	86,0	100,0	
Socio/gestore di cooperative	0,3	0,3	0,3	0,8	5,7	21,4	2,0	70,9	100,0	
Collaboratore - consulente	2,2	1,1	20,3	5,2	12,7	20,5	40,1	26,6	100,0	
Lavoratore autonomo con p. Iva	0,1	0,3	1,1	2,7	0,7	7,6	3,2	88,6	100,0	
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>						
<i>Settore economico</i>										
Agricoltura, caccia e pesca	4,9	1,7	2,3	2,8	26,6	27,9	4,3	41,2	100,0	
Industria e attività manifatturiere	20,7	32,4	10,1	11,6	13,3	64,3	2,2	20,1	100,0	
Costruzioni	3,7	4,4	5,5	4,8	11,6	42,2	5,9	40,4	100,0	
Alberghi, ristoranti e turismo	10,4	4,8	5,8	7,2	22,4	32,0	4,3	41,4	100,0	
Sanità	3,5	5,4	5,8	2,6	11,9	56,9	6,8	24,3	100,0	
Commercio e artigianato	14,2	17,1	15,9	22,8	10,7	39,5	4,1	45,7	100,0	
Pubblica amministrazione	9,0	8,0	4,7	3,3	20,4	55,7	3,7	20,3	100,0	

segue

	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Co.co.co.	Altro	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Co.co.co.	Altro	Totale
	% colonna				% riga				
Istruzione	10,7	5,0	7,8	3,2	28,5	41,1	7,1	23,3	100,0
Servizi legati alle tecnologie	3,3	5,0	6,9	3,5	10,9	50,8	7,8	30,5	100,0
Servizi legati all'arte, cult. e t. libero	2,6	1,3	5,0	2,3	17,6	27,7	11,8	42,9	100,0
Servizi di assistenza alle famiglie	2,0	1,4	6,2	3,8	11,0	22,9	11,5	54,6	100,0
Servizi alle imprese o persone	15,1	13,2	23,9	14,0	14,9	40,0	8,1	37,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>					

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

segue  
Tavola 22a  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% di colonna e  
% di riga

Tavola 22b  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% risposte  
affermative  
e % di riga

	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Totale
	% risp. aff.				% riga				
Attività lavorativa di tipo occasionale o informale	11,1	4,2	15,2	20,6	10,2	11,9	4,8	73,2	100,0
Garantisce la presenza secondo un orario pred.to	88,5	88,0	75,6	61,3	18,7	57,7	5,4	18,1	100,0
Gli è richiesto di lavorare per obiettivi o risultati prefissati	45,1	45,8	51,4	41,3	17,2	54,2	6,6	22,0	100,0
Difficoltà nell'usufruire di permessi malattia, ferie	15,7	11,6	34,0	22,7	16,5	38,0	12,2	33,4	100,0
<i>Richiesta di lavorare oltre l'orario concordato:</i>									
Sì, ma retribuito	32,5	46,5	31,1	21,7	14,9	66,3	4,9	13,9	100,0
Sì, non retribuito	8,9	5,3	11,1	14,1	18,2	33,7	7,7	40,3	100,0
<i>Il lavoro è legato a:</i>									
Un progetto o ad una commessa	12,4	0,0	20,6	10,6	36,4	0,0	20,5	43,1	100,0
Sostituzione di personale	13,5	0,0	6,3	2,6	70,0	0,0	11,0	19,0	100,0
Esigenze produttive	19,3	0,0	21,6	8,7	49,9	0,0	19,0	31,1	100,0
Sue capacità professionali	23,8	0,0	40,9	29,2	30,4	0,0	17,7	51,8	100,0
Un periodo di prova in vista di assunz. a tempo indet.	15,4	0,0	12,2	12,5	41,7	0,0	11,2	47,1	100,0
Agevolaz. statali o sgravi fiscali per il datore di lav.	2,0	0,0	2,2	3,1	28,4	0,0	10,6	61,1	100,0
<i>Motivo del rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 12 mesi:</i>									
Perché il salario era insufficiente	32,4	31,9	42,3	36,0	12,0	37,2	6,7	44,1	100,0

segue

	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Totale
	% risp. aff.				% riga				
Perché il contratto era troppo breve o precario	31,1	26,4	32,0	28,9	13,9	37,1	6,1	42,9	100,0
Perché mi conviene badare ai figli e alla casa	4,7	4,2	6,4	9,0	9,4	25,9	5,4	59,3	100,0
Perché mi si chiedeva di trasferirmi in un'altra città	20,1	18,0	19,3	18,2	13,9	38,9	5,7	41,6	100,0
Mi conviene arrangiarmi con lavori occasionali	10,4	3,4	15,0	16,7	12,6	12,7	7,8	66,9	100,0
Il datore di lavoro non era serio	11,5	9,9	13,4	20,8	9,8	26,5	4,9	58,8	100,0
Sono/ero soddisfatto del mio lavoro	42,6	59,2	41,0	29,8	12,4	53,9	5,1	28,7	100,0
<i>Motivo della ricerca del lavoro:</i>									
Per fare carriera/avere un salario migliore	77,1	64,4	76,1	55,4	9,5	11,3	3,4	75,8	100,0
Per avere un reddito primario	78,5	44,9	77,0	80,1	7,4	6,0	2,7	83,9	100,0
Per avere un reddito secondario	21,8	17,2	16,1	19,2	8,2	9,2	2,2	80,3	100,0
Ha un lavoro insoddisfacente	48,0	47,4	51,1	12,8	17,3	24,5	6,8	51,4	100,0
Teme di perdere l'attuale occupazione	60,2	27,9	49,6	7,3	30,1	20,0	9,1	40,8	100,0
Per via del costo della vita	80,1	59,4	79,7	69,9	8,2	8,7	3,0	80,0	100,0
Per poter acquistare una casa nel futuro	47,6	34,4	40,5	46,3	7,6	7,9	2,4	82,2	100,0
<i>Canali utilizzati nella ricerca del lavoro:</i>									
Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere	21,8	14,9	20,2	27,1	12,3	25,7	3,9	58,1	100,0
Agenzie di lavoro interinale	17,8	12,8	27,2	21,0	12,2	26,9	6,3	54,6	100,0
Società di ricerca e selezione del personale	7,9	7,5	16,5	12,5	9,5	27,3	6,7	56,6	100,0
Scuole e istituti di formazione	5,7	6,2	6,6	7,9	10,1	33,1	3,9	52,9	100,0
Lettera offerte di lavoro sulla stampa	21,6	21,9	32,2	31,4	9,9	30,6	5,0	54,5	100,0

segue

segue  
Tavola 22b  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% risposte  
afferentive  
e % di riga

segue  
Tavola 22b  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% risposte  
affermative  
e % di riga

	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Totale
	% risp. aff.				% riga				
Attraverso esperienze lavorative	3,2	5,0	3,1	5,3	11,6	57,2	3,9	27,4	100,0
Amici, parenti, conoscenti	31,3	31,8	42,6	41,7	15,4	48,7	7,1	28,8	100,0
Autocandidature	25,4	26,3	28,1	18,5	17,8	57,3	6,7	18,2	100,0
Concorsi pubblici	9,3	10,3	2,4	1,9	20,8	71,4	1,8	5,9	100,0
<i>Competenze e caratteristiche:</i>									
È in grado di scrivere un documento di testo al PC	75,2	77,6	82,7	73,2	12,0	38,5	4,5	45,0	100,0
È in grado di fare una ricerca su Internet	69,4	71,5	79,4	67,4	12,0	38,4	4,7	44,9	100,0
È in grado di installare un sistema operativo	37,1	42,3	39,9	36,5	11,5	40,7	4,2	43,6	100,0
È in grado di scrivere o leggere una lettera in inglese	52,2	57,7	67,1	56,4	11,1	38,0	4,8	46,1	100,0
È in grado di sostenere conversazione telef. in inglese	28,9	33,7	38,7	29,7	11,1	40,1	5,0	43,8	100,0
Possiede patenti di guida particolari	6,2	12,0	6,2	7,7	8,2	49,5	2,8	39,5	100,0
È iscritto ad un albo professionale	8,4	9,2	9,2	9,8	10,7	36,8	4,0	48,4	100,0
Ha una esperienza professionale di almeno 2 anni	60,4	79,0	67,6	41,2	12,4	50,3	4,7	32,6	100,0
<i>Coinvolgimento in politiche per l'occupazione:</i>									
Iniziative di sostegno all'occupazione	3,9	2,4	1,8	2,5	18,4	34,2	2,8	44,5	100,0
Corsi di formazione	11,8	13,1	24,7	13,8	10,3	35,6	7,4	46,7	100,0
Servizi pubblici per l'impiego	9,3	5,3	8,1	13,7	11,4	20,1	3,4	65,0	100,0

segue



	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Tempo det.	Tempo indet.	Co.co.co.	Altro	Totale
	% risp. aff.				% riga				
<i>Situazione della donna in maternità:</i>									
Ha rinviato la maternità per motivi familiari	5,2	8,6	7,2	5,6	10,5	42,7	5,1	41,6	100,0
Ritiene che la maternità abbia compromesso la carriera	23,2	23,7	35,9	26,7	10,1	33,1	4,3	52,5	100,0
<i>Informazioni generali</i>									
Sottoscrizione polizza vita	21,3	23,3	16,6	16,4	13,2	44,6	3,5	38,7	100,0
Sottoscrizione polizza sanitaria	12,6	12,1	15,0	9,9	13,6	40,4	5,5	40,5	100,0
Sottoscrizione pensione integrativa	13,1	15,4	9,5	9,4	13,0	47,6	3,2	36,2	100,0
Utilizzo di prestiti d'onore o borse di studio	7,4	5,8	8,4	6,7	13,7	33,2	5,3	47,7	100,0

Fonte: elaborazione Istat, RdI 2003

segue  
Tavola 22b  
Un  
approfondimento  
su alcune tipologie  
contrattuali, valori  
% risposte  
affermativo  
e % di riga

Tavola 23a  
 Orario di lavoro,  
 part-time e full  
 time, valori % di  
 colonna  
 e % di riga

	Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Totale		
	% colonna				% riga										
<i>Area geografica</i>															
Nord-Ovest	27,1	31,5	23,0	9,9	88,8	1,2	100,0								
Nord-Est	17,3	25,2	16,7	8,1	90,7	1,2	100,0								
Centro	25,9	17,8	24,6	15,6	82,2	2,2	100,0								
Sud	29,7	25,5	35,8	12,8	84,9	2,3	100,0								
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>												
<i>Sesso</i>															
Maschio	22,3	62,5	20,0	4,4	95,0	0,6	100,0								
Femmina	77,7	37,5	80,0	20,5	76,3	3,1	100,0								
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>												
<i>Età</i>															
15-25 anni	19,6	24,6	16,2	9,3	89,6	1,1	100,0								
26-30 anni	20,8	25,4	19,1	9,5	89,2	1,3	100,0								
31-40 anni	40,8	34,7	39,3	13,0	85,2	1,9	100,0								
41-53 anni	18,9	15,3	25,4	13,4	83,9	2,7	100,0								
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>												
<i>Istruzione</i>															
Medie inferiori	25,9	25,5	46,6	11,3	85,7	3,0	100,0								
Medie superiori	54,6	54,6	35,5	11,4	87,5	1,1	100,0								
Università	19,5	19,9	17,8	11,1	87,4	1,5	100,0								
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>												
<i>Attività principale</i>															
Operai o posizione similare	24,5	28,2	38,5	9,9	87,8	2,3	100,0								

segue

	Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Totale	
		% colonna		% colonna		% riga		% riga		% riga		% riga		% riga
Impiegato generico	44,7	32,5	25,2	15,0	83,8	1,3	100,0							
Tecnico - Operario specializzato	4,2	9,0	4,0	5,7	93,5	0,8	100,0							
Impiegato direttivo	8,7	8,1	8,3	12,1	86,2	1,7	100,0							
Dirigente, direttore didattico, d. univers.	3,1	1,9	1,7	17,1	81,5	1,4	100,0							
Libero professionista	3,4	6,8	6,3	5,9	92,4	1,6	100,0							
Imprenditore individuale	0,9	1,6	0,0	6,9	93,1	0,0	100,0							
Commerciante, artigiano	1,6	5,1	2,2	4,0	95,3	0,8	100,0							
Titolare o coadiuvante imp. familiare	1,3	1,6	2,0	9,4	88,4	2,1	100,0							
Socio/gestore di cooperative	1,3	0,7	0,7	18,6	79,9	1,6	100,0							
Collaboratore - consulente	4,9	2,4	10,5	19,6	74,2	6,2	100,0							
Lavoratore autonomo con partita Iva	1,3	2,1	0,7	7,2	92,2	0,6	100,0							
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>											
<i>Settore economico</i>														
Agricoltura, caccia e pesca	1,7	2,7	0,0	7,6	92,4	0,0	100,0							
Industria e attività manifatturiere	8,0	27,0	2,7	3,7	96,1	0,2	100,0							
Costruzioni	1,5	5,2	3,0	3,5	95,4	1,0	100,0							
Alberghi, ristoranti e turismo	7,1	6,3	3,5	12,7	86,3	0,9	100,0							
Sanità	4,7	4,8	3,9	11,4	87,2	1,4	100,0							
Commercio e artigianato	21,2	20,1	9,9	12,0	87,2	0,8	100,0							
Pubblica amministrazione	7,0	6,5	4,1	12,1	86,8	1,0	100,0							
Istruzione	17,6	3,4	17,0	38,3	56,3	5,4	100,0							
Servizi legati alle tecnologie	3,7	5,1	0,7	8,7	91,0	0,3	100,0							
Servizi legati all'arte, cultura e t. libero	3,5	1,9	2,5	19,3	78,6	2,1	100,0							

segue

segue  
Tavola 23a  
Orario di lavoro,  
part-time e full  
time, valori % di  
colonna  
e % di riga

segue  
Tavola 23a  
Orario di lavoro,  
part-time e full  
time, valori % di  
colonna  
e % di riga

	Part-time	% colonna		% riga		Totale
		Full time	Meno di 4 ore	Part-time	Full time	
Servizi di assistenza alle famiglie	6,2	1,6	9,2	31,6	61,5	100,0
Servizi alle imprese o persone	16,7	14,4	40,3	12,6	83,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			
<i>Tipologia contrattuale</i>						
Cfl o apprendistato	4,5	6,3	3,3	8,5	90,6	100,0
Lavoro interinale	1,1	0,9	0,0	13,2	86,8	100,0
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	22,8	10,3	24,4	21,5	75,1	100,0
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	5,7	5,1	3,5	12,6	86,2	100,0
Lavoro a tempo indeterminato	45,1	55,7	41,8	9,4	89,3	100,0
Collaborazioni coordinate e continuative	9,8	5,3	11,8	18,8	77,9	100,0
Associati in partecipazione	0,6	0,3	0,5	19,9	78,0	100,0
Attività professionale o autonoma	6,2	12,6	10,4	6,0	92,5	100,0
Socio di cooperativa o di società	1,8	2,7	0,7	7,8	91,7	100,0
Svolge uno stage, la pratica prof. le	2,4	0,8	3,6	26,7	67,4	100,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			

Fonte: elaborazione Isfol, RdI 2003

	Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Part-time	Full time	Meno di 4 ore	Totale
	% risposte	affermative	% risposte	affermative	% risposte	affermative				
Svolge attività lavorativa di tipo occasionale o informale	9,3	6,9	16,3	14,3	82,0	3,7				100,0
Garantisce la presenza secondo un orario predeterminato	82,9	81,9	76,4	11,4	87,0	1,6				100,0
Gli è richiesto di lavorare per obiettivi	35,6	46,3	44,4	8,9	89,4	1,7				100,0
Difficoltà nell'usufruire di permessi malattia, ferie	14,4	16,6	11,2	10,0	88,9	1,1				100,0
<i>Richiesta di lavorare oltre l'orario concordato:</i>										
Sì, ma retribuito	25,7	39,6	24,5	7,7	91,2	1,1				100,0
Sì, non retribuito	5,6	8,6	7,5	7,7	90,8	1,5				100,0
<i>Il lavoro è legato a:</i>										
Un progetto o ad una commessa	17,9	11,5	17,4	19,4	77,6	3,0				100,0
Sostituzione di personale	14,5	5,6	17,9	27,7	66,8	5,4				100,0
Esigenze produttive	16,5	14,1	9,6	15,6	83,0	1,4				100,0
Capacità professionali	29,0	29,1	22,9	13,5	84,8	1,7				100,0
Un periodo di prova in vista di assunzione a tempo indeterminato	13,3	14,3	7,6	12,8	86,0	1,2				100,0
Agevolazioni statali o sgravi fiscali per il datore di lavoro	2,0	2,8	1,0	10,3	88,9	0,8				100,0
<i>Motivo del rifiuto offerte di lavoro negli ultimi 12 mesi:</i>										
Perché il salario era insufficiente	23,5	34,7	3,4	7,9	92,0	0,1				100,0
Perché il contratto era troppo breve o precario	36,4	27,7	19,6	14,1	85,3	0,6				100,0
Perché mi conviene badare ai figli e alla casa	11,5	3,6	17,3	27,8	68,9	3,2				100,0

segue

Tavola 23b  
Orario di lavoro,  
part-time e full  
time, valori %  
risposte  
affermative e %  
di riga

segue  
Tavola 23b  
Orario di lavoro,  
part-time e full  
time, valori %  
risposte  
affermedve e %  
di riga

	Part-time	Full time	Meno di 4 ore	Part-time	Full time	Meno di 4 ore	Totale	
							% risposte affermedve	% riga
Perché mi si chiedeva di trasferirmi in un'altra città	20,3	17,6	13,3	12,6	86,7	0,6	100,0	100,0
Mi conviene arrangiarmi con lavori occasionali	10,2	6,0	19,1	17,0	80,5	2,5	100,0	100,0
Il datore di lavoro non era serio	14,7	11,8	2,6	13,5	86,3	0,2	100,0	100,0
Sono/ero soddisfatto del mio lavoro	60,2	53,5	47,2	12,3	86,9	0,8	100,0	100,0
<i>Motivo della ricerca del lavoro:</i>								
Per fare carriera-avere un salario migliore	66,2	72,2	80,4	12,5	84,7	2,7	100,0	100,0
Per avere un reddito primario	64,8	61,6	85,8	14,0	82,6	3,3	100,0	100,0
Per avere un reddito secondario	24,7	18,1	30,9	17,3	78,8	3,9	100,0	100,0
Ha un lavoro insoddisfacente	45,5	50,2	39,6	12,5	85,5	2,0	100,0	100,0
Teme di perdere l'attuale occupazione	34,7	41,9	36,3	11,5	86,3	2,2	100,0	100,0
Per via del costo della vita	71,7	70,2	85,8	13,7	83,3	3,0	100,0	100,0
Per poter acquistare una casa nel futuro	44,7	41,2	40,1	14,5	83,1	2,3	100,0	100,0
<i>Competenze e caratteristiche:</i>								
È in grado di scrivere un documento di testo al PC	76,2	79,1	61,2	11,0	87,7	1,3	100,0	100,0
È in grado di fare una ricerca su Internet	65,3	74,0	52,3	10,2	88,6	1,2	100,0	100,0
È in grado di installare un sistema operativo	31,9	42,2	25,6	8,8	90,1	1,1	100,0	100,0
È in grado di scrivere o leggere una lettera in inglese	53,4	59,2	43,1	10,4	88,4	1,2	100,0	100,0
È in grado di sostenere conversazione telef. in inglese	28,7	33,9	21,2	9,8	89,1	1,1	100,0	100,0
Possiede patenti di guida particolari	4,3	11,0	3,2	4,8	94,7	0,5	100,0	100,0

segue

	Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Part-time		Full time		Meno di 4 ore		Totale	
	% risposte affermative		% risposte affermative		% riga		% riga		% riga		% riga		% riga	
È iscritto ad un albo professionale	9,3	11,9	6,4	9,2	89,9	0,9	100,0							
Ha una esperienza professionale di almeno 2 anni	66,2	73,9	54,6	10,3	88,5	1,3	100,0							
<i>Coinvolgimento in politiche per l'occupazione:</i>														
Iniziative di sostegno dell'occupazione	4,3	2,3	2,3	19,3	79,1	1,5	100,0							
Corsi di formazione	13,7	14,9	10,3	10,5	88,3	1,2	100,0							
Servizi pubblici per l'impiego	9,1	6,0	12,4	15,9	80,9	3,2	100,0							
<i>Situazione della donna in maternità:</i>														
Ha rinviato la maternità per motivi familiari	8,6	7,3	7,0	23,4	73,7	2,9	100,0							
Ritiene che la maternità abbia compromesso la carriera	26,7	24,3	26,6	30,4	64,2	5,4	100,0							

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

segue  
Tavola 23b  
Orario di lavoro,  
part-time e full  
time, valori %  
risposte  
affermative e %  
di riga

Tavola 24  
Livelli salariali mensili, valori medi per area geografica, sesso, età

Livelli salariali mensili	Totale	Area geografica				Sesso		Titolo di studio		
		Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Maschio	Femmina	Medie inferiori	Medie superiori	Univer-sità
<i>Attività principale</i>										
Operai o posizione similare	963	1.026	961	984	909	1.042	820	970	956	973
Impiegato generico	1.074	1.111	1.125	1.096	985	1.193	973	935	1.068	1.176
Tecnico - Operai specializzato	1.176	1.144	1.254	1.186	1.140	1.204	1.060	1.187	1.119	1.421
Impiegato direttivo	1.426	1.503	1.491	1.279	1.318	1.570	1.292	1.344	1.362	1.485
Dirigente, direttore didattico, docente univers., magistrato	1.681	2.044	1.678	1.515	1.205	1.921	1.311	1.009	1.427	1.797
Libero professionista	1.349	1.529	1.907	1.350	963	1.480	1.036	843	1.157	1.708
Imprenditore individuale	1.820	2.141	1.590	1.769	1.586	1.922	1.541	2.032	1.704	1.867
Commerciante, artigiano	1.271	1.430	1.468	821	1.087	1.285	1.246	1.044	1.326	1.414
Titolare o coadiuvante di impresa familiare	1.236	1.712	1.480	816	676	1.206	1.276	906	1.286	1.827
Socio/gestore di cooperative	1.024	1.161	1.517	711	920	1.081	963	778	947	1.371
Collaboratore - consulente	1.125	1.083	1.100	1.277	1.091	1.372	928	939	1.117	1.194
Lavoratore autonomo con partita Iva	1.329	1.434	1.632	925	1.038	1.374	1.224	1.126	1.233	1.510
<i>Settore economico</i>										
Agricoltura, caccia e pesca	984	1.124	1.137	950	872	1.019	894	903	974	1.422
Industria e attività manifatturiere	1.187	1.252	1.191	1.182	1.080	1.251	1.025	1.121	1.136	1.651
Costruzioni	1.183	1.304	1.307	1.214	984	1.181	1.202	1.213	1.081	1.457
Alberghi, ristoranti e turismo	1.055	1.160	1.084	988	972	1.133	958	944	1.091	1.220
Sanità	1.289	1.290	1.420	1.201	1.220	1.585	1.103	1.252	993	1.568
Commercio e artigianato	1.129	1.225	1.259	1.004	964	1.231	1.008	927	1.145	1.491

segue



Livelli salariali medi mensili	Totale		Area geografica				Sesso		Titolo di studio		
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Maschio	Femmina	Medie inferiori	Medie superiori	Università		
Pubblica amministrazione	1.259	1.349	1.229	1.244	1.348	1.147	1.078	1.269	1.324		
Istruzione	1.097	1.070	1.139	1.086	1.236	1.055	788	1.073	1.151		
Servizi legati alle tecnologie	1.238	1.395	1.234	852	1.346	1.006	1.122	1.121	1.497		
Servizi legati all'arte, cultura e tempo libero	951	986	1.097	797	1.007	860	998	889	1.071		
Servizi di assistenza alle famiglie	794	812	1.000	562	922	769	761	744	1.108		
Servizi alle imprese o persone	1.137	1.197	1.263	996	1.290	978	830	1.081	1.477		
Studente / casalinga / pensionato	580	833	1.354	503	605	539	516	590	1.013		
<i>Tipologia contrattuale</i>											
Contratto formazione lavoro o apprendistato	803	854	839	747	810	790	721	800	1.047		
Lavoro interinale	901	983	894	755	899	906	883	901	934		
Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)	1.027	1.015	940	1.021	1.160	909	999	1.017	1.107		
Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)	929	1.041	950	778	973	873	781	913	1.195		
Lavoro a tempo indeterminato	1.178	1.252	1.217	1.052	1.271	1.047	1.048	1.144	1.447		
Collaborazioni coordinate e continuative	975	929	1.027	934	1.088	882	880	885	1.221		
Associati in partecipazione	1.081	1.332	1.591	688	1.336	783	924	783	1.824		
Attività professionale o autonoma	1.387	1.653	1.765	1.036	1.484	1.155	990	1.365	1.712		
Socio di cooperativa o di società	1.466	1.729	1.474	838	1.518	1.402	1.298	1.436	1.709		
Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio	928	1.101	1.212	696	969	879	1.133	805	975		

Fonte: elaborazione Istat, RdI 2003

segue  
Tavola 24  
Livelli salariali  
mensili, valori  
medi per area  
geografica,  
sesso, età

Tavola 25  
 Tipologia  
 familiare per area  
 geografica,  
 numero  
 componenti  
 occupati,  
 mutualità  
 generazionale,  
 valori assoluti e  
 % di riga e di  
 colonna

Tipologia familiare	Single		Coppia senza figli		Mono-genitore con figli		Coppia con figli		Altra tipologia		Totale		
	% r	% r	% r	% r	% r	% r	% r	% r	% r	% r	V. a.	% r	% c
<i>Area geografica</i>													
Nord-Ovest	8,2	14,9	6,9	59,5	10,5	2.586.367	100,0	25,3					
Nord-Est	8,8	12,9	5,3	49,0	24,0	1.907.345	100,0	18,7					
Centro	13,1	11,2	6,2	57,0	12,5	1.805.714	100,0	17,7					
Sud	9,0	6,8	6,7	57,2	20,2	3.917.833	100,0	38,3					
<i>Numero componenti occupati</i>													
Solo un componente occupato	-	13,4	7,1	63,5	16,0	2.850.750	100,0	28,0					
Almeno due componenti lavorano	-	-	4,5	73,4	22,1	3.029.032	100,0	29,7					
Tutti i componenti sono occupati	25,6	21,2	4,9	40,4	7,9	3.057.836	100,0	30,0					
Nessun componente occupato	20,9	8,0	17,5	41,1	12,4	899.549	100,0	8,8					
Non specificato	0,0	0,4	1,7	28,8	69,1	356.119	100,0	3,5					
<i>Riceve un aiuto pratico da parte di genitori/parenti</i>													
Si	8,4	9,2	6,3	59,1	17,0	7.460.962	100,0	73,0					
No	12,7	15,2	6,7	48,4	16,8	2.676.901	100,0	26,2					
Non risponde	7,3	9,6	0,0	52,1	31,0	79.397	100,0	0,8					
<i>Deve garantire un aiuto pratico a genitori/parenti</i>													
Si	9,0	10,3	7,0	60,1	13,6	5.995.595	100,0	58,7					
No	10,3	11,6	5,6	50,7	21,9	4.140.093	100,0	40,5					
Non risponde	7,1	9,3	0,0	53,4	30,2	81.573	100,0	0,8					
Totale	9,5	10,8	6,4	56,2	17,1	10.217.260	100,0	100,0					

Fonte: elaborazione Istat, FdI 2003

Numero componenti in età lavorativa occupati	Solo un componente occupato	Almeno due componenti lavorano	Tutti i componenti sono occupati	Nessun componente occupato	Non specifica	Totale
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	24,3	32,9	37,4	3,9	1,4	100,0
Nord-Est	20,0	32,2	44,6	1,9	1,4	100,0
Centro	27,6	30,4	32,7	7,6	1,7	100,0
Sud	34,5	26,0	16,7	16,0	6,7	100,0
<i>Tipologia familiare</i>						
Single	-	-	80,6	19,4	0,0	100,0
Coppia senza figli	34,5	-	58,8	6,5	0,1	100,0
Monogenitore con figli	31,0	20,7	23,2	24,1	0,9	100,0
Coppia con figli	31,5	38,7	21,5	6,4	1,8	100,0
Altra tipologia	26,5	38,8	14,0	6,5	14,3	100,0
<i>Numero di componenti</i>						
1	-	-	80,6	19,4	0,0	100,0
2	35,3	-	51,4	13,2	0,1	100,0
3	31,7	27,5	29,1	9,2	2,4	100,0
4	29,6	45,2	14,9	3,9	6,3	100,0
5	29,1	52,7	6,5	7,8	3,8	100,0
6	18,5	65,6	2,2	3,5	10,2	100,0
7	12,3	40,4	0,0	3,6	43,6	100,0
<b>Totale</b>	<b>28,0</b>	<b>29,7</b>	<b>30,0</b>	<b>8,8</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

*Tavola 26  
Numero componenti in età lavorativa occupati, valori % di riga per area geografica, tipologia familiare e numero componenti*

Tavola 27  
 Numero  
 componenti in  
 età lavorativa  
 occupati,  
 campione  
 famiglie con figli,  
 valori % di riga

Numero componenti in età lavorativa occupati	Solo un componente occupato	Almeno due componenti lavorano	Tutti i componenti sono occupati	Nessun componente occupato	Non specifica	Totale
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	25,5	53,9	16,0	3,7	1,0	100,0
Nord-Est	19,2	54,5	23,3	2,3	0,7	100,0
Centro	23,7	56,1	11,1	7,4	1,7	100,0
Sud	28,8	46,5	3,6	18,4	2,7	100,0
<i>Tipologia familiare</i>						
Monogenitore con figli	30,5	24,8	19,6	24,8	0,2	100,0
Coppia con figli	25,0	55,5	9,7	8,4	1,4	100,0
Altra tipologia	21,5	53,3	17,6	2,8	4,8	100,0
<i>Numero dei componenti del nucleo di convivenza</i>						
2	37,8	-	26,1	35,8	0,2	100,0
3	28,9	38,4	17,9	14,0	0,8	100,0
4	22,8	64,5	7,7	3,4	1,6	100,0
5	18,1	71,5	1,7	4,0	4,7	100,0
6	11,8	85,8	2,3	0,0	0,0	100,0
7	10,4	41,8	0,0	0,0	47,8	100,0
Totale	25,2	51,6	11,9	9,6	1,7	100,0

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

	Si è trasferito per motivi di lavoro		Suo padre si è trasferito per motivi di lavoro		Sua madre si è trasferita per motivi di lavoro	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	286.518	11,1	443.354	17,1	308.694	11,9
Nord-Est	170.488	8,9	282.486	14,8	191.064	10,0
Centro	230.914	12,8	292.399	16,2	191.664	10,6
Sud	559.499	14,3	861.049	22,0	446.764	11,4
<i>Sesso</i>						
Maschio	796.661	14,7	993.903	18,3	609.394	11,2
Femmina	450.758	9,4	885.384	18,5	528.792	11,0
<i>Età</i>						
15-25 anni	174.737	6,3	489.460	17,7	265.090	9,6
26-30 anni	236.465	9,7	471.958	19,3	267.676	11,0
31-40 anni	544.046	15,9	616.011	18,1	395.200	11,6
41-53 anni	292.172	18,3	301.859	18,8	210.219	13,1
<i>Titolo di studio</i>						
Nessun titolo	1.266	6,3	-	0,0	-	0,0
Elementare	54.739	21,1	32.645	12,6	21.118	8,1
Medie inferiori	352.288	13,3	504.473	19,0	293.776	11,1
Superiori 3 anni	100.040	12,5	130.350	16,3	82.873	10,3
Superiori 5 anni	477.157	10,4	879.290	19,1	514.577	11,1
Laurea breve	36.232	12,3	60.243	20,5	38.583	13,1
Laurea	198.787	13,2	260.352	17,3	180.532	12,0
Master & PhD	26.910	38,7	11.934	17,0	6.726	9,6
<i>Totale</i>	1.247.420	12,2	1.879.288	18,4	1.138.186	11,1

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Tavola 28  
Trasferimento della propria residenza per motivi di lavoro, valori assoluti e % risposte affermative

Tavola 29  
Motivazione del mancato utilizzo degli asili nido nella cura dei propri figli, valori assoluti e % di riga

Motivo per il quale l'intervistato non ha iscritto i figli all'asilo nido	Preferisce badare personalmente ai suoi figli		Ci sono nonni o parenti disponibili ad accudirli		Non hanno accolto la domanda, disponibilità limitata di posti		Non ci sono asili nido vicino a casa		Per il costo elevato		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
<i>Status</i>												
Occupato da meno di 5 anni	732.837	52,7	497.191	35,8	25.064	1,8	80.169	5,8	54.731	3,9	1.389.993	100,0
Occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro	130.230	48,7	97.394	36,4	4.126	1,5	15.265	5,7	20.300	7,6	267.315	100,0
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca di lavoro	333.425	60,4	134.758	24,4	7.996	1,4	37.402	6,8	38.137	6,9	551.719	100,0
Disoccupato, casalinga, stud. in cerca del primo lavoro	134.465	65,9	35.861	17,6	1.146	0,6	15.436	7,6	17.096	8,4	204.004	100,0
<i>Area geografica</i>												
Nord-Ovest	299.379	50,4	230.630	38,8	19.678	3,3	17.580	3,0	26.455	4,5	593.722	100,0
Nord-Est	217.214	53,4	136.043	33,5	2.540	0,6	22.288	5,5	28.619	7,0	406.703	100,0
Centro	242.076	60,1	104.486	26,0	13.613	3,4	22.458	5,6	19.937	5,0	402.569	100,0
Sud	572.289	56,7	294.046	29,1	2.501	0,2	85.947	8,5	55.254	5,5	1.010.038	100,0
<i>Sesso</i>												
Maschio	458.345	50,6	325.765	36,0	16.827	1,9	50.186	5,5	54.710	6,0	905.834	100,0
Femmina	872.612	57,9	439.440	29,2	21.505	1,4	98.087	6,5	75.554	5,0	1.507.197	100,0
<i>Età</i>												
15-25 anni	34.912	56,5	24.130	39,1	1.275	2,1	-	0,0	1.474	2,4	61.790	100,0
26-30 anni	151.173	58,7	81.406	31,6	1.773	0,7	13.524	5,2	9.735	3,8	257.612	100,0
31-40 anni	720.589	54,7	411.343	31,2	28.581	2,2	79.153	6,0	77.085	5,9	1.316.751	100,0

segue

Motivo per il quale l'intervistato non ha iscritto i figli all'asilo nido	Preferisce badare personalmente ai suoi figli		Ci sono nonni o parenti disponibili ad accudirli		Non hanno accolto la domanda, disponibilità limitata di posti		Non ci sono asili nido vicino a casa		Per il costo elevato		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
41-53 anni	424.284	54,6	248.326	32,0	6.703	0,9	55.595	7,2	41.970	5,4	776.878	100,0
<i>Titolo di studio</i>												
Nessun titolo	7.719	57,1	5.808	42,9	-	0,0	-	0,0	-	0,0	13.527	100,0
Elementare	84.782	62,5	34.621	25,5	-	0,0	11.410	8,4	4.902	3,6	135.716	100,0
Medie inferiori	517.076	55,3	269.141	28,8	12.471	1,3	74.077	7,9	63.026	6,7	935.792	100,0
Superiori 3 anni	101.748	54,8	67.235	36,2	1.852	1,0	6.279	3,4	8.398	4,5	185.512	100,0
Superiori 5 anni	480.867	56,0	282.552	32,9	17.439	2,0	44.481	5,2	33.774	3,9	859.114	100,0
Laurea breve	23.319	53,6	15.595	35,9	-	0,0	413	0,9	4.168	9,6	43.495	100,0
Laurea	113.565	48,2	89.244	37,8	6.569	2,8	10.458	4,4	15.996	6,8	235.831	100,0
Master & PhD	1.881	46,5	1.008	24,9	-	0,0	1.154	28,6	-	0,0	4.043	100,0
<b>Totale</b>	<b>1.330.957</b>	<b>55,2</b>	<b>765.205</b>	<b>31,7</b>	<b>38.332</b>	<b>1,6</b>	<b>148.273</b>	<b>6,1</b>	<b>130.264</b>	<b>5,4</b>	<b>2.413.030</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

segue  
Tavola 29  
Motivazione del  
mancato utilizzo  
degli asili nido  
nella cura dei  
propri figli, valori  
assoluti e  
% di riga

Tavola 30  
Disponibilità ad accettare un lavoro, valori assoluti e % risposte affermative

		In caso di proposta di occupazione stabile disponibilità ad accettare di:												
lavorare o cambiare lavoro entro due settimane		lavorare 40 ore settimanali nella città a 1000 € al mese		lavorare 20 ore settimanali nella città a 600 € al mese		trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20%		tornare nella città con un salario ridotto del 20%		lavorare con qualsiasi mansione ed orario		lavorare part-time		
V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
<b>Area geografica</b>														
Nord-Ovest	987.049	38,2	941.605	36,4	799.761	30,9	585.855	22,7	296.888	11,5	345.965	13,4	978.528	37,8
Nord-Est	631.516	33,1	523.366	27,4	341.111	17,9	279.793	14,7	126.507	6,6	188.721	9,9	487.063	25,5
Centro	939.551	52,0	851.368	47,1	722.529	40,0	454.421	25,2	488.814	27,1	489.606	27,1	894.132	49,5
Sud	2.514.087	64,2	2.628.430	67,1	2.265.096	57,8	1.306.121	33,3	1.688.778	43,1	1.392.334	35,5	2.384.050	60,9
<b>Sesso</b>														
Maschio	2.572.497	47,4	2.475.894	45,6	1.717.578	31,7	1.608.451	29,7	1.257.578	23,2	1.430.328	26,4	1.806.790	33,3
Femmina	2.499.705	52,2	2.468.875	51,5	2.410.920	50,3	1.017.738	21,2	1.343.410	28,0	986.298	20,6	2.936.982	61,3
<b>Età</b>														
15-25 anni	1.488.896	54,0	1.634.786	59,2	1.325.230	48,0	889.012	32,2	754.097	27,3	705.589	25,6	1.394.514	50,5
26-30 anni	1.188.499	48,6	1.157.234	47,4	967.830	39,6	723.422	29,6	629.098	25,7	548.025	22,4	1.104.998	45,2
31-40 anni	1.613.179	47,3	1.475.498	43,2	1.225.070	35,9	723.541	21,2	842.834	24,7	756.522	22,2	1.486.118	43,6
41-53 anni	781.628	48,8	677.250	42,3	610.368	38,1	290.215	18,1	374.957	23,4	406.491	25,4	758.142	47,3
<b>Titolo di studio</b>														
Nessun titolo	16.309	81,8	13.195	66,2	14.111	70,8	3.032	15,2	9.608	48,2	5.020	25,2	11.172	56,0
Elementare	161.099	62,0	166.469	64,0	145.677	56,0	47.595	18,3	87.262	33,6	116.023	44,6	143.709	55,3
Medie inferiori	1.476.196	55,6	1.462.310	55,1	1.242.393	46,8	620.537	23,4	798.324	30,1	795.906	30,0	1.332.756	50,2
Superiori 3 anni	362.060	45,2	386.132	48,2	281.973	35,2	196.861	24,6	173.174	21,6	146.021	18,2	341.964	42,7

segue



In caso di proposta di occupazione stabile disponibilità ad accettare di:														
	lavorare o cambiare lavoro entro due settimane		lavorare 40 ore settimanali nella città a 1000 € al mese		lavorare 20 ore settimanali nella città a 600 € al mese		trasferirsi dalla città per un salario maggiore del 20%		tornare nella città con un salario ridotto del 20%		lavorare con qualsiasi mansione ed orario		lavorare part-time	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Superiori 5 anni	2.274.855	49,3	2.251.216	48,8	1.919.634	41,6	1.231.164	26,7	1.141.594	24,7	1.055.474	22,9	2.199.162	47,6
Laurea breve	105.177	35,8	100.304	34,1	84.030	28,6	58.342	19,8	47.258	16,1	49.562	16,9	133.381	45,4
Laurea	651.409	43,4	549.028	36,6	427.073	28,4	446.561	29,7	327.909	21,8	242.651	16,2	561.068	37,4
Master & PhD	25.098	35,8	16.114	23,0	13.606	19,4	22.097	31,5	15.858	22,6	5.970	8,5	20.560	29,3
Totale	5.072.203	49,6	4.944.769	48,4	4.128.498	40,4	2.626.190	25,7	2.600.987	25,5	2.416.627	23,7	4.743.772	46,4

Fonte: elaborazione Isfol, Rdi 2003

segue  
Tavola 30  
Disponibilità ad accettare un lavoro, valori assoluti e % risposte affermative

Tavola 31  
Disponibilità in  
termini di reddito  
minimo mensile  
(salario di  
riserva), valori %  
di riga

Reddito minimo mensile	Meno di 100 €	Tra 100 e 200 €	Tra 200 e 300 €	Tra 300 e 400 €	Tra 400 e 500 €	Tra 500 e 1000 €	Tra 1000 e 2000 €	Tra 2000 e 3000 €	Più di 3000 €	Non risponde	Totale
<i>Area geografica</i>											
Nord-Ovest	1,8	1,7	3,4	8,4	14,7	41,7	21,6	2,0	1,0	3,7	100,0
Nord-Est	0,7	0,6	4,2	9,7	14,5	45,9	17,6	4,9	0,2	1,5	100,0
Centro	1,0	1,0	3,5	14,0	21,7	38,1	17,9	0,6	1,2	1,0	100,0
Sud	0,7	1,2	1,6	7,4	17,2	42,3	25,4	0,7	0,3	3,3	100,0
<i>Sesso</i>											
Maschio	0,7	1,3	1,9	5,4	10,6	37,8	37,5	1,7	0,5	2,6	100,0
Femmina	1,0	1,1	2,5	11,1	22,5	44,8	12,7	0,6	0,5	3,1	100,0
<i>Età</i>											
15-25 anni	1,1	2,2	2,4	10,6	17,9	42,3	19,2	1,3	0,1	2,8	100,0
26-30 anni	0,5	0,5	1,2	7,3	12,0	45,7	27,5	1,2	0,6	3,6	100,0
31-40 anni	0,4	0,6	1,1	6,4	18,6	39,9	28,9	1,0	1,3	1,6	100,0
41-53 anni	1,7	0,9	5,7	10,5	21,8	38,4	15,9	0,5		4,7	100,0
<i>Titolo di studio</i>											
Medie inferiori	1,6	0,7	4,8	9,6	23,4	39,4	16,3	0,3	0,0	3,8	100,0
Medie superiori	0,5	1,4	1,0	9,7	16,5	44,7	22,5	0,6	0,4	2,7	100,0
Università	0,6	1,6	0,6	2,4	5,7	37,2	43,1	4,9	2,3	1,5	100,0
Totale	0,9	1,2	2,3	8,7	17,4	41,8	23,3	1,1	0,5	2,9	100,0

Fonte: elaborazione Istat, Rdi 2003

Se ci fosse una possibilità di lavoro quale sarebbe la sua disponibilità in termini di ore di lavoro giornaliero:												
1 - 4 ore			5 - 6 ore			7 - 8 ore			Più di 8 ore			Totale
V. a.	%		V. a.	%		V. a.	%		V. a.	%	V. a.	%
<b>Area geografica</b>												
Nord-Ovest	89.556	24,7	59.097	16,3	181.074	49,9	33.195	9,1	362.922	100,0		
Nord-Est	44.916	22,6	46.967	23,7	88.744	44,7	17.744	8,9	198.370	100,0		
Centro	103.128	22,8	124.842	27,7	204.049	45,2	19.442	4,3	451.461	100,0		
Sud	295.719	15,3	456.308	23,6	973.770	50,3	211.524	10,9	1.937.321	100,0		
<b>Sesso</b>												
Maschio	110.340	8,7	177.735	14,1	768.105	60,8	206.292	16,3	1.262.473	100,0		
Femmina	422.979	25,1	509.478	30,2	679.532	40,3	75.612	4,5	1.687.601	100,0		
<b>Età</b>												
15-25 anni	170.233	16,5	202.410	19,6	531.399	51,4	130.751	12,6	1.034.793	100,0		
26-30 anni	89.584	13,9	129.559	20,1	367.184	57,1	56.764	8,8	643.092	100,0		
31-40 anni	147.636	17,3	228.037	26,8	403.721	47,4	71.744	8,4	851.138	100,0		
41-53 anni	125.866	29,9	127.207	30,2	145.332	34,5	22.645	5,4	421.051	100,0		
<b>Titolo di studio</b>												
Nessun titolo	4.697	29,6	-	0,0	11.198	70,4	-	0,0	15.895	100,0		
Elementare	33.153	33,5	36.843	37,3	24.363	24,7	4.466	4,5	98.825	100,0		
Medie inferiori	173.401	19,1	216.853	23,9	436.059	48,2	79.211	8,7	905.524	100,0		
Superiori 3 anni	30.402	19,0	29.733	18,6	89.764	56,0	10.302	6,4	160.201	100,0		
Superiori 5 anni	262.591	19,5	313.104	23,3	631.609	47,0	136.394	10,2	1.343.698	100,0		
Laurea breve	4.446	7,8	9.681	17,1	35.085	61,9	7.446	13,1	56.657	100,0		
Laurea	24.629	6,8	80.729	22,2	214.114	58,9	44.084	12,1	363.556	100,0		
Master & PhD	-	0,0	271	4,7	5.446	95,3	-	0,0	5.717	100,0		
Totale	533.319	18,1	687.214	23,3	1.447.637	49,1	281.904	9,6	2.950.074	100,0		

Fonte: elaborazione Isfol, Rfd 2003

Tavola 32  
Disponibilità in  
termini di ore di  
lavoro  
giornaliero,  
valori assoluti e  
% di riga

**il questionario**





## PREINTERVISTA

---

*(a cura dell'intervistatore telefonico)*

Buongiorno/Buonasera, chiamo per una indagine sulla Ricerca di lavoro in Italia eseguita per conto dell'Isfol – Ministero del lavoro. Le ricordo che le risposte che vorrà darci saranno utilizzate per scopi scientifici e per il miglioramento dei servizi pubblici per il sostegno dell'occupazione; tenga presente che le risposte date non costituiscono fonte d'accertamento alcuno e sono completamente riservate e coperte dal segreto statistico (ai sensi della legge sulla privacy 675/96).

**Posso chiederle se:**

**D1. Tra i componenti della sua famiglia tra 15 e 53 anni c'è almeno:**

1. Un occupato che ha trovato lavoro da meno di 5 anni
2. Un occupato che sta attualmente cercando un nuovo lavoro
3. Un disoccupato o una casalinga o un studente o un pensionato che sta cercando un lavoro
4. Un disoccupato o una casalinga o un studente che sta cercando il primo lavoro
5. No, non è presente nessuno con queste caratteristiche [Fine questionario]
6. No, rifiuta di rispondere [Fine questionario]

ATTI! DA ADESSO QUESTE DEFINIZIONI-FILTRO SI INTENDONO RISPETTIVAMENTE COME TARGET 1,2,3 E 4

**Informazioni desumibili dal sistema CATI**

**D2. Numero identificativo progressivo (NIP)** |\_|\_|\_|\_|\_|

**D3. Regione** \_\_\_\_\_|\_|\_|

**D4. Provincia** \_\_\_\_\_|\_|\_|

**D5. Comune** \_\_\_\_\_|\_|\_|\_|\_|

**D6. Ampiezza comune**

- Fino a 5.000 abitanti  1
- Da 5.000 a 20.000 abitanti  2
- Da 20.000 a 50.000 abitanti  3
- Da 50.000 a 250.000 abitanti  4
- Oltre i 250.000 abitanti  5

**D7. Sesso**

- Maschio  1
- Femmina  2

**D8. Età** |\_|\_|\_|

## L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

---

ATT! SI LEGGA A TUTTI:

**D9. Gentile Signora, Egregio Signore, considerando l'attività principale come l'occupazione prevalente in termini di tempo e reddito, mentre l'attività secondaria come una occupazione occasionale, informale o saltuaria ovvero integrativa del attività principale, potrebbe dirci qual è la sua attività principale.**

### **Occupato dipendente**

- Operaio o posizione similare (inclusi apprendisti, lavoratori a domicilio, commessi)  1
- Impiegato generico  2
- Tecnico-operaio specializzato (addetto a macchinari complessi o produz. speciali)  3
- Impiegato direttivo (quadro)  4
- Dirigente, alto funzionario, direttore didattico, docente universitario, magistrato  5

### **Occupato indipendente**

- Libero professionista  6
- Imprenditore individuale (società, escluse le imprese familiari)  7
- Commerciante/artigiano  8
- Titolare o coadiuvante di impresa familiare  9
- Socio/gestore di cooperative  10
- Collaboratore-consulente  11
- Lavoratore autonomo con partita Iva  12

### **Non occupato**

- In cerca di occupazione  13
- Casalinga/o  14
- Pensionato da lavoro  15
- Pensionato non da lavoro (invalidità, reversibilità, guerra, ecc.)  16
- Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio  17
- Studente  18
- Militare di leva o in altre condizioni  19

ATT! SI LEGGA A TUTTI:

**D10. Lei, negli ultimi 12 mesi, ha svolto una qualche attività lavorativa di tipo occasionale o informale o saltuaria oltre la sua attività principale?**

- Sì  1
- No  2

ATT! FARE ALLE PERSONE IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE SOLO LA PARTE RELATIVA AI LAVORI INTEGRATIVI

**D11. Qual è il settore economico in cui lavora o ha svolto l'ultima attività lavorativa?**

*a. Principale b. Integrativa*

- |   |                          |                          |    |
|---|--------------------------|--------------------------|----|
| - Agricoltura, caccia e pesca (bracciante, aiutante per la raccolta stagionale)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1  |
| - Industria e attività manifatturiere (operaio, tecnico)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2  |
| - Costruzioni (muratore, piastrellista)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3  |
| - Alberghi, ristoranti e turismo (cameriere, cuoco, guida turistica, animatore)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4  |
| - Sanità (medici, infermieri prof., dentisti, fisioterapisti)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5  |
| - Commercio e artigiano (elettricista, idraulico, commesso)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6  |
| - Pubblica amministrazione (istituzioni e ministeri, enti locali, ricerca, società parastatali, attività di consulenza, collaborazioni)                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7  |
| - Istruzione (insegnanti di scuole pubbliche e private, di ogni ordine e grado)   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8  |
| - Servizi legati alle tecnologie (web designer, operatore call center, assistenza tecnica)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9  |
| - Servizi legati all'arte, cultura e tempo libero (cinema, TV, radio, organizzatori ed istruttori sportivi, addetti a vario titolo in musei, attività ricreative varie) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |
| - Servizi di assistenza alle famiglie (babysitter, collab. domestico, ripetizioni scolastiche, assistenza anziani, operatori no profit)                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11 |
| - Servizi alle imprese o persone (commercialisti, avvocati, consulenti, promotori finanziari, professionisti, collaboratori generici)                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12 |

*Target (1-2) (1-2-3-4)*

ATT! NON FARE ALLE PERSONE IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE (TARGET 1-2-3)

**D12. Facendo riferimento alla sua attività principale (o all'ultima attività lavorativa svolta) definisca la sua professione:**

\_\_\_\_\_

**D13. Qual è/era il contenuto del lavoro (descrivere mansioni e caratteristiche sinteticamente):**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**D14. Quando ha iniziato a lavorare?** (Primo impiego nella vita)

Anno |\_|\_|\_|\_|\_|

**D15. Quanti datori di lavoro ha cambiato negli ultimi 5 anni?**

(Att. Considerare come un cambiamento anche il passaggio da lavoro autonomo a lavoro dipendente e viceversa; (indicare 99 se non risponde)

|\_|\_|

ATT! PER ADDETTI SI INTENDANO TUTTE LE PERSONE CHE OPERANO ALL'INTERNO DELL'ATTIVITÀ, ANCHE SOCI, COADIUVANTI E TITOLARI

**D16. Può indicarci la dimensione, in termini di addetti, della impresa presso cui è occupato/è stato occupato?**

|\_|\_|\_|\_|



ATT! FARE SOLO AGLI OCCUPATI

*Con riferimento alla sua attuale attività*

<b>D17. Lei deve garantire la presenza presso la sede del suo lavoro secondo un orario predeterminato</b>	Sì <input type="checkbox"/> 1	No <input type="checkbox"/> 2	
<b>D18. Le chiedono di raggiungere obiettivi o risultati prefissati</b>	Sì <input type="checkbox"/> 1	No <input type="checkbox"/> 2	
<b>D19. Le chiedono di lavorare oltre l'orario concordato</b>	Sì, ma retribuito <input type="checkbox"/> 1	Sì, non retribuito <input type="checkbox"/> 2	No <input type="checkbox"/> 3
<b>D20. Lei è in difficoltà nell'usufruire di permessi malattia, ferie o altri diritti contrattuali</b>	Sì <input type="checkbox"/> 1	No <input type="checkbox"/> 2	

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

---

ATT! SOLO AGLI OCCUPATI E AI PRATICANTI-TIROCINANTI

### **D21. Attualmente com'è inserito nell'ambito lavorativo?**

- Contratto formazione lavoro o apprendistato  1
- Lavoro interinale  2
- Lavoro a tempo determinato (1-12 mesi)  3
- Lavoro a tempo determinato (13-36 mesi)  4
- Lavoro a tempo indeterminato  5
- Collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)  6
- Associati in Partecipazione (AsPa)  7
- Attività professionale o autonoma (partita Iva)  8
- Socio di cooperativa o di società  9
- Svolge uno stage, la pratica professionale o un tirocinio  10

ATT! ALLE PERSONE ASSUNTE NON A TEMPO INDETERMINATO

### **D22. Se il suo inserimento non è a tempo indeterminato, mi può dire se il suo rapporto di lavoro è legato a:**

- Ad uno specifico progetto o ad una commessa?
- Alla sostituzione di personale (in malattia, maternità, ecc.)?
- Ad uno specifico progetto o ad una commessa?
- Alla sostituzione di personale (in malattia, maternità, ecc.)?
- Ad esigenze produttive (picchi di produzione, stagionalità, espansione)?
- Alle sue capacità professionali?
- Ad un periodo di prova in vista di una prossima assunzione a tempo indeterminato?
- Ad agevolazioni statali o sgravi fiscali per il datore di lavoro?

## LA RICERCA DI LAVORO

ATT! FARE SOLO ALLE PERSONE IN CERCA DI LAVORO (TARGET 2-3-4)

### D23. Potrebbe dirci se negli ultimi 30 giorni ha:

- Compiuto tentativi concreti di ricerca  1
- Non ha compiuto iniziative particolari di ricerca  2

### D24. Se sta cercando un lavoro può dirci da quanti mesi

|\_|\_|

### D25. Lei cerca una occupazione con riferimento al mercato del lavoro: (una sola risposta)

- Locale-Metropolitano  1
- Provinciale (meno di 50 km)  2
- Regionale (meno di 200 km)  3
- Nazionale  4
- Europeo  5
- Internazionale  6
- Att! Fare a tutti

### D26. Ha rifiutato offerte di lavoro negli ultimi 12 mesi?

- Sì, ho rifiutato almeno una offerta  1
- No, non ho ricevuto offerte  2
- No, ho accettato l'offerta ricevuta  3

### D27. Se sì, può dirci se il motivo del rifiuto era tra i seguenti?

- |  | <i>Sì</i>                | <i>No</i>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| - Perché il salario era insufficiente                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Perché il contratto era troppo breve o precario              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Perché mi conviene badare ai figli e alla casa               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Perché mi si chiedeva di trasferirmi in un'altra città       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Mi conviene arrangiarmi con lavori occasionali               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Il datore di lavoro non era serio (tempi e guadagni incerti) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Sono/ero soddisfatto del mio lavoro                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        |

ATT! SOLO PER LE PERSONE IN CERCA DI LAVORO (TARGET 2-3-4)

### D28. Perché è alla ricerca di un lavoro:

- |  | <i>Sì</i>                | <i>No</i>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| - Per fare carriera - per avere un salario migliore                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Per avere un reddito primario (fonte di sostentamento principale)              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Per avere un reddito secondario (reddito da lavoro integrativo del principale) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ha un lavoro insoddisfacente (cambiare ambiente o l'attuale mansione)          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Teme di perdere l'attuale occupazione  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Per via del costo della vita   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Per poter acquistare una casa nel futuro o per pagare altri debiti             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        |

ATT! SOLO PER LE PERSONE NON OCCUPATE (STUDENTI, DISOCCUPATI, CASALINGHE, PENSIONATI, TIROCINANTI)

**Se ci fosse una possibilità di lavoro, potrebbe indicarci quale sarebbe la sua disponibilità in termini di ore di lavoro giornaliero e quale sarebbe il reddito minimo mensile che le farebbe accettare il lavoro?**

**D29. Sono disponibile a lavorare giornalmente:**

- 1-2 ore  1
- 3-4 ore  2
- 5-6 ore  3
- 7-8 ore  4
- 9-10 ore  5
- 10-12 ore  6
- Più di 12  7

**D30. Per un reddito mensile netto di:**

- Meno di 100 Euro  1
- Tra 100 e 200 Euro  2
- Tra 200 e 300 Euro  3
- Tra 300 e 400 Euro  4
- Tra 400 e 500 Euro  5
- Tra 500 e 1000 Euro  6
- Tra 1.000 e 2.000 Euro  7
- Tra 2.000 e 3.000 Euro  8
- Più di 3.000 Euro  9

ATT! FARE A TUTTI

**D31. Se le proponessero una occupazione stabile lei sarebbe disponibile ad accettare di:**

- |   | <i>Si</i>                | <i>No</i>                |
|---|--------------------------|--------------------------|
| - Lavorare, o cambiare lavoro, entro 2 settimane  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Lavorare 40 ore settimanali nella sua città a 1000 Euro (netti) al mese   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Lavorare 20 ore settimanali nella sua città a 600 Euro (netti) al mese  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Trasferirsi dalla sua città, per un salario maggiore del 20% rispetto a quello che attualmente percepisce (per i disoccupati per 1200 Euro al mese) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tornare nella sua città, con un salario ridotto del 20% rispetto a quello che attualmente percepisce (per i disoccupati per 800 Euro al mese)       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Lavorare con qualunque mansione ed orario   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Lavorare "part-time"  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        |

**D32. Quando ha cercato lavoro quali canali ha utilizzato e quali sono stati quelli che le hanno dato un impiego?**

	<i>L'ha utilizzato</i>	<i>Le ha dato un impiego</i>	<i>Le ha dato l'attuale impiego</i>
- Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Agenzie di lavoro interinale e collocamento privato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Società di ricerca e selezione del personale (anche on line)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Scuole e istituti di formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Lettura offerte di lavoro sulla stampa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Attraverso esperienze lavorative (stage presso le aziende o conversione di contratti di lavoro a termine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Amici, parenti, conoscenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auto candidature (invio cv o presentandosi all'impresa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Concorsi pubblici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Fare al target:</i>	<i>(1-2-3-4)</i>	<i>(1-2-3)</i>	<i>(1-2)</i>

**D33. Nella ricerca di un impiego quali sono state le principali difficoltà che riscontra o ha riscontrato? (Massimo 2 risposte)**

- Una formazione inadeguata  1
- Molte opportunità di lavoro non sono accessibili  2
- La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro  3
- La mancanza di reti d'amicizia o parentali  4
- I servizi pubblici non sono in grado di offrire opportunità concrete di lavoro  5
- È stato penalizzato dalla età  6
- È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo  8
- Nessuna difficoltà  9
- Il capitale umano

**D34. Può indicarci il titolo di studio più elevato e l'anno in cui lo ha conseguito?**

	<i>Anno di conseguimento<sup>82</sup></i>
- Licenza elementare	_ _ _ _
- Licenza media inferiore	_ _ _ _
- Diploma professionale (3 anni)	_ _ _ _
- Diploma scuola media superiore	_ _ _ _
- Diploma universitario/laurea breve (2-3 anni)	_ _ _ _
- Laurea (4-5-6 anni)	_ _ _ _
- Post-Laurea (Scuola di specializzazione - Dottorato - Master)	_ _ _ _

<sup>82</sup> Per l'intervistatore. L'anno corretto non è così importante, per esempio se non si ricordano quando hanno conseguito il diploma con precisione si può mettere un anno ragionevole (per esempio 1989 o 1990 - si metta un anno a scelta).

**D35. Competenze e caratteristiche:**

	<i>Si</i>	<i>No</i>
- È in grado di scrivere un documento di testo al computer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- È in grado di fare una ricerca (per esempio l'orario dei treni) su Internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- È in grado di installare un sistema operativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- È in grado di scrivere o leggere una breve comunicazione in inglese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Possiede patenti di guida particolari (categoria C - D - E) o brevetti di volo commerciali o patenti nautiche non da diporto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- È iscritto ad un albo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ha una esperienza professionale di almeno 2 anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2

ATT! PER LE PERSONE CHE HANNO INDICATO COME ATTIVITÀ PRINCIPALE UNA OCCUPAZIONE NON RETRIBUITA (STUDENTI, CASALINGHE, PENSIONATI) SI PASSI ALLA DOMANDA D38 LAVORI INTEGRATIVI

## LAVORO PRINCIPALE

---

**D36. Può indicarci il reddito netto che percepisce annualmente dalla sua attività lavorativa principale? (Per i lavoratori dipendenti si imputi il reddito mensile x le mensilità)**

- Meno di 5000 Euro  1
- Tra 5.000 e 10.000 Euro  2
- Tra 10.000 e 15.000 Euro  3
- Tra 15.000 e 20.000 Euro  4
- Tra 20.000 e 25.000 Euro  5
- Tra 25.000 e 30.000 Euro  6
- Tra 30.000 e 50.000 Euro  7
- Più di 50.000 Euro  8

**D37. Quanto tempo dedica alla sua attività lavorativa principale:**

- a. **Mesi all'anno** || su 12
- b. **Giorni a settimana** | su 7
- c. **Ore al giorno** || su 24

*(Si consideri un mese di 4 settimane)*

## LAVORI INTEGRATIVI (OCCASIONALI O INFORMALI O SALTUARI)

---

**D38. Può indicarci il reddito netto che percepisce annualmente dalle sue attività lavorative occasionali, informali, saltuari o integrative?**

- Meno di 500 Euro  1
- Tra 500 e 1.000 Euro  2
- Tra 1.000 e 2.000 Euro  3
- Tra 2.000 e 4.000 Euro  4
- Tra 4.000 e 7.000 Euro  5
- Tra 7.000 e 15.000 Euro  6
- Tra 15.000 e 25.000 Euro  7
- Più di 25.000 Euro  8

**D39. Può stimare il tempo dedicato al lavoro integrativo?**

*(Mesi all'anno, giorni a settimana, ore al giorno)*

- Sì  1
- No, varia in maniera non stimabile  2 vai alla D41

**Se sì, quanto tempo dedica alle sue attività lavorative occasionali, informali, saltuarie o integrative:**

- a. Mesi all'anno || su 12
  - b. Giorni a settimana | su 7
  - c. Ore al giorno || su 24
- (Si consideri un mese di 4 settimane)*

**D40. Qual è all'incirca il suo apporto al reddito familiare in percentuale?**

*(999 non risponde)*

|| %



## LA VALUTAZIONE

ATT! STUDENTI, CASALINGHE E TIROCINANTI SI CONSIDERINO "NON OCCUPATI"

### D41. Potrebbe dirci la condizione occupazionale in cui era nell'anno:

Anno	Condizione occupazionale	
	Occupato	Non occupato
2002	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2001	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1999	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2

### D42. Negli ultimi 5 anni lei è stato coinvolto in iniziative di sostegno all'occupazione oppure ha seguito corsi di formazione o si è rivolto a Servizi pubblici per l'impiego (indicare i più recenti coinvolgimenti)?

- Sì, iniziative di sostegno all'occupazione  [fare da D43 a D45]
  - Sì, corsi di formazione  [fare da D46 a D48]
  - Sì, Servizi pubblici per l'impiego (Centri per l'impiego, ex uff. collocamento)  [fare da D49 a D51]
- 1

### D43. Se è stato coinvolto da iniziative di sostegno all'occupazione potrebbe dirci di che tipo erano (indicare la più recente)?

- Credito d'imposta  1
- La legge per l'inserimento dei disabili  2
- Lavori socialmente utili  3
- Incentivi all'imprenditorialità femminile  4
- Incentivi all'imprenditorialità giovanile  5
- Prestito d'onore  6
- Sussidio di disoccupazione  7
- Cassa integrazione guadagni  8
- Mobilità  9
- Pre pensionamento  10

### D44. In che anno è stato coinvolto?

|\_|\_|\_|\_|

### D45. La ritiene una esperienza utile?

Sì  1 No  2

### D46. Se ha seguito un corso di formazione potrebbe dirci se era:

- Per giovani usciti dalla scuola dell'obbligo  1
- Per persone con un diploma o laurea o qualifica professionale  2
- Un corso a pagamento o un corso di specializzazione o un master  3
- Un aggiornamento professionale o un corso di formazione presso il datore di lavoro  4

### D47. In che anno si è svolto il corso?

|\_|\_|\_|\_|

### D48. Lo rifarebbe?

Sì  No

**D49. Se si è rivolto/a a dei Servizi pubblici per l'impiego potrebbe dirci se:**

- |  |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|
| - Ha trovato il personale preparato e disponibile  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ha ricevuto delle opportunità lavorative concrete  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ha ricevuto informazioni utili alla sua ricerca di lavoro  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ha ricevuto informazioni sull'orientamento professionale o le opportunità formative              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Tra i servizi pubblici che ha utilizzato c'era un Centro per l'impiego<br>(ex uff. collocamento) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        |

**D50. In che anno li ha utilizzati?**

|\_|\_|\_|\_|

## IL BACKGROUND FAMILIARE

**D51. Può descriverci i componenti della sua attuale famiglia. Da quanti componenti è costituito la sua famiglia o il suo nucleo di convivenza (compreso lei)?** |\_|\_|

ATT! SI INTENDA L'INTERVISTATO COME IL PRIMO COMPONENTE E LO SI RAPPORTI ALLA PERSONA DI RIFERIMENTO PER LA CONDIZIONE FAMILIARE

Componente	A Condizione familiare	B Anno di nascita	C Sesso	D Condizione lavorativa	E Titolo di studio
	1 coniuge	Anno	1 maschio	1 agricoltore	1 nessun titolo
	2 convivente		2 femmina	2 operaio	2 elementare
	3 figlio			3 artigiano - commerciante	3 medie
	4 genitore			4 impiegato	4 diploma
	5 nonno			5 dirigente - libero profes- sionista - imprenditore	5 laurea e post laurea
	6 fratello- sorella			6 casalinga	
	7 vedovo/a			7 studente	
	8 persona di riferimento			8 pensionato	
				9 disoccupato	
I	_				
II	_	_ _ _ _	_	_	_
III	_	_ _ _ _	_	_	_
IV	_	_ _ _ _	_	_	_
V	_	_ _ _ _	_	_	_
VI	_	_ _ _ _	_	_	_
VII	_	_ _ _ _	_	_	_

**D52. Se è una donna (se non ha figli fare solo la prima):**

- |  | Sì                       | No                       |
|--|--------------------------|--------------------------|
| - Ha rinviato la maternità per motivi lavorativi                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Durante il periodo di maternità ha goduto delle tutele e dei permessi di legge | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Ritiene che la maternità abbia compromesso o rallentato la sua carriera        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**D53. Se è un figlio ed è nato prima del 1985 chiedere:** (tutte possibili)

- È ancora a casa per una sua scelta: si trova bene, non le pesa e ha più tempo libero
- Non ha le possibilità economiche per andare a vivere per conto suo
- Deve aiutare la famiglia economicamente o assistendo altri familiari

**D54. Quando suo figlio aveva meno di tre anni lo ha mai mandato al nido?**

- Sì, al nido pubblico  1
- Sì, al nido privato  2
- No  3

**D55. Se no, perché?**

- Preferisce badare personalmente ai suoi figli
  - Ci sono nonni o parenti disponibili ad accudirli
  - Non hanno accolto la sua domanda perché c'è una disponibilità limitata di posti
  - Non ci sono asili nido vicino a casa
  - Per il costo elevato
- 1

**D56. Lei fa ricorso ad una:****Se sì, quanto costa all'incirca all'ora:**

- |                                  | <i>Sì</i>                | <i>No</i>                | <i>Meno di 4 €</i>       | <i>4-8 €</i>             | <i>Più di 8 €</i>        |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Baby sitter (bambini > 3 anni) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Badante per anziani            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Colf-collaboratrice domestica  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                  | 1                        | 2                        | 1                        | 2                        | 3                        |

**D57. Le vorremmo chiedere alcune domande sulle sue scelte economiche, la sua mobilità geografica e la rete di solidarietà familiare:**

- |  | <i>Sì</i>                | <i>No</i>                |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. Lei ha sottoscritto una polizza vita?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Lei ha sottoscritto una polizza sanitaria?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Lei ha sottoscritto una pensione integrativa (o fondo pensione)?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ha usufruito di prestiti d'onore o borse di studio?                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Lei si è trasferito per motivi di lavoro?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Se sì, in quale regione (o stato straniero) ha vissuto prevalentemente (Cartellino 1) |                          |                          |
| 7. Suo padre si è trasferito per motivi di lavoro?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Sua madre si è trasferita per motivi di lavoro?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Lei può contare sull'aiuto pratico di genitori/parenti?                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Lei deve garantire un aiuto pratico a genitori/parenti?                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        |

*Infine, poiché è stato così gentile da rispondere a questo lungo questionario le chiederemmo un ultimo sforzo: accettare di partecipare ad un gruppo di persone che verranno intervistate in futuro, per vedere i problemi e i successi che lei e i suoi familiari hanno riscontrato nell'attività lavorativa. Questo gruppo, chiamato panel, è un gruppo di individui che si intervistano in intervalli di tempo regolari (anno, biennio) per vedere come gli individui hanno modificato le loro posizioni all'interno del mercato del lavoro. Le chiediamo quindi il suo consenso a partecipare a questo panel.*

## PANEL

---

D58. Accetta

Si

No

D59. Nome \_\_\_\_\_

D60. Cognome \_\_\_\_\_

D61. Data di nascita    giorno |\_|\_|    mese |\_|\_|    anno |\_|\_|\_|\_|

D62. Comune di nascita \_\_\_\_\_ |\_|\_|\_|

D63. Provincia (sigla) |\_|\_|    Stato Estero    (CARTELLINO 1)

*Grazie per la disponibilità che ci ha concesso.*

Intervistatore |\_|\_|\_|

**bibliografia**





- AA.VV. (2003), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. 1 e vol. 2, Lucifora C. (a cura di), Mondatori, Isfol.
- ALTIERI G., CARRIERI M. (2000), *Il popolo del 10%*, Donzelli.
- BAICI E., SAMEK LODOVICI M. (2001), *La disoccupazione. Modelli, diagnosi e strategie per il mercato del lavoro in Italia*, Carocci, Roma.
- BERTOLA G. (1999), *Microeconomic Perspectives on Aggregate Labour Markets*, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), "Handbook of Labour Economics" vol. 3B, Amsterdam: North-Holland, pp. 2985-3028.
- BERTOLA G., JIMENO J.F., MARIMON R., PISSARIDES C. (2001), *Welfare Systems and Labour Markets in Europe: What convergence before and after EMU?*, in Bertola G., Boeri T., Nicoletti G. (eds.), "Welfare and Employment in a United Europe", MIT Press, 2001.
- BERTOLA G., BOERI T., NICOLETTI G. (2001), *Protezione sociale, occupazione ed integrazione europea*, Bologna, il Mulino, 2001.
- BERTOLA G., GARIBALDI P. (2001), *Wages and the Size of Firms in a Dynamic Matching Model*, in "Review of Economic Dynamics", 4:2, pp. 335-368.
- BERTOLA G. (2001), *Europe's Unemployment Problems* in "Economics of the European Union", third edition, Oxford University Press, 2001.
- BLANCHARD O.J., DIAMOND P. (1989), *The Beveridge Curve*, in "Brooking papers on Economic Activity", 1:1989, Brookings Institution Press.
- BOERI T., PAGANI L. (1998), *Caratteristiche e aspirazioni salariali di chi cerca lavoro nel pubblico impiego* in Dell'Aringa C. (a cura di), "Rapporto ARAN sulle retribuzioni 1997".
- BORJAS G.J. (2000), *Labour Economics*, McGrawHill, second edition.
- BRANDOLINI A., CIPOLLONE P., VIVIANO E. (2003), *Does the ILO Definition Capture All Unemployment?*, *ChilD*, n. 22/2003.
- BRUCCHI L. (2001), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- CARMIGNANI F., MARZANO G., RUSTICHELLI E. (2001), *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego", Isfol, n. 5/2001.
- CICCHITELLI G., HERZEL A., MONTANARI G.E. (1992), *Il campionamento statistico*, il Mulino.
- COLOMBINO U. (1999), *Un modello di offerta di lavoro familiare. Effetti distributivi e di efficienza di riforme fiscali*, "Ricerche quantitative e basi statistiche per la politica economica", Banca d'Italia, Roma, 1999.
- CONTINI B. (1973), *Introduzione alla econometria*, Il Mulino, 1973.
- CONTINI B., FILIPPI M., MALPEDE C. (2000), *Safari nella giungla dei salari*, in "Lavoro e Relazioni Industriali", n. 2/2000.
- CONTINI B., RAPITI F. (1999), *Young in, old out revisited: new patterns of employment replacement in the Italian economy*, in "International Review of Applied Economics", vol. 11, n. 3.



- CONTINI B., VILLOSIO C. (1999), *Analysis of wage flexibility and mobility in the E.U.*, Study for the European Commission, D.G. V, (1999).
- DEL BOCA D., REPETTO M. (2004), *Women's Work, the Family and Social Policy*, Peter Lang New York 2004.
- DEL BOCA D., TANDA P. (2000), *Comportamenti Familiari e Politiche Sociali*, eds. Cnel Roma.
- DEL BOCA D. (1993), *Politiche Pubbliche e Offerta di Lavoro*, in "La Nuova Italia Scientifica", Roma.
- DEL BOCA D., RIBERO R. (2001), *The Effect of Child support Policies on Visitations and Transfers*, in "American Economic Review", n. 91.
- DEL BOCA D. (2002), *The Effect of Child Care on Participation and Fertility*, in "Journal of Population Economics Spring", vol. 15, 3, 2002.
- DEL BOCA D., FLINN C. (1995), *Rationalizing Child Support Decisions*, in "American Economic Review", n. 85.
- DELL'ARINGA C. (1993), *Il ruolo delle legislazioni e delle politiche del lavoro nella spiegazione della disoccupazione strutturale*, in "Rivista di Politica Economica", dicembre 1993.
- DELL'ARINGA C., ORIGO F., SAMEK LODOVICI M. (1999), *Il mercato del lavoro: il ruolo del costo e della flessibilità del lavoro*, in "l'Industria", n. 2.
- GARIBALDI P. (2001), *L'analisi economica dei regimi di protezione dell'impiego*, in Brucchi L., "Manuale di Economia del lavoro", pp. 233-248.
- GILLI D., LANDI R. (2003), *Verso il lavoro - Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro - Monitoraggio 2003*, Isfol, Temi & strumenti, vol. II, Roma.
- HARTLEY H.O., RAO J.N.K. (1962), *Sampling with unequal probabilities without replacement* in "Annals of Mathematical Statistics", 33, pp. 350-374.
- HECKMAN J.J. (1974), *Shadow price, market wages and labour supply*, in "Econometrica", n. 42.
- HECKMAN J.J. (1979), *Sample selection bias as specification error*, in "Econometrica", n. 47.
- ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia: Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, rapporto di ricerca nell'ambito della convenzione stipulata tra Ministero del lavoro e European University Institute.
- ISFOL (2001), *Il lavoro interinale. Prima ricerca nazionale sui dati dei Centri per l'impiego*.
- ISFOL (2002), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Incagli L., Rustichelli E., Isfol, "Strumenti e Ricerche", Franco Angeli, Milano.
- ISFOL (2003), *Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico*, in "Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego", n. 4/2003.

- ISFOL (2003), *I canali di ricerca di lavoro*, in “Rapporto Isfol 2003”, par. 2.5. pp. 78-80.
- ISFOL (2004), *Gli utenti e i Centri per l'impiego*, in “Monografie sul Mercato del Lavoro e le politiche per l'impiego”, n. 7/2004.
- ISFOL (2004), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, Mocavini A., Paliotta A.P. (a cura di), Isfol, “Strumenti e Ricerche”, Franco Angeli, Milano.
- ISTAT (2003), *Le famiglie italiane tra occupazione e disoccupazione. Anni 1993-2001*, 31 marzo.
- ISTAT (2004), *Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali*, cap. 4, pp. 207-308, in “Rapporto annuale Istat”, *La situazione del Paese nel 2003*.
- JONES S.R.G., RIDDELL W.C. (1999), *The measurement of unemployment: an empirical approach*, in “Econometria”, 67, pp. 147-162.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2001), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1/2001.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2003), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1/2003.
- PAGANI L. (2001), *La teoria della ricerca del posto di lavoro e I modelli di determinazione del salario*, in Samek M., Baici E. (a cura di), *La disoccupazione. Modelli, diagnosi e strategie per il mercato del lavoro in Italia*, Carocci, Roma.
- PAGANI L. (2000), *Salari di riserva ed economia sommersa*, in “Rapporto IRS al CNEL sulle retribuzioni e il costo del lavoro”, Saraceno P., Vignocchi C.(a cura di).
- REYNERI E. (1996), *Sociologia del Mercato del Lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- RETTORE E., TRIVELLATO U., MARTINI A. (2001), *Valutare gli effetti di interventi sociali in presenza di selezione: metodi statistici, teoria economica e dati*, XVI AIEL Conference, Florence.
- VIVIANO E. (2002), *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia*, Temi e discussione del Servizio Studi Banca d'Italia, n. 450.



- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004

- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004
- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* 8 volumi in cofanetto, settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom)*, gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005

- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005
- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005



Finito di stampare nel mese di settembre 2005  
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)