

## 8 Gli over 50\*

La rilevanza del segmento degli ultracinquantenni rispetto all'insieme della popolazione in età da lavoro, come è stato argomentato nel paragrafo dedicato alle tendenze generali, è strettamente connessa alle dinamiche demografiche che hanno investito il nostro Paese negli ultimi decenni e che ne influenzeranno ancora a lungo lo sviluppo economico e sociale.

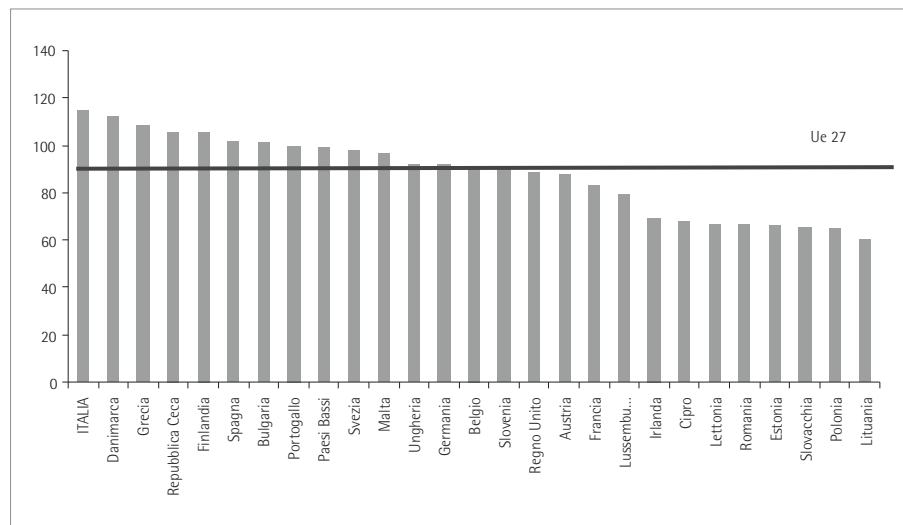
L'invecchiamento progressivo della popolazione, causato dai bassi tassi di natalità e dall'aumento della vita media, influenza ovviamente in maniera decisiva la struttura dell'occupazione e della partecipazione al mercato del lavoro.

L'influenza dei fattori demografici agisce in maniera diretta nell'aumento del carico sociale ed economico che grava sulla popolazione attiva in generale e nella dinamica di ricambio di questa stessa popolazione. Oltre all'elevato indice di dipendenza già commentato in apertura, l'Italia presenta già adesso un indice di ricambio della popolazione potenzialmente attiva - dato dal rapporto fra la popolazione fra i 60 e 64 anni e quella fra i 15 e i 19 che si avvia a sostituirla nel mercato del lavoro - che la colloca al primo posto in Europa (fig. 8.1).

---

\* Di Pietro Checucci, Roberta Fefé, Michele Giammatteo, Sante Marchetti e Giuliana Scarpetti (ISFOL).

Figura 8.1 Indice di ricambio nei paesi UE. Anno 2007. Valori %



Fonte: dati EUROSTAT Demography da ISTAT

Esso ci indica che, a fronte di 100 persone ricomprese nel segmento più giovane della popolazione in età lavorativa, ben 114,8 appartengono al gruppo di quanti sono invece in procinto di uscire da questa stessa popolazione, e quindi potenzialmente dal mercato del lavoro (ISTAT 2010).

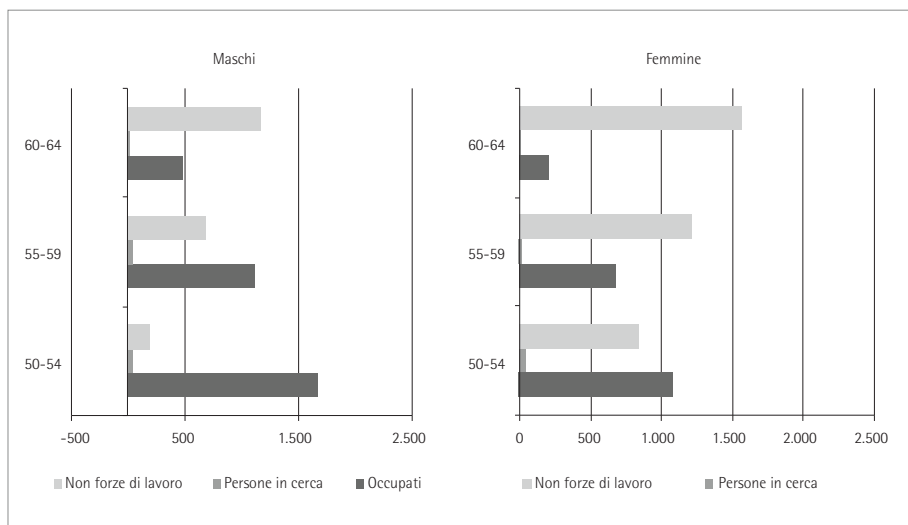
L'allargarsi di questo "buco", presumibilmente più contenuto di quanto non sarebbe in assenza dei flussi migratori diretti verso il nostro Paese, ci posiziona molto lontano dalla media UE27 (89,9%), seguiti via via da un gruppo di Stati membri peraltro profondamente diversi fra loro, sia per la numerosità delle rispettive popolazioni, sia per struttura economico-produttiva.

Sul versante delle policy, come commentato nelle tendenze generali, ancora nel 2008 restava relativamente lontano l'obiettivo di un tasso di occupazione del 50% per la classe d'età 55-64 anni, indicato dalla Strategia europea per l'occupazione come obiettivo per il 2010 (fig. 8.2).

Gli over 55 risultano peraltro il gruppo di lavoratori, altrimenti identificati come svantaggiati dalla Strategia europea, ad aver maggiormente accresciuto il proprio tasso di occupazione negli anni precedenti. Rispetto al quarto trimestre 2004, a fine 2008 la quota di occupati 55-64 è risultata infatti accresciuta di circa 3 punti, con un contributo quasi identico delle due componenti di genere, ovviamente nel quadro di un mercato differenziale rimasto praticamente invariato nel periodo e pari a circa 22 punti in meno per le donne. Gli incrementi più bassi ed equilibrati fra i due

generi si sono registrati al Sud (rispettivamente +0,1% per gli uomini e 0,7% per le donne). Nelle altre ripartizioni, il contributo della componente femminile risulta significativamente più elevato al Nord (+4,3 punti nel Nord-ovest e 5,9 nel Nord-est a fronte rispettivamente di 3,4 e 2,9 per i il segmento maschile), e fortemente ridimensionato al Centro (2,9 punti in più, rispetto ai 7,6 della componente maschile). A tutto il 2008 gli andamenti descritti permettevano di apprezzare, nel raffronto fra le due popolazioni, la marcata preponderanza della componente "non forze di lavoro", in particolare all'interno della classe d'età 55-59 anni, a fronte di una dimensione limitata del segmento relativo alle persone impegnate nella ricerca attiva di un'occupazione (fig. 8.2).

Figura 8.2 Popolazione italiana 50-64 anni per sesso, classe d'età e condizione professionale. Anno 2008. Valori assoluti

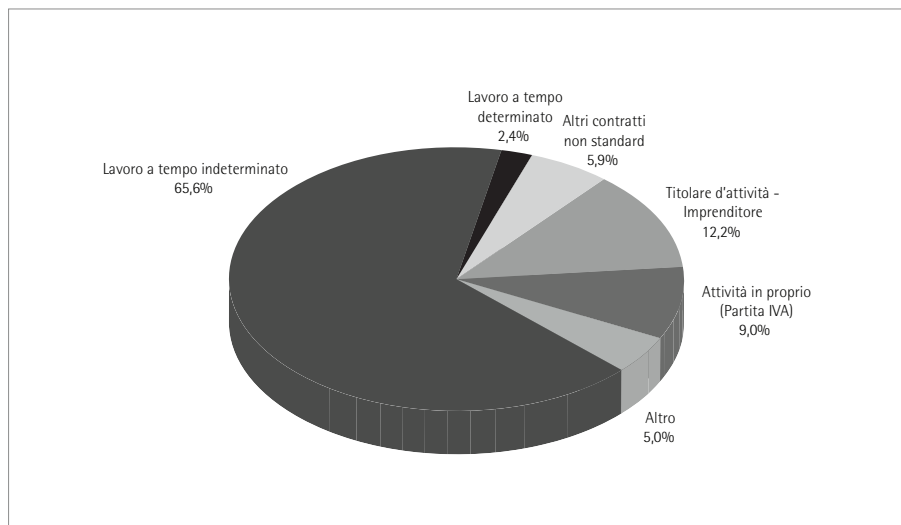


Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT RCFL. Media 2008

## 8.1 Occupati, disoccupati e inattivi

La parte preponderante degli occupati, pari al 65,6% dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato, il 12,2% di essere un imprenditore o titolare della propria attività, e circa il 9% di essere titolare di partita IVA. Solamente il 2% dichiara di lavorare con un contratto di collaborazione (co.co.co) e l'1,9% con un contratto a progetto. Nel complesso i contratti atipici, escluso il tempo determinato, arrivano quasi al 6% del totale (fig. 8.3).

Figura 8.3 Persone occupate di 50 anni e più. Forma contrattuale. Valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

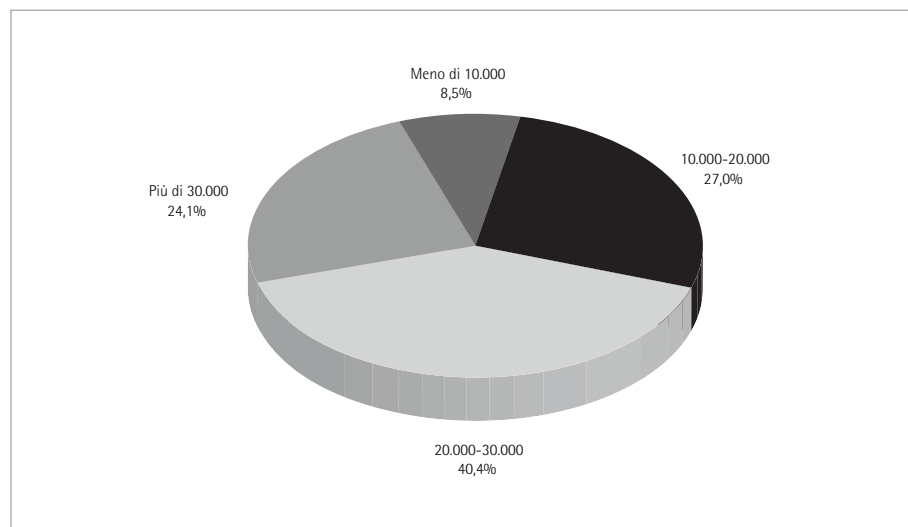
La maggior parte dei rispondenti (56%) ha dichiarato di svolgere oltre 40 ore di lavoro alla settimana, il 39% circa tra le 20 e le 40 e solamente il 4,5% meno di 20. Tra i lavoratori ad orario pieno, solamente il 2,2% pensa di richiedere un contratto ad orario ridotto in futuro. Il 10,5% ha un contratto part-time, di cui circa la metà per scelta personale o convenienza, mentre l'altra metà dietro espressa richiesta del datore di lavoro. Nell'80% dei casi il part-time risulta essere di tipo orizzontale. Analogamente a quanto rilevato dall'ISTAT con la Rilevazione continua, la componente femminile risulta fra essi largamente maggioritaria, arrivando a coprire quasi l'84% delle posizioni individuate e pesando per il 20% sul totale delle lavoratrici dipendenti della stessa classe d'età. Specularmente la componente maschile supera di poco il 16%, per arrivare a pesare per un modesto 3% sul totale della classe. Le aree settentrionali ed il Mezzogiorno presentano tutte e tre percentuali tra il 26% e il 30% sul totale nazionale, a fronte di una sottorappresentazione del Centro, dove sono stati registrati solo il 15% circa dei contratti.

Circa il 48% degli occupati over 50 dichiara di svolgere ore di lavoro straordinario. Degno di nota è che il 36,5% delle persone svolge tale lavoro aggiuntivo in cambio di una più alta retribuzione, mentre la restante quota (11,4% dei rispondenti) non percepisce per queste prestazioni alcuna retribuzione aggiuntiva. Nella maggioranza dei casi (62,3%) le ore eccedenti devono essere svolte a causa dell'eccessivo carico di lavoro; seguono motivazioni connesse alla carenza di personale (11,8%), alla sostituzione di colleghi assenti (14,7) o, significativamente, perché non viene assolutamente ritenuto possibile

rifiutarsi di svolgerle (9,3%). Stando alle motivazioni dichiarate, il 21,3% svolge ore di straordinario per guadagnare di più, mentre solo il 5,4% per attaccamento al lavoro. La quota maggiore degli over 50 occupati, pari al 40,3%, dichiara di collocarsi nella fascia di reddito lordo annuo tra i 20.000 e i 30.000 euro (fig. 8.4). Una quota pari al 27% circa si colloca nella fascia tra i 10.000 e i 20.000, mentre circa un quarto dei rispondenti dichiara un introito lordo che supera i 30.000 euro. Infine, solamente l'8,5% dichiara di poter contare su un introito inferiore ai 10.000 euro.

Il dato appare compatibile con altre fonti di indagine, quali quella della Banca d'Italia, che nel 2008 registrava come il valore più elevato di reddito da lavoro si registrasse nella classe di età compresa tra 45 e 54 anni, con 20.292 euro (Banca d'Italia, 2010). Nella stessa indagine, i valori più bassi si osservavano per la classe sotto i 34 anni (13.733 euro). Tra le altre conclusioni degne di interesse quella che segnalava come negli ultimi quindici anni il reddito equivalente delle persone con oltre 55 anni fosse aumentato in misura pari a circa il 25% non avendo essi risentito, come invece i soggetti più giovani, della contrazione registrata nel biennio precedente.

**Figura 8.4** Reddito lordo annuo delle persone occupate con più di 50 anni di età, per classe di reddito



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Circa il 49% degli intervistati pensa che, una volta andato in pensione, guadagnerà una cifra inferiore al 50% dello stipendio attuale. Il 39% ritiene che il proprio reddito si posizionerà tra il 50 e il 75% di quello da lavoro, mentre solamente il 12% ritiene che percepirà tra il 75% e il 100% dell'introito corrente. Gli ultracinquantenni occu-

pati prevedono peraltro di andare in pensione intorno ai 61 anni (si veda anche più avanti le scelte di pensionamento). Tra loro il 6,2% dichiara comunque di percepire già una pensione da lavoro. Una quota pari al 2,8% percepisce invece una pensione di reversibilità e l'1,2% una pensione integrativa privata. Infine, meno dell'1% dichiara di ricevere una pensione sociale.

Nel 21,2% dei casi, gli occupati fra i 50 e i 64 anni hanno dichiarato di avere difficoltà nello svolgere il proprio lavoro e/o nel tenersi aggiornati, mentre una percentuale all'incirca pari all'8% segnala di aver rilevato atteggiamenti di insofferenza o emarginazione da parte del datore di lavoro, della dirigenza o dei colleghi.

La netta maggioranza degli ultracinquantenni inattivi dichiara di aver lasciato volontariamente il lavoro. In particolare, il 70,5% ha dichiarato di non lavorare perché in pensione, mentre in seconda posizione si è collocata una quota di rispondenti pari al 13% circa che hanno segnalato di essere stati costretti a smettere di lavorare per cause riconducibili al lato della domanda, quali licenziamento o termine contratto, chiusura o trasferimento dell'azienda. La serie di motivazioni variamente riconducibili alla sfera delle esigenze familiari o delle scelte personali rappresenta un ulteriore 7,8%, mentre il 5% circa dei rispondenti ha esplicitamente affermato di aver cessato l'attività lavorativa per motivi di salute.

Tra gli ultracinquantenni appartenenti a questa categoria, solo il 3,8% cerca un nuovo lavoro e le principali difficoltà riscontrate nella ricerca di un impiego sono quelle legate soprattutto all'età (65% dei casi) e in pari percentuale (intorno al 30%) all'aver ricevuto offerte economiche non soddisfacenti, alle eventuali difficoltà a trasferirsi per lavorare, alla formazione inferiore o non adeguata all'impiego proposto.

Solo il 13% dei rispondenti dichiara peraltro di aver visitato un CPI<sup>1</sup>, a fronte di una quota del 34,5% espressa dalla popolazione al di sotto dei 50 anni. Alla domanda in merito a quando la visita fosse stata effettuata, il 69% delle persone fra i 50 e 64 anni ha risposto più di due anni fa; una percentuale che nel caso della popolazione delle classi d'età precedenti è risultata invece pari al 53,4%.

La minore attivazione del segmento maturo viene anche suggerita dal fatto che solo il 28,2% di coloro i quali si sono dichiarati in cerca di occupazione ha segnalato di leggere le offerte di lavoro (la popolazione totale arriva al di sopra del 41%) e una percentuale poco più elevata dichiara di utilizzare le autocandidature (30,2%), a fronte del 49,8% dichiarato dalla popolazione di riferimento). Un peso analogo piuttosto rilevante riveste invece nei due gruppi la ricerca attraverso reti informali, familiari o amicali (rispettivamente, 58,7% per gli over 50 e 64,4% per la popolazione più ampia). Che un minor grado di attivazione della forza lavoro matura possa dipendere sia dal sistema di aspettative del mercato che dalla percezione che di queste possiede il gruppo considerato può essere peraltro suggerito dal fatto che una percentuale piuttosto elevata di loro (quasi

---

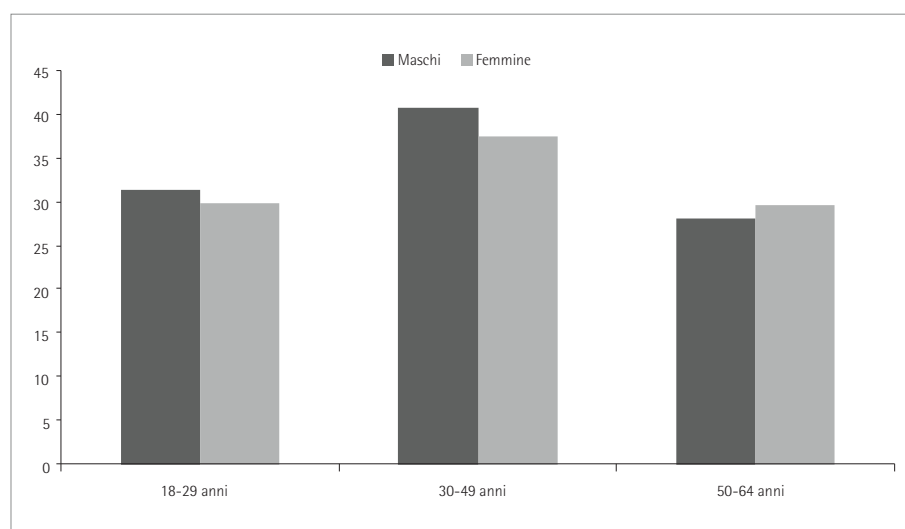
1. Overo un COL-Cilo se residente Roma o un Comune lavoro se residente a Milano.

il 14%) ha dichiarato di non aver utilizzato nessuno dei canali proposti nell'intervista; una quota che nel caso della popolazione di riferimento è apparsa invece molto più circoscritta (5%).

Le informazioni riguardanti la partecipazione alle attività formative degli individui tra i 50 e i 64 anni restituite dall'indagine, permettono di fornire un quadro sulle caratteristiche dei formati - genere, situazione occupazionale, titolo di studio, collocazione geografica - e sulla tipologia degli interventi ai quali hanno preso parte nei tre anni precedenti l'intervista.

Nel triennio considerato ha partecipato a seminari, convegni o corsi di formazione il 28,8% degli over 50, contro il 39,4% delle persone nella fascia tra i 30 e i 49 anni e il 30,7% nella fascia dai 18 ai 29, (fig. 8.5).

**Figura 8.5** Partecipazione a seminari, convegni o iniziative di formazione. Per sesso e classe d'età. Valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

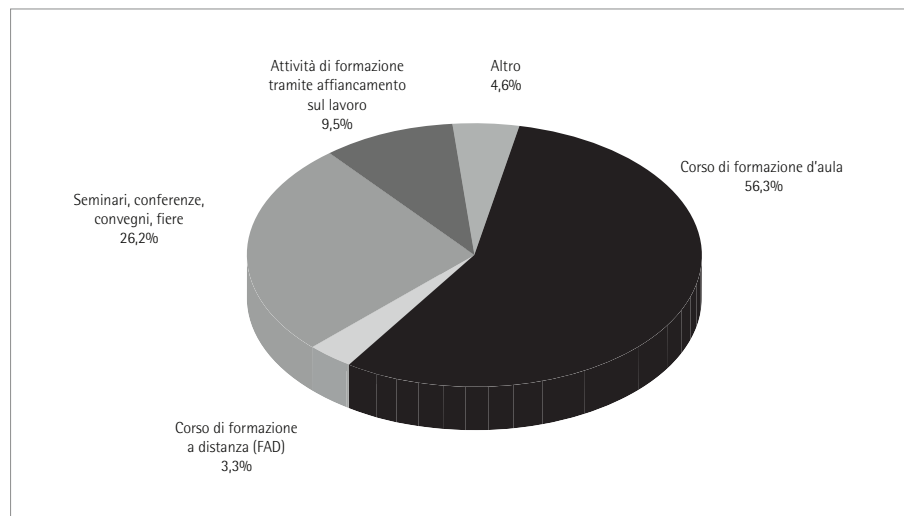
In relazione al titolo di studio, i dati evidenziano come abbia acceduto ad attività formative oltre il 63% delle persone mature che hanno conseguito almeno il diploma di laurea, contro il 44% circa di quelle con diploma di scuola secondaria superiore e solo il 14% scarso di quelle con licenza media. Questi dati confermano quanto ormai noto, ovvero come in effetti approfittino prevalentemente delle opportunità formative e di aggiornamento le persone già in possesso di qualifiche elevate mentre, paradossalmente, i soggetti più deboli sul mercato del lavoro - i più carenti dal punto di vista professionale e culturale - si tengano o vengano mantenuti lontano da tali risorse.

Un maggiore interesse per le attività formative emerge tra gli individui ultracinquantenni residenti al Sud e nelle Isole. Essi infatti dichiarano di aver partecipato a corsi o seminari nella percentuale del 31%, contro valori lievemente inferiori riscontrati fra i residenti del Nord e del Centro. Questo fenomeno risulta invertito tra le altre fasce di età, dove i residenti nelle regioni centrali e settentrionali tra i 18 e i 29, e tra i 30 e i 49 anni dimostrano maggiore interesse nei confronti delle esperienze formative rispetto ai coetanei meridionali.

Osservando la situazione dal punto di vista della collocazione occupazionale, vediamo come la maggiore percentuale di adesione alle attività in oggetto si riscontri tra quanti hanno già un lavoro. Il 40% circa degli occupati maturi negli ultimi tre anni ha infatti preso parte a convegni, seminari o corsi, contro il solo 7,7% di quanti sono in cerca di un lavoro. In misura leggermente maggiore di questi ultimi appare più attivo il segmento dei pensionati, impegnati nel 10,6% dei casi in diverse attività formative. Da sottolineare che il 67% degli over 50 dichiara di aver preso parte alle attività citate nel corso dell'ultimo anno precedente la rilevazione.

Come si vede dalla fig. 8.6, la tipologia di attività formativa alla quale le persone mature hanno acceduto in misura prevalente è stata quella del Corso di formazione in aula (56,3%), seguita dalla partecipazione a seminari e conferenze (26,2%) e dalla formazione tramite affiancamento sul lavoro (9,5%). A questo proposito sembra opportuno specificare che percentuali molto simili vengono riscontrate anche nell'ambito delle altre fasce d'età.

Figura 8.6 Tipologia di attività formativa svolta negli ultimi 3 anni. Valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008



Le iniziative cui hanno partecipato gli over 50 nel triennio precedente sono rappresentate principalmente da aggiornamenti relativi all'attività professionale (28%), in questo caso in percentuale lievemente superiore alle altre fasce di età. Seguono la formazione per la sicurezza sul luogo di lavoro e l'igiene e protezione ambientale (13,1%); la sanità/servizi sociali (12,6%); i sistemi informatici e la loro applicazione (11,4%). Inferiore alle fasce più giovani appare invece l'interesse nei confronti delle lingue straniere (1,6% di partecipazione contro il 3,6% circa delle persone tra i 18 e i 49 anni).

La media delle ore di attività formativa dichiarate negli ultimi 3 anni si presenta più alta in relazione alle classi d'età più basse. Tale media si riduce significativamente al crescere dell'età, confermando presumibilmente la scarsa propensione all'investimento in capitale umano dimostrata sia dalla parte datoriale che da quella dell'offerta. Nel caso delle persone mature, la durata dei corsi risulta peraltro vicina alle 40 ore, mentre per i giovani tra i 18 e i 29 anni essa appare addirittura triplicata (128 ore). La fascia di età fra i 30 e i 49 anni si colloca infine su valori intermedi, pari a 68 ore di formazione svolte nel triennio considerato dall'indagine.

Alla domanda se abbiano ritenuto utile l'esperienza o le esperienze formative realizzate, la quasi totalità (93%) ha risposto che l'attività formativa si è rivelata utile, senza rilevanti differenze tra i generi o tra persone di diversa provenienza geografica o differente livello di istruzione. Divari di percezione emergono invece in base alla condizione occupazionale. In questo caso infatti sia gli occupati che i pensionati si dichiarano soddisfatti dell'esperienza svolta in percentuale maggiore rispetto alle persone in cerca di lavoro (93,1 e 92,4% rispettivamente, a fronte dell'85,9% delle persone che cercano occupazione). Un dato come questo suggerisce di investigare in maniera approfondita il livello di qualità dell'offerta formativa finalizzata ad accrescere l'occupabilità dei lavoratori, con particolare riguardo alle misure anticrisi di recente approvazione.

## 8.2 Le scelte di pensionamento

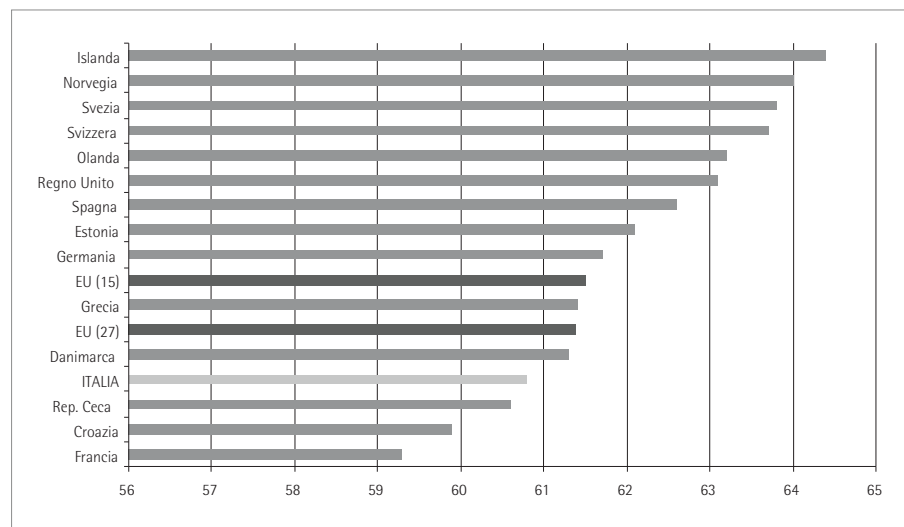
Nel 19,9% dei casi, i pensionati fra i 50 e i 64 anni hanno dichiarato di avere sperimentato difficoltà nello svolgere il proprio lavoro e/o nel tenersi aggiornati, nel periodo immediatamente precedente la cessazione dell'attività. La stanchezza e l'usura fisica o comunque la percezione del lavoro come peso difficilmente sostenibile ha riguardato anch'essa una percentuale piuttosto rilevante degli intervistati, pari al 50% circa, mentre una percentuale significativa (10%) ha messo in rilievo la presenza di atteggiamenti di insofferenza da parte del datore di lavoro o della dirigenza o di emarginazione da parte dei colleghi. Stanchezza e usura fisica sembrano pesare di più nel caso delle lavoratrici, mentre non emergono differenziali geografici degni di nota.

La scarsa diffusione di modelli di transizione prolungata e flessibile dalla vita attiva al pensionamento è indicata come si è potuto vedere, ancorché in maniera indiretta, dallo

scarso utilizzo di contratti cosiddetti non standard (part-time, tempo determinato ecc.) nel campione degli ultracinquantenni occupati. La scarsa diffusione di una propensione al prolungamento della vita attiva conferma la persistenza di un modello di uscita rapida e precoce dal lavoro, in continuità con quello affermatosi nel ventennio precedente e nonostante la concentrazione degli sforzi sulla riforma del sistema pensionistico, basata sui due pilastri dell'innalzamento dell'età pensionabile e dello sviluppo della previdenza complementare.

Come anticipato in apertura, in accordo ai dati EUROSTAT, tra il 2001 e il 2008 l'età media di ritiro dal lavoro in Italia ha oscillato fra un minimo di 59,7 e un massimo, raggiunto nel 2005, di 61 anni. La situazione, come fotografata nel 2008 (fig. 8.7), ci vede ancora in posizione arretrata rispetto alla media dei partner europei, sia che si consideri il gruppo dei 15 che quello dei 27, e certamente lontanissimi da alcune posizioni intermedie, quali quelle della Germania o della Spagna o, a maggior ragione, da quelle dei Paesi scandinavi.

**Figura 8.7 Uscita media dalla forza lavoro in alcuni Paesi europei. Valori %**

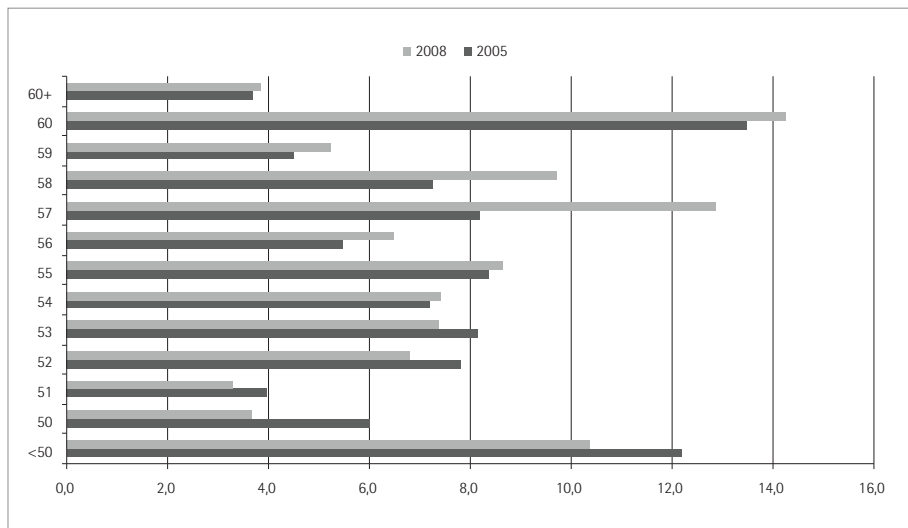


Fonte: EUROSTAT 2010

Sulla base dell'indagine ISFOL PLUS, tra il 2005 e il 2008 si può effettivamente notare un certo spostamento in avanti dell'età di pensionamento dichiarata dai pensionati fra i 50 ed i 64 anni (fig. 8.8). In particolare le risposte fornite dagli intervistati mostrano una diminuzione del peso percentuale di quanti risultano essere andati in pensione prima dei 50 anni, come anche del gruppo fra i 50 e i 53. A fronte di ciò, risulta cresciuta la

percentuale di tutti quelli che dichiarano di essere andati in pensione dopo l'età di 54, con una vistosa concentrazione di questo aumento tra i 57 e i 58 anni.

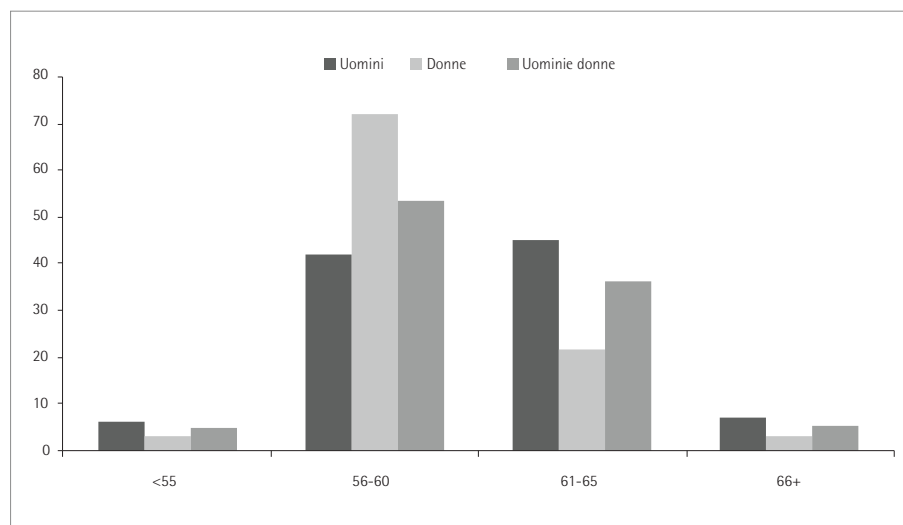
**Figura 8.8 Età dichiarata di pensionamento dei pensionati fra i 50 e i 64 anni. Anni 2005 e 2008. Valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2005 e 2008

Fra i pensionati intervistati, ancora il 17,4% dichiarava di aver effettivamente utilizzato pre-pensionamenti, scivoli o incentivi per andare prima in pensione, con una larga prevalenza della componente maschile (quasi il 70%). Di essi, peraltro solo il 3,5% dichiarava di svolgere una attività lavorativa, anche in questo caso con la prevalenza degli uomini. L'età di pensionamento prevista fornita dagli occupati con più di 50 anni, nell'ambito della stessa indagine (fig. 8.9), mostra in ogni caso la persistenza di un'alta percentuale di uscite probabili nell'intervallo compreso fra i 56 ed i 60 anni (53,5%), peraltro caratterizzato da un peso maggioritario della componente femminile (72% a fronte del 42% per i maschi).

Figura 8.9 Et  prevista di pensionamento delle persone occupate fra i 50 e i 64 anni. Anno 2008. Valori %

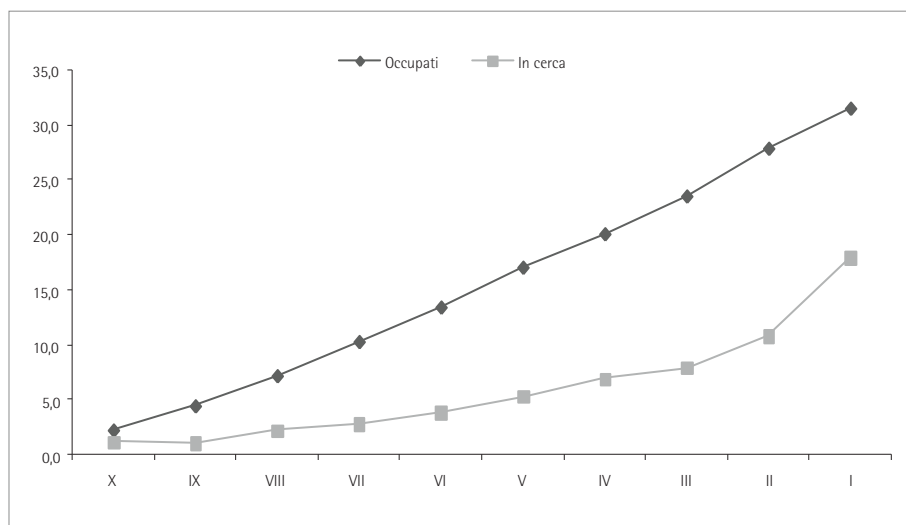


Fonte: ISFOL PLUS 2005 e 2008

A fianco di questo,   degna di nota la concentrazione di un altro 36% di risposte nell'intervallo successivo 61-65, in presenza di un rapporto tra le componenti di genere di fatto ribaltato. Quasi il 30% degli over 50 occupati ha dichiarato di aver cominciato a lavorare prima del 1970, mentre una percentuale doppia (55,6%) dichiarava di averlo fatto tra il 1970 e il 1979. Il 59,5% di essi ha detto di aver accumulato nel corso della propria vita lavorativa, pi  di 30 anni di contributi, mentre quasi il 30% dichiarava di averne maturati fra i 20 ed i 30. Nel caso del gruppo di quanti si sono dichiarati in cerca di lavoro, le stesse percentuali risultano diversamente distribuite. In primo luogo ben il 41% di essi ha dichiarato di aver cominciato a lavorare prima del 1970, mentre solo il 40% lo ha fatto nel corso del decennio successivo. Solo il 25,6% di loro ha inoltre potuto dichiarare di aver versato pi  di 30 anni di contributi, mentre addirittura il 52% ha dichiarato di averne acquisiti meno di 20.

Le informazioni fornite dai rispondenti suggeriscono, per gli occupati e quanti si dichiarano in cerca, l'esistenza di un diverso tipo di relazione fra anzianit  lavorativa, espressa indicando l'anno in cui si   iniziato a lavorare, e accumulo di contribuzione. In particolare, calcolando l'anzianit  contributiva media dichiarata per ciascun decile di anzianit  lavorativa dall'intero campione PLUS di rispondenti, si nota come nel caso degli occupati tale valore medio salga in maniera lineare al crescere del numero di anni durante i quali si   lavorato (fig. 8.10).

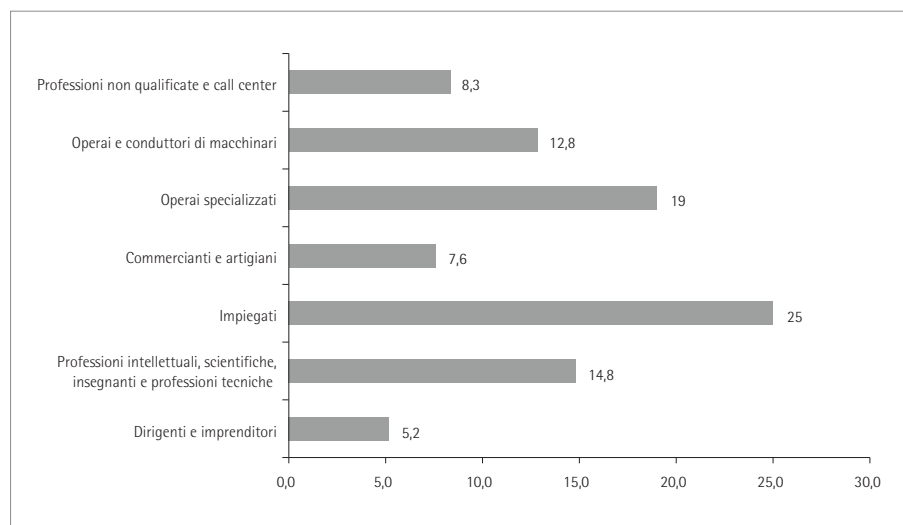
Figura 8.10 Anzianità contributiva media per decili di anzianità lavorativa. Intera popolazione. Valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Lo stesso confronto operato in riferimento alla porzione delle persone in cerca di occupazione mostra, come si vede dal grafico, un andamento più incerto. Nello specifico, la crescita del numero medio di anni di contribuzione non si incrementa nel tempo allo stesso modo di quella espressa dagli occupati e, soprattutto, tende ad allontanarsi in maniera rilevante dalla prima curva. Questi andamenti potrebbero rispecchiare, nel caso di quanti cercano lavoro, gli effetti di carriere lavorative maggiormente discontinue che possono concorrere a consolidare nel tempo una condizione di *outsider*, destinata a permanere anche tra le classi d'età più avanzate. La maggior parte degli intervistati ritirati (fig. 8.11) apparteneva alla fascia impiegatizia (25%) e agli operai, specializzati (19%) e non (12,8%).

**Figura 8.11 Professione prima del ritiro dal lavoro delle persone pensionate fra i 50 e i 64 anni, Valori %**

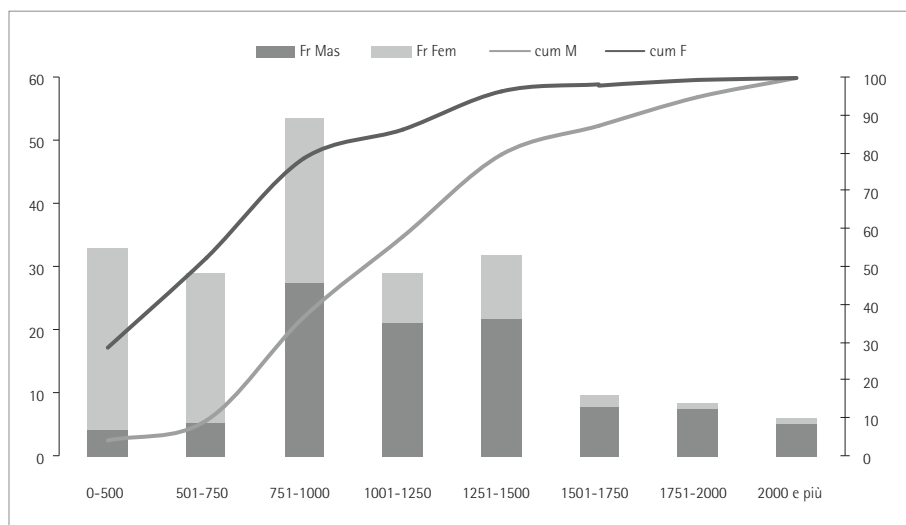


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il 3,5% dei pensionati dichiara di svolgere qualche attività lavorativa, perlopiù in forma autonoma (34,6%) o consulenziale (14,6%) presso il precedente datore di lavoro. Solamente il 24% lavora come dipendente con un regolare contratto, contro un 26,8% che presta attività di tipo informale. Da segnalare inoltre che l'8,3% degli intervistati ha dichiarato di aver ricevuto nell'anno precedente alla rilevazione, a nome proprio o di un familiare, offerte di lavoro irregolare o di aver comunque avuto opportunità di lavorare in nero.

Gli introiti mensili dichiarati, derivanti dalla pensione da lavoro si polarizzano in maniera evidente nella parte più bassa della distribuzione (fig. 8.12). In particolare, poco più del 53% circa dei pensionati che hanno risposto percepisce meno di 1.000 euro al mese, con quasi il 14% che si colloca nella classe più bassa (0-500 euro) e il 12,5% in quella immediatamente successiva.

Figura 8.12 Reddito mensile da pensione delle persone con più di 50 anni di età. Per classe di reddito e sesso. Valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

In realtà, come si vede dallo stesso grafico, il differenziale di genere appare di grande rilevanza. Mentre infatti solo il 4% degli uomini dichiara di rientrare nella classe di reddito 0-500, in questa stesso intervallo si trova ad appartenere ben il 28,7% delle donne. In maniera del tutto analoga, solo il 5,2% degli uomini appartiene alla successiva classe 501-750, a fronte del 23,6% delle donne rispondenti. La classe 751-1.000 è l'unica nella quale si riscontri un equilibrio proporzionale fra i generi, dato che in essa si ritrovano il 27,5 degli uomini ed il 26% delle donne. Dalla classe successiva il rapporto si inverte in maniera marcata, evidenziando una larga sottorappresentazione delle donne in tutti gli intervalli considerati.

In generale, le risposte fornite rivelano oltre il 78% delle donne arriva al massimo a poter contare su 1.000 euro al mese, a fronte di una quota di uomini che è del 36,8%. Per converso, mentre oltre il 20% degli uomini viene a trovarsi distribuito negli intervalli dai 1.500 euro in su, è solo il 3,6% delle donne a trovarsi in questa condizione. La forma della distribuzione appare del tutto analoga a quanto riportato da INPS e ISTAT, (2010), secondo il quale il 58,7% delle donne può contare su un importo mensile del reddito pensionistico non superiore ai 1.000 euro, a fronte di una percentuale che per gli uomini supera di poco il 38%. Sul versante opposto, mentre il 37,8% degli uomini viene trovato al di sopra dei 1.500 euro, solo il 18% delle donne trae vantaggio dalla medesima condizione. Il differenziale massimo è riscontrabile proprio dai 2.000 euro in su, dove alla quota del 20,4% degli uomini corrisponde un modesto 7,7 di donne.

È chiaro che le motivazioni di questa situazione sono varie, ma nel complesso riconducibili a carriere professionali che, nel caso delle donne, risultano in media più corte di quelle dei coetanei maschi e caratterizzate da maggiore frammentazione e, ove reso possibile dalle condizioni del mercato del lavoro, anche da marcati differenziali salariali a parità di prestazione.

Degli ultracinquantenni che percepiscono una pensione da lavoro, il 6,5% percepisce anche una pensione di reversibilità, il 4,3% una pensione sociale e solamente l'1% una pensione integrativa privata.

Il 53,3% dichiara, dopo il passaggio dal reddito da lavoro alla pensione di essere in grado di vivere decorosamente, cioè di riuscire a sostenere le spese relative alla casa, alle utenze e alla cura della propria famiglia. Il 39,3% dice di riuscirvi a malapena, mentre il 7,4% non si sente più in grado di far fronte a tali impegni. Dalle risposte emerge che esiste in famiglia almeno una assicurazione privata - ramo vita - nel 23,6% dei casi. Nel 6% esiste una polizza sanitaria e nel 7,2% dei casi sono presenti entrambe le formule assicurative.

Riguardo infine alla condizione abitativa, da segnalare che l'85,5% dei pensionati ultracinquantenni vive in una casa di proprietà e solamente il 12,5% in affitto.

### 8.3 La ricerca di lavoro per gli over 45: un approccio psicosociale

Il tema della disoccupazione è, in questa fase storica, al centro delle agende dei *policy maker* e nel campo della ricerca sta acquisendo sempre più visibilità.

La necessità di revisione delle politiche del *welfare* ha portato i *policy maker* a focalizzare l'attenzione su strategie che attivino l'individuo nella ricerca di ciò che lo può far uscire dallo stato di non occupato. Per quanto riguarda le politiche del mercato del lavoro questo si è concretizzato nello sviluppo di strategie che stimolassero nella popolazione disoccupata la disponibilità e la ricerca effettiva di un posto di lavoro, onde evitare che significative quote di forze lavoro potessero passare all'inattività<sup>2</sup>. Si pensi ad esempio alla possibile esclusione dai benefici di disoccupazione per coloro che non si dimostrano attivi; ai servizi di *counselling* e formazione; al sostegno finanziario per la cura dei figli; ai bonus fiscali alle società che riassumono.

Sul versante della ricerca, gli studiosi di varie discipline hanno concentrato la loro attenzione sul tema della disoccupazione e in particolare sul comportamento messo in essere dai disoccupati per uscire dalla loro condizione.

I lavori empirici e teorici riguardanti quest'ultimo aspetto hanno analizzato le strategie e/o metodi adottati dal disoccupato, le motivazioni, le competenze, l'intensità profusa

---

2. Radicchia D. (2005).



e la persistenza di ricerca<sup>3</sup> in quanto considerati fattori determinanti per un ricollocamento rapido e soddisfacente.

Ricollocarsi rapidamente e in un posto di gradimento sono elementi che sembrano essere importanti tra coloro che sono in cerca di occupazione, in quanto, all'ovvia necessità di lavorare si affianca il desiderio di svolgere un'attività significativa e di evitare un possibile *turn over*<sup>4</sup>. La probabilità che questo *matching* accada dipende da fattori quali le caratteristiche personali, le condizioni del mercato del lavoro e la situazione economica locale.

Nello studiare la variazione dell'*impegno nella ricerca di lavoro*, gli economisti si sono soffermati sull'analisi di variabili di contesto quali le caratteristiche del mercato locale (es. tassi di disoccupazione) e l'utilizzo/esaurimento dei sostegni al reddito (es. sussidi di disoccupazione); oppure su come la comparazione tra ritorni della ricerca (intesi come offerte di lavoro ricevute) e costi profusi (non solo finanziari) nella stessa influenzi il livello di intensità<sup>5</sup>. I sociologi si sono focalizzati su aspetti legati alla demografia, alla mobilità, alla discriminazione sul posto di lavoro, ai cambiamenti nella composizione dell'occupazione, al problema della collocazione degli immigrati, e alla rappresentazione sociale della disoccupazione come norma sociale<sup>6</sup>. Gli psicologi, invece, hanno concentrato le loro ricerche su tre direttrici principali: lo studio dei tratti della personalità, lo studio dei comportamenti/strategie adottate a seguito della perdita del posto di lavoro e lo studio dei sistemi simbolici di rappresentazione del lavoro socialmente condivisi. Nel primo caso gli studi si fondano sul presupposto che alcuni tratti della personalità siano predittori di un impegno maggiore, nel secondo si indaga come il soggetto orienti le sue strategie (evitanti o programmate) finalizzate all'obiettivo del ricollocamento (*goal setting theory*), nel terzo si studiano<sup>7</sup> i modelli interpretativi che orientano il rapporto tra individuo e contesto nel processo di ricerca.

La ricerca di lavoro è quindi un processo assai complesso in cui entrano in gioco variabili di vario genere. Schematizzando si possono identificare tre fasi: la prima in cui l'individuo raccoglie informazioni su posti disponibili o opportunità; la seconda in cui il soggetto decide se candidarsi o meno; la terza in cui vi è il rifiuto o l'accettazione delle proposte che giungono da potenziali datori di lavoro. Tale attività può considerarsi un vero e proprio lavoro, in quanto una ricerca più intensa porta dei vantaggi in termini sia di una maggiore gamma di offerte tra cui poter scegliere che di una migliore qualità e quantità di informazioni che possono orientare la scelta dell'individuo<sup>8</sup>.

---

3. Wamberg C.R., Glomb T.M., Song Z., Sorenson S. (2005).

4. Wamberg C.R., Hough L.M., Song Z. (2002).

5. Bloemen H.G. (2003).

6. Clark A.E. (2003).

7. Cariani D., Farnese M.L. (1996).

8. Tasci H.M. (2008).

### 8.3.1 Il modello concettuale

Le possibilità di scelta comportamentale che si presentano davanti alla popolazione dei disoccupati sono molteplici. Gli individui possono decidere di sospendere momentaneamente le attività di ricerca oppure impegnarsi assiduamente. Questo fa supporre che la popolazione in questione non sia omogenea al suo interno da questo punto di vista. Tale presupposto è alla base dell'approfondimento da noi effettuato.

La nostra attenzione si è focalizzata su un target specifico: gli individui tra i 45 e i 64 anni in cerca di lavoro<sup>9</sup>, in quanto dall'analisi della letteratura emerge che in questa fascia di età la ricerca di occupazione risulta più complessa e difficoltosa. Si è voluto indagare su quali basi questa popolazione orienta le proprie modalità di ricerca, ossia se ci siano delle variabili/dimensioni latenti che siano trasversali ai diversi approcci alla stessa.

Successivamente, per caratterizzare meglio le modalità di approccio emerse si è studiata la possibile influenza di variabili descrittive quali l'identità di genere, l'età, il periodo di disoccupazione e l'intensità di ricerca.

Nella costruzione dello strumento di analisi ci si è ispirati ad un modello multidisciplinare (Wanberg, Hough, e Song)<sup>10</sup> che coniuga studi di carattere economico, sociologico e psicologico. Dall'indagine ISFOL PLUS è stato possibile ricavare variabili legate a quattro delle dimensioni da loro studiate: capitale umano, capitale sociale, limitazioni al reimpiego, necessità economica di lavorare. In questa fase ci siamo limitati a delineare un quadro generale delle "popolazioni in cerca". Avendo a disposizione un panel di soggetti si potrebbe effettuare uno studio longitudinale e, quindi, studiare eventuali influenze positive tra le variabili del nostro modello e la ricaduta occupazionale.

Abbiamo operazionalizzato la dimensione "*capitale umano*" utilizzando variabili quali: il titolo di studio; il livello di competenze tecniche percepito (conoscenze linguistiche ed informatiche); gli anni di esperienza lavorativa pregressa; la percezione della propria preparazione/formazione rispetto alle disponibilità di posti di lavoro; la frequentazione di corsi di formazione o aggiornamento professionale effettuati negli ultimi anni. Per la costruzione del "*capitale sociale*" sono state considerate due domande che distinguono tra la ricerca condotta attraverso contatti all'interno dell'ambito familiare oppure attraverso l'attivazione di contatti in ambito professionale/lavorativo. La dimensione *limitazioni al reimpiego* è stata costruita attraverso variabili che indagano aspetti legati alla motivazione della perdita del lavoro precedente (cura dei figli, problemi di salute personale), la disponibilità di orario o di trasferta, lo stato di salute personale (perdita di autonomia temporale o continuativa), e la necessità di prendersi cura (regolarmente o solo occasionalmente) di parenti o altri conoscenti. Infine, per la dimensione *necessità di lavorare* si è distinto tra persone non coniugate (non conviventi), con un partner senza lavoro, con un lavoro sicuro o non sicuro, partendo dal presupposto che la sicu-

---

9. Definizione ILO.

10. Vedi nota 3.

rezza o meno di un'altra entrata economica possa determinare una maggiore o minore necessita di reimpiegarsi.

### 8.3.2 Analisi in Componenti Principali

Abbiamo estratto dal dataset di PLUS 2008 la popolazione di soggetti tra i 45 e i 64 anni in cerca di lavoro, ottenendo una numerosità campionaria pari a 1.081 individui, corrispondenti ad una popolazione di 565 mila unità<sup>11</sup>.

Per ricostruire un quadro complessivo, che descriva e consenta al tempo stesso di fare ipotesi sul comportamento della popolazione studiata, si è ritenuto opportuno ricorrere all'analisi multivariata (o multidimensionale). La tecnica utilizzata è stata l'Analisi delle Componenti Principali (ACP). Il suo scopo primario è la riduzione, a fini esplorativi/descrittivi, di un numero più o meno elevato di variabili (rappresentanti altrettante caratteristiche del fenomeno analizzato) ad alcune variabili latenti, che rappresentano una combinazione tra le stesse.

#### *Le componenti estratte*

Per stabilire il numero di fattori che vale la pena di interpretare si è utilizzato il metodo grafico dello SCREE-PLOT (istogramma). A fronte dei 17 fattori estratti con autovalore maggiore di 1, si è scelto di prendere in considerazione i primi 7 che spiegano il 42,4% della varianza. Nella tab. 8.1 si riporta la percentuale di varianza singola e cumulata dei primi 7 fattori scelti.

Tabella 8.1 Percentuali di varianza spiegata

Componenti	Totale	% varianza	% cumulata
1	3,273	8,9	8,9
2	2,447	6,6	15,5
3	2,206	6,0	21,4
4	2,093	5,7	27,1
5	1,982	5,4	32,4
6	1,901	5,1	37,6
7	1,793	4,9	42,4

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

11. Per una descrizione completa delle metodologie adottate per la definizione del peso di riporto all'universo si veda Giammatteo (2009).

Il primo fattore, che spiega l'8,85% della varianza, è stato etichettato "High Skilled Attivi" (tab. 8.2), poiché le variabili-modalità che lo compongono ci mostrano un gruppo di soggetti con un background culturale (istruzione) e tecnico alto e in costante aggiornamento. Si sono attivati nella ricerca del lavoro utilizzando i loro *network* sociali e mostrano disponibilità sia allo spostamento su lunghe distanze che in termini di orario lavorativo (full-time e oltre).

Tabella 8.2 Fattore 1 - "High Skilled attivi"

Item	% saturazione
Competenze tecniche elevate	0,572
Diploma	0,543
Ha svolto più di un corso di formazione negli ultimi tre anni	0,444
Ha svolto un corso di formazione negli ultimi tre anni	0,373
Competenze tecniche medie	0,365
Laurea	0,335
Disponibile a trasferirsi anche fuori regione o estero	0,320
Attivazione di entrambi i canali del network sociale	0,268
Cura regolarmente parenti/amici	0,223
Cura occasionalmente parenti/amici	0,204
Il partner lavora ed ha un lavoro sicuro	0,158
Disponibile a lavorare 5-8 ore	0,126
Nessun problema di salute	0,115
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	0,114
Persona sola	0,112
Disponibile a lavorare 9 ore e più	0,112

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Nel denominare il secondo fattore, che spiega il 6,61% della varianza, abbiamo tenuto conto del fatto che i primi due item presentano una saturazione più significativa degli altri. Il termine "svantaggiati" (tab. 8.3) sta a sottolineare che i soggetti che rappresentano questo fattore si sono trovati ad affrontare ostacoli legati alla salute personale di natura temporanea e parziale che però può anche aver causato la perdita del posto di

lavoro. Sono principalmente soggetti con bassa istruzione, ma con esperienza lavorativa alle spalle, disposti anche a lunghi spostamenti ed orari di lavoro intensi.

Tabella 8.3 Fattore 2 - "Gli svantaggiati"

Item	% saturazione
Problemi di autonomia temporanea parziale/continuativa	0,868
Perso il lavoro per Salute personale	0,432
Nessun partner	0,227
Licenza media	0,205
Disponibile a trasferirsi entro la regione	0,201
Il partner non lavora	0,197
Più di un corso di formazione negli ultimi tre anni	0,156
Esperienza lavorativa	0,154
Disponibile a trasferirsi anche fuori regione o estero	0,141
Non cura altri	0,139
Disponibile a lavorare 9 ore e più	0,135

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Il terzo fattore, che spiega il 5,96% della varianza, è stato denominato "Gli attendisti". Gli item che lo saturano mostrano soggetti con disponibilità di orario lavorativo parziale, restii a trasferirsi, con scarsa esperienza lavorativa e che si sono dedicati alla cura dei figli o parenti. Hanno un partner con lavoro sicuro, un capitale umano medio basso e si sono attivati nella ricerca di lavoro utilizzando un solo canale della loro rete sociale.

Tabella 8.4 Fattore 3 - "Gli attendisti"

Item	% saturazione
Disponibile a lavorare 1-4 ore	0,418
Competenze tecniche medie	0,339
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro - necessità di trasferirsi	0,326
Licenza media	0,325
Attivazione di un canale del network sociale	0,320
Non cura altri	0,283
Il partner lavora ed ha un lavoro sicuro	0,268
Perso il lavoro per cura figli o altri parenti	0,262
Disponibile a trasferirsi entro la provincia	0,257
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	0,225
Il partner lavora ma non ha un lavoro sicuro	0,191
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	0,187
Problemi di autonomia temporanea parziale/continuativa	0,174
Non disponibile al trasferimento	0,170
Perso il lavoro per salute personale	0,159

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Il quarto fattore, che spiega il 5,66% della varianza, lo abbiamo etichettato "Low Skilled disponibili" poiché le variabili-modalità che lo compongono ci mostrano un gruppo di soggetti con un background culturale (istruzione) basso e che non hanno svolto attività formative. La loro disponibilità si centra principalmente sulla quantità di ore che sono disposti ad investire, la possibilità di trasferirsi è presa in considerazione anche se preferibilmente entro la propria provincia. Non hanno una grande sicurezza economica in quanto il partner se lavora non svolge un'attività certa.

Tabella 8.5 Fattore 4 - "Low Skilled disponibili"

Item	% saturazione
Disponibile a lavorare 9 ore e più	0,550
Licenza media	0,463
Disponibile a trasferirsi entro la provincia	0,353
Il partner lavora ma non ha un lavoro sicuro	0,304
Disponibile a lavorare 1-4 ore	0,221
Nessun corso di formazione negli ultimi tre anni	0,220
Offerta economica non soddisfacente	0,213
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	0,207
Nessun problema di salute	0,191
Disponibile a trasferirsi anche fuori regione o estero	0,187
Non cura altri	0,144
Il partner non lavora	0,102

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Nel denominare il quinto fattore "I Non Disponibili", che spiega il 5,36% della varianza, abbiamo tenuto conto del peso dei primi due item, che presentano una saturazione più significativa degli altri. Sono soggetti senza vincoli di cura altrui, ma non sono disponibili a trasferirsi e non hanno attivato la loro rete sociale per potersi ricollocare. Hanno un discreto patrimonio di conoscenze e competenze, e un partner con lavoro sicuro. In sintesi, sono soggetti che non si attivano concretamente nella ricerca del lavoro.

Tabella 8.6 Fattore 5 - "I non disponibili"

Item	% saturazione
Non cura altri	0,624
Non attivazione dei canali di network sociale	0,524
Attivazione di entrambi i canali del network sociale	0,262
Competenze tecniche elevate	0,254
Non disponibile al trasferimento	0,223
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	0,221
Il partner lavora ed ha un lavoro sicuro	0,203
Diploma	0,175
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	0,156
Offerta economica non soddisfacente	0,111

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Il sesto fattore, che spiega il 5,14% della varianza, lo abbiamo etichettato "I Disorientati" poiché le variabili-modalità che lo compongono ci mostrano un gruppo di soggetti che non sanno collocare il valore delle loro competenze nel mercato del lavoro in cui risiedono (tab. 8.7). Si sono attivati nella ricerca attraverso la loro rete sociale, ma hanno riscontrato la necessità di doversi trasferire e una difficoltà legata alla loro mancanza di esperienza precedente.



Tabella 8.7 Fattore 6 - "I disorientati"

Item	% saturazione
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	0,516
Offerta economica non soddisfacente	0,503
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	0,464
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro - necessità di trasferirsi	0,351
Attivazione di entrambi i canali del network sociale	0,344
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	0,311
Cura regolarmente parenti/amici	0,306
Perso il lavoro per salute personale	0,248
Non disponibile al trasferimento	0,229
cura occasionalmente parenti/amici	0,221
Un corso di formazione negli ultimi tre anni	0,188
Il partner lavora ma non ha un lavoro sicuro	0,147
Il partner non lavora	0,126

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Il settimo fattore, che spiega il 4,85% della varianza, lo abbiamo denominato "Low Skilled scoraggiati" poiché le variabili-modalità che lo compongono ci mostrano un gruppo di soggetti che si dichiarano disponibili a lavorare a tempo pieno, ma che in concreto non si sono attivati nella ricerca (tab. 8.8). Sono soggetti con un background culturale (istruzione) basso e che non hanno svolto attività formative. Le offerte che possono aver vagliato sono giudicate come inadatte in quanto richiedono una formazione superiore alla loro.

Tabella 8.8 Fattore 7 - "Low Skilled scoraggiati"

Item	% saturazione
Disponibile a lavorare 5-8 ore	0,539
Licenza media	0,462
Nessun corso di formazione negli ultimi tre anni	0,402
Non attivazione dei canali di network sociale	0,389
Competenze tecniche medie	0,283
Esperienza lavorativa	0,185
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	0,171
Cura occasionalmente parenti/amici	0,148
Cura regolarmente parenti/amici	0,123
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro - necessità di trasferirsi	0,112

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

L'identificazione delle 7 componenti principali estratte sopra, sono state oggetto di un'ulteriore analisi. Per ognuna di esse si è cercato di verificare l'ipotesi di esistenza di fattori in grado di "caratterizzarne" il contenuto informativo.

A tale fine è stata effettuata un'analisi della varianza (ANOVA) dei punteggi fattoriali risultanti dall'ACP, avendo come obiettivo quello di individuare le differenze statisticamente significative, rispetto ad un predeterminato insieme di variabili descrittive (o di controllo): *sexso, età, lunghezza del periodo di disoccupazione, intensità di ricerca*. È stato necessario definire operativamente le ultime due variabili. I soggetti in cerca di lavoro da meno di un anno sono stati considerati disoccupati di breve durata, quelli oltre l'anno disoccupati di lunga durata. Ai fini della definizione dell'intensità di ricerca si è deciso di considerare il numero dei canali di ricerca utilizzati in un determinato periodo in quanto l'indagine PLUS rileva per tutte le persone disoccupate l'utilizzo o meno di 11 canali di ricerca distinguendo anche i casi in cui l'utilizzo del canale sia avvenuto negli ultimi trenta giorni dal momento dell'intervista.

Nella tab. 8.9 riportiamo i risultati significativi ( $p < 0.5$ ) per ciascuna delle categorie prese in considerazione con le relative medie dei punteggi fattoriali.

Tabella 8.9 Analisi della varianza

	H-S attivi	Svantaggiati	Attendisti	L-S disponibili	Non disponibili	Disorientati	L-S scoraggiati
Uomini	0,127*	.	.	.	.	.	.
Donne	-0,107*	.	.	.	.	.	.
45-54 anni	-0,128*	0,053*	.	.	.	.	0,145*
55-64 anni	0,305*	- 0,127*	.	.	.	.	-0,345*
< di 12 mesi	.	0,066*	.	-0,141*	.	.	0,062*
> di 12 mesi	.	- 0,081*	.	0,174*	.	.	-0,077*
Nessun canale	0,023	-0,007	.	.	0,124*	.	.
1-2 canali	-0,084	-0,079	.	.	-0,072	.	.
3-10 canali	0,352*	0,437*	.	.	-0,102	.	.

Nota: le celle vuote indicano il fallimento del test ( $\alpha=0,05$ ); cioè i punteggi fattoriali delle componenti (colonne) non sono, in media, significativamente diversi tra le sottopopolazioni definite in riga.

\* Valori statisticamente significativi.

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Variabile sesso: sono gli uomini (0,127) a caratterizzare il primo fattore "Gli High Skilled Attivi".

Variabile età: i soggetti della fascia di età 45-54 anni caratterizzano "Gli Svantaggiati" (0,053) e "I Low Skilled Scoraggiati" (0,145), mentre la fascia 55-64 caratterizza "Gli High Skilled Attivi" (0,305).

Variabile periodo di disoccupazione: coloro che sono in cerca da meno di un anno caratterizzano "Gli Svantaggiati" (0,066) e "I Low Skilled Scoraggiati" (0,062), mentre i disoccupati di lunga durata caratterizzano "I Low Skilled Disponibili" (0,174).

Variabile intensità di ricerca: l'utilizzo di molteplici canali di ricerca (alta intensità) connota i fattori 1 "Gli High Skilled Attivi" (0,352) e 2 "Gli Svantaggiati" (0,437). Il quinto fattore "Gli Indisponibili" viene connotato dalla mancanza di attivazione nella ricerca di un lavoro (0,124).

### 8.3.3 Principali risultati

I risultati, ottenuti dal nostro studio, ci forniscono il quadro di una popolazione che organizza su sette modalità differenti l'attività di ricerca.

Il primo fattore "*Gli high skilled attivi*" sembra essere organizzato dalla componente "*capitale umano*". Il profilo dei soggetti che lo compongono è caratterizzato da individui con background culturale (istruzione) e tecnico alto e in costante aggiornamento. Mostrano di non porsi limitazioni di orario o trasferimento nel loro cercare una nuova occupazione, e si attivano costantemente attraverso le reti sociali di cui dispongono. Sono prevalenti uomini over 55, ovvero nella seconda parte della loro carriera lavorativa. La loro tendenza ad investire nell'istruzione e nel costante aggiornamento formativo/professionale congiuntamente all'elevato utilizzo di canali fa ipotizzare che in questi soggetti la componente capitale umano sia intesa come risorsa da investire e orienti le loro scelte verso profili professionali ove poter valorizzare questa ricchezza.

L'evento della perdita del lavoro, probabilmente a causa di problemi legati alla salute, sembra essere all'origine di ciò che spinge al ricollocamento lavorativo gli individui del secondo fattore "*gli svantaggiati*". Sono soggetti detentori di un sapere fondato sugli anni di esperienza lavorativa e sull'aggiornamento professionale piuttosto che su un livello di istruzione elevato. Il doversi trasferire e impiegarsi in una attività che li assorba a tempo pieno non rappresenta per loro un problema. Sono individui tra i 45 e i 54 anni che hanno perso il lavoro da meno di un anno con una istruzione di basso livello, questo fa pensare che siano persone che non vogliono correre il rischio di prolungare la loro permanenza nello status di disoccupati e tendono ad attivare molteplici canali di ricerca. Nel caso del terzo fattore, "*Gli attendisti*", la ricerca di lavoro sembra modellarsi sulle esigenze personali dei soggetti. È l'occasionalità dell'evento, inteso come opportunità lavorativa che soddisfa, ad orientarli nella ricerca. La loro disponibilità a lavorare è declinata entro alcune condizioni, quali: orario parziale, luogo di lavoro che non richieda trasferimenti e che non richieda una significativa esperienza lavorativa pregressa. Si tratta di persone con istruzione e competenze di medio profilo che ha avuto una interruzione lavorativa per dedicarsi alla cura parentale.

L'essere disponibile a lavorare sembra essere la risorsa che offrono i soggetti che partecipano al quarto fattore "*low skilled disponibili*". Sono individui che "vivono" uno stato di disoccupazione di lunga durata, la cui disponibilità si centra principalmente sulla quantità di ore che sono decisi ad investire, la possibilità di trasferirsi è presa in considerazione. L'offrirsi come "*risorsa-lavoro*" sembra essere compensativo del fatto che non possono contare su una elevata istruzione e percepiscono la loro formazione come inadeguata alle attese del mercato del lavoro.

Il quinto fattore emerso *i non disponibili* sono coloro che non si attivano nella ricerca di lavoro. Sono soggetti senza vincoli di cura altrui, con un buon bagaglio di competenze, non sono disponibili a trasferirsi e non hanno attivato la loro rete sociale per potersi ricollocare. Sembrano non mostrare la necessità di trovare un lavoro, pur dichiarandosi in cerca.

Ciò che caratterizza i soggetti del sesto fattore "i disorientati" è una difficoltà a collocarsi nel mercato del lavoro. Sembra esserci una problematicità nell'orientare la propria ricerca in un mercato che non sembra adatto alle propria formazione ed esperienza lavorativa. Anche attivando il suo *network* sociale, non è disposto a spostamenti che potrebbero facilitarne la ricerca di lavoro. Sembra mancare in questi soggetti la capacità di integrare la loro professionalità con quanto incontrato nelle offerte ricevute.

L'ultimo fattore sembra raggruppare gli individui che la letteratura sul mercato del lavoro definisce "scoraggiati", ossia persone che sarebbero disposte a lavorare ma che nel concreto non si attivano nel ricercare un'occupazione. Sono soggetti con bassa istruzione che non hanno investito in formazione e che percepiscono quella che possiedono come non adeguata alle offerte di lavoro disponibili. Hanno, prevalentemente, tra i 45 e i 54 anni e sono disoccupati di breve durata. È un gruppo su cui si dovrebbe intervenire celermente prima che l'avanzare dell'età e/o il prolungamento della condizione di disoccupazione possa far scemare la disponibilità che dichiarano di offrire. Dalla disamina dei risultati, sembra emergere l'ipotesi che la ricerca di lavoro nella popolazione over 45 si orienti lungo tre direttrici: le risorse a disposizione, l'origine della disponibilità e il senso di inadeguatezza, ovvero la percezione di uno scollamento fra risorse (competenze, obiettivi, ecc.) possedute e caratteristiche della domanda di lavoro. Ognuna di esse intercetta "popolazioni" diverse.

Gli *high skilled attivi* vedono nel loro capitale umano altamente specializzato una risorsa da spendere, mentre i *low skilled disponibili* compensano questa carenza con il loro proporsi come risorsa-lavoro. Sembrano seguire in maniera inversa un modello di orientamento alla competenza caratterizzato dalla valorizzazione della formazione come fondamento di una progettualità di inserimento nel processo produttivo<sup>12</sup>. Mentre nei primi il proprio capitale umano catalizza risorse per attivarsi nella ricerca di lavoro, nei secondi è la percezione ridotta di quest'ultimo che viene compensata dall'offerta di disponibilità al lavoro.

Gli *svantaggiati* e gli *attendisti* orientano la loro disponibilità alla ricerca di lavoro su basi diverse; i primi si attivano per la necessità di recuperare un qualcosa che hanno perso, mentre i secondi cercano l'opportunità lavorativa che si adatti alle proprie esigenze.

Il non riuscire ad adeguare la propria professionalità alle richieste del mercato comporta nei *disorientati* una difficoltà di organizzazione della propria ricerca, mentre negli scoraggiati si concretizza in una sostanziale inattività. Il confronto col mercato del lavoro sembra organizzarsi intorno ad una rappresentazione di sé fuori dal contesto, descritta da una assenza di strategie specifiche e dalla difficoltà a fare riferimento a dimensioni contestuali entro cui collocare il proprio patrimonio di competenze e le esperienze pregresse.

---

12. Vedi nota 6.

Da questa possibile chiave di lettura circa gli orientamenti di ricerca del lavoro restano esclusi i non disponibili. In effetti, questo è l'unico gruppo che non si dimostra attivo né disponibile alla ricerca, pur potendo contare su un discreto bagaglio di competenze. In conclusione, la perdita del lavoro pone l'individuo in un momento di scelta in cui deve valutare cosa lo spinga alla ricerca, che cosa possa mettere in gioco e come lui si veda collocato in prospettiva. Tale processo di valutazione si rapporta alle dimensioni di significato che l'individuo attribuisce alla ricerca di lavoro (rappresentazione del lavoro, della condizione di disoccupazione, ecc.). In questo senso, i servizi per l'impiego potrebbero intervenire fornendo all'individuo criteri di lettura del contesto lavorativo che lo orientino nel collocare le risorse e gli obiettivi che si pone entro ciò che offre la domanda di lavoro.

Tabella 8.10 Frequenze % dei fattori analizzati

Variabili	Modalità	%
<b>Capitale umano</b>		
Titolo di studio	Licenza elementare	34,4
	Licenza media	44,5
	Diploma	18,1
	Laurea	3,0
Livello di competenza percepita	Nessuna	59,4
	Media	24,7
	Elevata	15,9
Esperienza lavorativa	(anni in media)	27,0
Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?	I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	16,7
Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?	I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	42,0
Negli ultimi 3 anni ha partecipato a qualche seminario e convegno, ha fatto qualche corso di formazione o di aggiornamento professionale?	Sì, uno	7,2
	Sì, più di uno	4,6
	No	88,3
<b>Capitale sociale</b>		
Presenza di network sociale	Network 0	26,0
	Network 1	57,7
	Network 2	16,3

»»»

segue  
Tabella 8.10

Variabili	Modalità	%
<b>Reemployment constrains</b>		
Per quale motivo ha perso o lasciato il precedente impiego?	Per prendermi cura di figli o parenti	5,8
	Per motivi di salute (personale)	5,9
Supponendo di lavorare 5 giorni a settimana, quante ore Lei sarebbe disponibile a lavorare al giorno?	1-4 ore	12,8
	5-8 ore	68,2
	9 ore +	12,4
Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi?	No, in nessun caso;	49,7
	Sì, solo all'interno della mia provincia di residenza attuale;	20,3
	Sì, solo all'interno della mia regione di residenza attuale;	8,5
	Sì, anche in un'altra regione o all'estero;	14,8
Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?	La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro - necessità di trasferirsi	34,2
Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?	Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	24,6
Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?	Offerta economica non soddisfacente	38,1
Riduzione di autonomia temporanea/parziale e continua/totale	Sì	15,3
Lei svolge attività di cura di parenti o amici con una riduzione di autonomia continuativa?	Sì, regolarmente	12,4
	Sì, occasionalmente	6,6
	No	81,1
<b>Economic need</b>		
Potrebbe dirci se il Suo partner ha un lavoro sicuro?	Single	26,2
	Sì, lavora ed ha un lavoro sicuro	32,2
	No, lavora ma non ha un lavoro sicuro	12,9
	Non lavora	28,8
Totale (45-64 anni, in cerca di lavoro)		100,0

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008