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 della previdenza sociale 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 Agenzia Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente
Sergio Trevisanato
Direttore generale
Antonio Capone

La Collana
I libri del Fondo sociale europeo
raccoglie 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 URP-Centro di Documentazione Specializzato Isfol.**

I libri del Fondo sociale europeo

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ISFOL

PLUS Participation Labour Unemployment Survey

Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro

Il volume raccoglie i risultati di una ricerca curata dall'Area "Ricerche sui sistemi del lavoro" dell'Isfol diretta da Diana Gilli nell'ambito del Piano di attività 2005-2006, della Misura A1, Obiettivo 3.

Il volume è a cura di
Emiliano Mandrone e *Debora Radicchia*.

Sono autori del volume:
Roberto Angotti e *Antonella Bernardini* (par. 5.4); *Francesca Bergamante*, *Massimiliano Franceschetti* ed *Enrico Sestili* (par. 7.3); *Valentina Cardinali* (par. 4.4); *Marco Centra*, *Pietro Demetrio Falorsi* e *Stefano Laj* (parr. 9.2, 9.3 e 9.4); *Franco Deriu* e *Dario Ercolani* (par. 7.5); *Germana Di Domenico* (par. 3.3); *Diana Gilli* (par. 4.6); *Roberto Landi* (par. 3.2); *Stefano Laj* (parr. 2.3, 6.1, 6.2, 6.3, 9.2, 9.3 e 9.4, 9.5.); *Emiliano Mandrone* (par. 1.1, 1.3, 1.4, 1.6, 3.1, 4.3, 4.5, 4.7, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9.1, Appendice prima e Questionario); *Manuel Marocco* (par. 1.2, 3.3, quadri sinottici); *Valentina Meliciani* (par. 6.4); *Silvana Porcari* (par. 7.2); *Debora Radicchia* (par. 2.1, 2.2, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2, 7.4); *Emiliano Rustichelli* (par. 1.5); *Claudia Tagliavia* (par. 7.1); *Filippo Tantillo* (par. 8.2); *Massimiliano Tancioni* (par. 4.7); *Benedetta Torchia* (par. 5.3); *Francesca Tuzi* (par. 9.6).

Il piano di campionamento è stato curato da *Stefano Laj e Marco Centra*.

Coordinamento editoriale della collana I libri del Fondo sociale europeo: *Aurelia Tirelli e Piero Buccione.*
Collaborazione di *Paola Piras.*

INDICE

Prefazione **9**

1 Occupati **13**
1.1 La partecipazione al mercato del lavoro **13**
1.2 L'operatività della riforma del mercato del lavoro **22**
1.3 Lavoro standard e non standard (atipico) **29**
1.3.1 *L'occupazione per raggruppamenti contrattuali* **29**
1.3.2 *Esiti occupazionali e probabilità di transizione* **35**
1.3.3 *Livelli di retribuzione, durata del contratto, discontinuità occupazionale e scelte previdenziali* **42**
1.4 Il lavoro autonomo **52**
1.4.1 *Identificazione del lavoro "parasubordinato"* **52**
1.4.2 *Caratteristiche del lavoro autonomo* **61**
1.5 Il part-time **67**
1.5.1 *Il lavoro subordinato a tempo parziale: le novità introdotte e la loro concreta applicazione* **67**
1.5.2 *La diffusione del part-time per settori e professioni e la partizione tipologica* **75**
1.6 Riclassificazione Plus dell'occupazione tra standard e atipico **81**
1.6.1 *Prima parte: la scomposizione* **83**
1.6.2 *Seconda parte: l'aggregazione* **87**
Quadri sinottici sulla normativa **89**

2 Le persone in cerca di lavoro e l'inattività **97**
2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro **99**
2.2 Condizione occupazionale precedente e causa della perdita del lavoro **110**
2.3 Salario di riserva **120**

3 La ricerca di lavoro **123**
3.1 I canali d'intermediazione nel mercato del lavoro **123**

3.2 L'intermediazione pubblica **133**
3.2.1 *Gli utenti dei Servizi pubblici per l'impiego* **134**
3.2.2 *Il giudizio degli utenti sulla qualità dei servizi offerti dai Cpi* **144**
3.3 L'intermediazione privata **152**
3.3.1 *Il nuovo mercato privato dei servizi al lavoro: il versante della "domanda"* **157**
3.3.2 *Gli utilizzatori dei servizi privati al lavoro: il versante dell'"offerta"* **161**

4 Partecipazione al mercato del lavoro dei giovani, delle donne e degli *over* 50 **169**
4.1 La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro **171**
4.1.1 *Transizione scuola e lavoro* **175**
4.1.2 *I giovani in cerca di un lavoro* **181**
4.2 Le scelte scolastiche dei giovani **185**
4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro **197**
4.3.1 *Caratteri della partecipazione femminile* **198**
4.3.2 *Cause della ridotta partecipazione femminile* **204**
4.4 Le strategie di conciliazione **212**
4.5 La partecipazione lavorativa e le scelte di fecondità **224**
4.6 La partecipazione degli *over* 50 al mercato del lavoro **229**
4.6.1 *La condizione lavorativa* **235**
4.6.2 *Considerazione del proprio ruolo e soddisfazione nel lavoro* **239**
4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche **244**
4.7.1 *Aspetti demografici e contributivi dei pensionati da lavoro e dei lavoratori anziani* **245**
4.7.2 *Redditi, ricchezza personale e scelte di pensionamento* **250**
4.7.3 *Analisi delle determinanti della scelta di pensionamento* **258**

5 Capitale umano e formazione **271**
5.1 Livello d'istruzione, scelte scolastiche e abbandono scolastico **272**
5.1.1 *Le determinanti delle scelte d'istruzione e stima del ritorno dell'investimento in capitale umano* **280**
5.1.2 *Motivi dell'abbandono scolastico* **285**
5.2 Abilità possedute **289**
5.3 Partecipazione ad attività formative **295**
5.4 La partecipazione degli occupati alle attività formative **306**
5.4.1 *La partecipazione degli occupati ad attività di formazione* **307**
5.4.2 *La partecipazione degli occupati a corsi d'aula negli ultimi 12 mesi* **311**

6 Redditi da lavoro **317**
6.1 Distribuzione dei redditi da lavoro **319**
6.2 Misure di disuguaglianza: indice di Gini e curva di Lorenz **326**

6.3 Analisi del reddito da lavoro in classi **331**
6.3.1 *Redditi da lavoro per forme contrattuali atipiche e standard* **339**
6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere **341**
6.4.1 *Alcuni confronti internazionali* **343**
6.4.2 *Un'analisi descrittiva* **345**
6.4.3 *I risultati della scomposizione dei divari salariali di genere* **353**

7 Approfondimenti **361**
7.1 I livelli di soddisfazione: una misura soggettiva della qualità del lavoro **361**
7.2 La struttura dell'occupazione per settori di attività **373**
7.3 Le professioni **386**
7.3.1 *Le caratteristiche dei raggruppamenti professionali: distribuzione regionale, settoriale e titoli di studio* **387**
7.3.2 *Le professioni nel contesto lavorativo: contratti, funzioni e competenze* **395**
7.4 Tempi e modi del lavoro **404**
7.5 Le persone con disabilità e il lavoro **418**
7.5.1 *Ambito demografico e sociale* **419**
7.5.2 *Il mercato del lavoro* **421**
7.5.3 *La ricerca di lavoro* **424**

8 I Mercati del lavoro **429**
8.1 I mercati del lavoro locali **430**
8.2 Giudizi sui servizi, strutture ed infrastrutture del territorio **443**
8.3 Il lavoro e il contesto territoriale **453**
8.4 Mobilità geografica e *pendolarismo* **456**

9 Impianto dell'Indagine PLUS **461**
9.1 L'indagine **461**
9.2 Il piano di campionamento **466**
9.3 Riporto all'universo e stimatore di calibrazione **472**
9.4 Analisi della varianza delle stime **476**
9.5 Correzione ed imputazione delle mancate risposte **480**
9.5.1 *Individuazione ed eliminazione degli outliers* **480**
9.6 Procedura di imputazione delle mancate risposte **482**
9.6.1 *Applicazione all'indagine* **485**

Allegati **487**
Allegato 1: Procedura Isfol di comunicazione dati **489**
Allegato 2: Questionario Isfol Plus **493**

Bibliografia **531**

PREFAZIONE

L'indagine campionaria nazionale *Plus* (Participation Labour Unemployment Survey) è stata realizzata dall'area "Ricerche sui sistemi del lavoro" dell'Isfol; il progetto rientra nelle attività finanziate dal Fondo sociale europeo attraverso la Direzione generale per il mercato del lavoro del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale. L'indagine è nel Piano statistico nazionale 2006-2008. Questa nuova fonte dati sul mercato del lavoro è nata per analizzare, in maniera complementare alle preesistenti fonti statistiche ed amministrative, la composizione di aggregati occupazionali anche nel quadro delle riforme del lavoro, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche occupazionali dei giovani, delle donne e delle persone con più di 50 anni.

La partecipazione lavorativa di un individuo è il suo rapporto nei confronti del lavoro, inteso sia come disponibilità ad una attività, sia come quantità (l'entità dell'impegno) sia, da un punto di vista qualitativo, la modalità di erogazione della prestazione. Una moderna interpretazione del concetto di partecipazione può comprendere, inoltre, anche le fasi avanzate o finali della istruzione e della formazione, la cura di persone con problemi temporanei o permanenti di salute, la responsabilità indiretta in attività familiari ed anche impieghi occasionali dopo il ritiro dal lavoro.

Il lavoro, il valore aggiunto che crea, il gettito fiscale che se ne ricava e l'attività che genera sono il motore principale su cui si basa l'economia. Non a caso il nostro paese è una Repubblica fondata sul lavoro. È sempre più importante sostenere l'occupazione per dar corso e rinnovare il patto sociale che è alla base della nostra collettività. Dal lavoro ogni individuo deve poter trarre le soddisfazioni, non solo economiche, che gli consentano di realizzarsi compiutamente nella collettività in cui vive.

La disoccupazione è uno dei problemi principali dei sistemi economici contemporanei. Sia in fasi espansive che, ovviamente ancor più, in fasi recessive un non trascurabile numero di persone disponibili a lavorare rimane non occupato. Questo spreco di risorse umane genera tensioni nella società che, se il problema perdura nel tempo e riguarda ampie quote della popolazione, produce disagi che si ripercuotono sul funzionamento di tutta la società.

Il panorama della produzione di dati statistici è sensibilmente mutato negli ultimi anni. La domanda di informazioni da utilizzarsi per analisi economiche, valutazione di provvedimenti e attività di monitoraggio ha conosciuto 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*.

Per ciò che riguarda l'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 produzione di dati sulle nuove richieste, 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 quantitativa. In particolare alcuni fenomeni sono portatori di elementi di criticità ed opportunità che non vengono colti nella loro interezza dalle usuali indagini, volte più alla produzione di tassi e indicatori economici e alla stima di aggregati, che allo sviluppo di quadri interpretativi complessi. Numerosi aspetti di natura economica e sociale ma anche culturale e territoriale hanno un peso rilevante come determinanti dei meccanismi che incidono sui mutamenti del mercato del lavoro.

L'enfasi dell'impianto dell'Indagine Plus è sull'individuo. A lui chiediamo di rispondere della sue caratteristiche, della condizione, lavorativa o meno, delle sue necessità, delle sue aspirazioni e dei vincoli che lo limitano. La ricchezza della fonte di informazioni è data più dalla commistione e sovrapposizione di ambiti spesso analizzati in maniera disgiunta che dalla spasmodica ricerca di temi originali. Al disegno dell'impianto dell'indagine si è proceduto con un approccio partecipativo, in cui i principali esperti del mondo della ricerca pubblica, dell'Università e delle istituzioni sono stati contattati e chiamati a contribuire con la loro esperienza ad affinare sia i contenuti che la metodologia. La sintesi da noi operata come curatori e responsabili dell'Indagine Plus, ha valutato gli specifici problemi tenendo conto del quadro d'insieme, al fine di poter realizzare ciò che la teoria o il semplice interesse scientifico chiedeva, nel rispetto, ovviamente, delle finalità istituzionali e dei vincoli realizzativi.

L'aver aperto il processo di produzione dati a molti osservatori, passaggio tutt'altro che ovvio, è uno dei contributi di questa indagine e, reciprocamente, questa condivisione sostiene l'impianto creato e la qualità dei dati prodotti.

Il Rapporto Plus 2005 è una analisi congiunturale. In prospettiva, nei prossimi anni, la lettura longitudinale, affidata ad un ampio panel, permetterà considerazioni di medio periodo e più strutturali sull'individuo e su gli "individui medi" cui, ine-

vitabilmente, le analisi di questo tipo devono necessariamente riferire. Tuttavia la congiuntura pesa notevolmente sulle conclusioni tratte e pertanto, al fine di comprendere quale clima economico abbia pervaso la fase della rilevazione, annotiamo una sintesi dalle considerazioni finali del governatore della Banca d'Italia[1] relative al 2005: -*… una crescita a lungo stentata spegne il talento innovativo di una economia; deprime le aspirazioni dei giovani; … in particolare per noi, un paese su cui pesano l'evoluzione demografica sfavorevole ed un alto debito pubblico; … un ritardo nelle infrastrutture e nello sviluppo tecnologico; …la debolezza energetica e la concorrenza dei paesi emergenti; … in cui non è ancora compiuto il riassetto del mercato del lavoro e del sistema previdenziale…*-

Riteniamo, inoltre, necessario rimarcare quanto recentemente e autorevolmente affermato dall'Istat nel suo annuale Rapporto: - *Le statistiche ufficiali sono un bene pubblico indispensabile per la conoscenza e quale supporto alle decisioni di tutta la collettività: dei governi, delle istituzioni, degli operatori economici, delle parti sociali, di tutti i cittadini. Offrono gli elementi necessari per la valutazione dei possibili interventi e per la verifica partecipata delle politiche attuate, contribuendo così allo sviluppo della democrazia; proprio per questo devono rappresentare un servizio per il dibattito documentato e non le armi della contesa politica* -.

A conclusione di questa premessa si vuole sottolineare la scelta che l'Isfol ha operato di ampliare l'utenza di questi dati, rendendoli accessibili a tutti, nel rispetto della legge sulla privacy, del regolamento Sistan e del codice deontologico dei produttori di dati statistici oltre, ovviamente, che salvaguardando i diritti di proprietà intellettuale e d'autore. Infatti è nell'interesse generale che la comunità scientifica possa utilizzarli come fonte ulteriore per analizzare le dinamiche del mercato del lavoro e valutare possibili regolazioni, inoltre una più ampia diffusione strutturata dei dati è coerente con gli obiettivi di costituzione di una economia della conoscenza e dell'informazione.

Ringraziamo il dirigente dell'Area "Ricerche sui sistemi di lavoro", i colleghi e tutti coloro che hanno collaborato con noi alla realizzazione di questa ricerca. A questo proposito si precisa che le analisi e le valutazioni proposte in questo volume riflettono esclusivamente le opinioni degli autori.

Roma, 1 giugno 2006

Emiliano Mandrone
Debora Radicchia

1 "Considerazioni finali", Governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, maggio 2006.

capitolo 1
OCCUPATI

1.1 LA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO*

Il mercato del lavoro italiano, caratterizzato prevalentemente da forme di lavoro permanenti a tempo pieno di impostazione *fordista*, è stato considerato eccessivamente rigido[2]. Nella rigidità del mercato del lavoro veniva individuato un limite implicito sia alle esigenze dei datori di lavoro (domanda), che domandavano occupazioni temporanee o non strutturali, sia a quelle dei lavoratori (offerta), i quali non erano sempre in grado di offrire un impegno lavorativo pieno e continuativo. Con le fasi riformatrici, riconducibili ai provvedimenti legislativi noti come "Pacchetto Treu" (Legge n. 196 del 1997) e "Legge Biagi" (Legge n. 30 del 2003), si è voluto aumentare la disponibilità di impieghi flessibili, attraverso l'introduzione di nuove forme di rapporto di lavoro quali il lavoro a termine, ad orario parziale e di collaborazione occasionale o continuativa.
Il risultato generale è che negli ultimi 5 anni il tasso di occupazione in Italia è sempre cresciuto, per un totale di periodo di quasi il 5%, il che rappresenta il terzo miglior risultato tra i paesi Ocse[3] dopo Spagna e Irlanda. Nonostante ciò in Italia ancora solo il 56% della popolazione in età lavorativa ha effettivamente un lavoro, il che colloca il nostro paese al terzultimo posto nella graduatoria dei paesi Ocse[4]. I livelli di partecipazione auspicati per i paesi dell'Unione europea per il 2010 dal Consiglio di Lisbona[5] indicavano un rapporto complessivo fra

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

2 "L'idea di una particolare rigidità del mercato del lavoro italiano è uno stereotipo: già negli anni 80 la mobilità dei lavoratori era alta e nei decenni seguenti la flessibilità è stata ulteriormente alimentata *Eppur si muove*, Contini B. e Trivellato U., Il Mulino, 2005.

3 Parti di questo paragrafo recepiscono l'analisi 2005 dell'Oecd sul nostro paese.

4 In paesi come il Canada, l'Olanda, la Danimarca, la Svezia, il Regno Unito e gli Stati Uniti lavora il 70% della popolazione 15-64 anni.

5 L'obiettivo fissato a Lisbona nella Strategia europea per l'occupazione era di fare dell'Europa in dieci anni "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesio-

occupati e popolazione in età lavorativa prossimo a quello degli Stati Uniti (70 per cento), un tasso di occupazione femminile al 60 per cento e quello dei lavoratori adulti (tra i 55 e i 64 anni) superiore al 50 per cento. Questi risultati sono ancora distanti e il tasso di convergenza, per l'Italia, risulta essere basso ed incompatibile con gli obiettivi prefissati, anche se deve essere considerato il ruolo della congiuntura economica nazionale ed europea negativa.

I parametri utilizzati per definire obiettivi e scenari sono indicatori complessi, nel senso che ogni tasso può essere alimentato da ricomposizioni al suo interno che possono produrre negli indicatori risultati apparentemente positivi sebbene le componenti di questi indicatori si siano mosse in maniera non così positiva. Vediamoli: il tasso di occupazione è definito come rapporto tra persone occupate e popolazione con almeno 15 anni di età. Come si può notare questo tasso è composto al denominatore dalla popolazione, che varia esclusivamente per motivi demografici, ed al numeratore dal numero di persone occupate; dunque tale rapporto rispecchia chiaramente l'andamento dell'occupazione di un paese a meno che non sia presente una forte dinamica demografica. Nel caso di rilevanti afflussi esterni di lavoratori (saldo migratorio positivo), il tasso in oggetto è alimentato sia al numeratore che al denominatore dal medesimo stock di individui.

L'analisi del tasso di attività, dato dal rapporto tra forza lavoro[6] e popolazione in età di lavoro[7], è più controversa poiché la forza lavoro può restare inalterata anche se si verificano al suo interno dei mutamenti di composizione, ovvero variazioni nel peso relativo degli occupati e delle persone in cerca di lavoro.

Il tasso di disoccupazione, infine, è definito come rapporto tra persone in cerca di occupazione e forze di lavoro; come gli altri tassi, esso può variare per diversi motivi e dunque non rispecchia esclusivamente variazioni dello stock di disoccupati. Una diminuzione del tasso può dipendere da diversi fattori: 1) dalla diminuzione del numero di persone in cerca di occupazione, il che è positivo se essi transitano nell'occupazione (ovvero non sono più disoccupati perché hanno trovato lavoro) ma diventa invece negativo se essi escono dalla definizione di persone in cerca, poiché "sfiduciati" non cercano più lavoro e dunque escono dalle forze di lavoro; 2) dall'aumento del denominatore, ovvero della forza lavoro, nella quale sono rintracciabili variazioni degli occupati interessati da forme di lavoro parcellizzate (occupazioni a tempo ridotto o temporanee) così come da posizioni stabili e a tempo pieno.

Per avviare la lettura attraverso questi indicatori e per costruire uno scenario preciso su cui iniziare la nostra analisi, mostriamo alcune statistiche sintetiche di fonte Istat che fotografano la situazione del mercato del lavoro in questi ultimi anni in Italia (figg. 1.1 e 1.2).

---

ne sociale". La Seo è una componente fondamentale nell'ambito di questa strategia globale. Il Consiglio europeo di Barcellona nel marzo 2002 ha inoltre chiesto il rafforzamento della Seo come strumento della strategia di Lisbona in un'Europa allargata.

6 Definita come somma degli occupati e delle persone in cerca di lavoro.

7 Vale a dire popolazione di 15 anni e più.

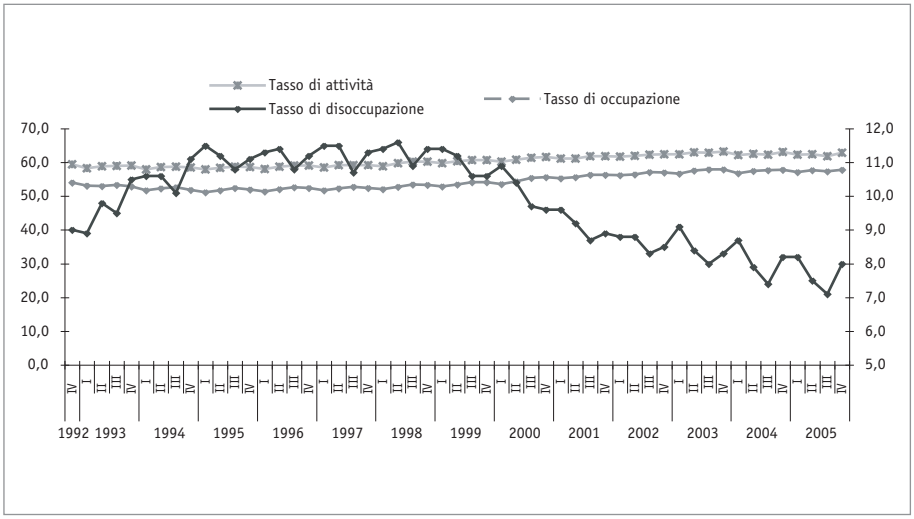


Figura 1.1 Andamento dei tassi di attività, occupazione (asse di sinistra) e disoccupazione (asse di destra) dal 1992 IV trimestre al 2005 IV trimestre, valore percentuale

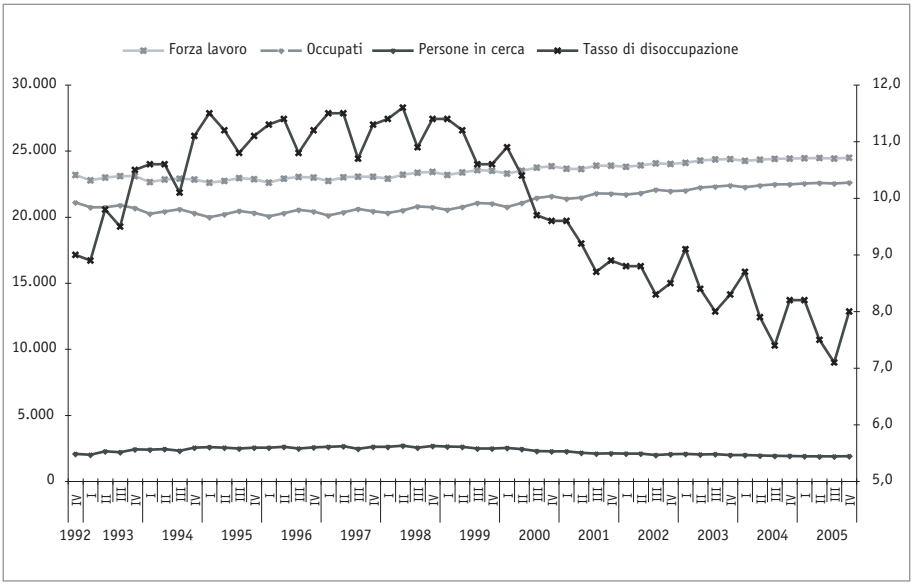
Fonte: Istat, Serie storiche trimestrali ricostruite

Considerando gli ultimi 13 anni, i tassi di attività ed occupazione hanno avuto un andamento complessivamente crescente per tutto il periodo (IV trimestre 1992-IV trimestre 2005), con una accelerazione più sostenuta per l'occupazione nei primi anni 2000. La disoccupazione ha cominciato a diminuire sensibilmente a partire dalla seconda metà del periodo, tuttavia la riduzione del tasso è stata più che proporzionale rispetto alla riduzione del numero assoluto di persone in cerca di lavoro.

L'aumento degli stock di occupati e di persone in cerca di lavoro corrisponde ad un aumento effettivo di posti di lavoro generati[8]. La dinamica di aggregati di questo tipo è molto lenta e la loro inerzia assai difficile da contrastare in breve tempo. Tuttavia i cambi di tendenza dei flussi, seppur di modeste dimensioni, sono importanti per le indicazioni che essi forniscono sulla modifica delle traiettorie degli aggregati per il futuro. L'aumento tendenziale e costante dell'occupazione e la parallela stabile diminuzione della disoccupazione (intesa nella definizione Ilo Eurostat) è un chiaro segnale che il sentiero di avvicinamento verso gli ambiziosi obiettivi di Lisbona è stato intrapreso.

8 È importante considerare come le fonti campionarie ed amministrative possono differire nelle stime relative all'occupazione. Quelle campionarie, rivolte agli individui, contano le "teste" occupate, magari con più di una occupazione; le fonti amministrative, relative all'imprese, contano, invece, le posizioni lavorative.

Figura 1.2 Andamento della forza lavoro, dell'occupazione, della disoccupazione (asse di sinistra) e del tasso di disoccupazione (asse di destra) dal 1992 IV trimestre (periodo 1) al 2005 IV trimestre (periodo 53), valori in migliaia e percentuali



Fonte: Istat, Serie storiche trimestrali ricostruite

La partecipazione al mercato del lavoro o livello d'attività, come abbiamo visto, rappresenta l'offerta di lavoro complessiva rispetto alla popolazione. Il tasso di partecipazione pone a rapporto le persone occupate o in cerca - in altri termini l'occupazione potenziale - con la popolazione di riferimento. Questo indicatore mostra anche il rapporto tra la domanda di lavoro e l'offerta potenziale, dove per la prima possiamo considerare la domanda di lavoro generata dall'economia e per la seconda le persone disponibili a lavorare in quel contesto economico e congiunturale. Infatti, al di là della possibilità offerta dalla nuova normativa, l'offerta di lavoro necessita di una domanda di lavoro sostenuta per essere alimentata. Sarebbe pertanto opportuno che la creazione di possibilità d'impiego ridotto o flessibile fosse accompagnata da sistemi che favoriscano il ricorso a nuove figure lavorative attraverso una cultura che le armonizzi e le valorizzi, minimizzando la convenienza delle iniziative di scarsa qualità, per evitare di alimentare precarietà ed occupazione effimera.

Il mercato del lavoro è caratterizzato da un tasso di attività disomogeneo: risulta essere particolarmente basso tra i giovani, le donne e gli anziani e nel Mezzogiorno. La tab. 1.1 e la fig. 1.2 riportano il dettaglio al 2005 della partecipazione lavorativa in Italia.

	Maschi + femmine	Maschi	Femmine
Nord	68,1	77,5	58,6
Nord-Ovest	67,6	77,2	58,0
Nord-Est	68,8	78,0	59,4
Centro	65,2	75,2	55,5
Mezzogiorno	53,6	69,9	37,5
Italia	62,4	74,4	50,4

Fonte: Istat

Tabella 1.1 Partecipazione lavorativa in Italia nel 2005, valori percentuali

Gli uomini partecipano con livelli prossimi all'80% nel Nord, del 75% nel Centro e del 70% nel Sud; il tasso di partecipazione femminile è invece del 60% al Nord, del 55% al Centro e di meno del 40% al Sud. La partecipazione femminile nel Mezzogiorno è drammaticamente bassa, ed è costantemente alimentata dal numero crescente di persone in cerca di lavoro che scoraggiate dalla ricerca vana di una occupazione smettono di cercare un lavoro regolare.

Negli ultimi 8 anni sono stati creati in Italia circa 2 milioni di posti di lavoro che hanno assorbito circa un quarto delle persone in cerca di lavoro (500.000 disoccupati), di molti lavoratori irregolari (specie con la regolamentazione dei lavoratori stranieri) e di parte degli individui inattivi disponibili. Negli ultimi anni la disoccupazione è diminuita in maniera costante; tuttavia abbiamo visto come per l'Italia il denominatore, la forza lavoro, sia cresciuta sensibilmente. La crescita dell'occupazione, secondo molti analisti[9], è stata alimentata nell'ultima decade essenzialmente dal forte incremento del numero di lavoratori con contratti temporanei e dall'inclusione nel mercato del lavoro degli immigrati regolarizzati. Vediamo questi due fenomeni e cerchiamo di ricostruire alcuni fatti che li possono spiegare.

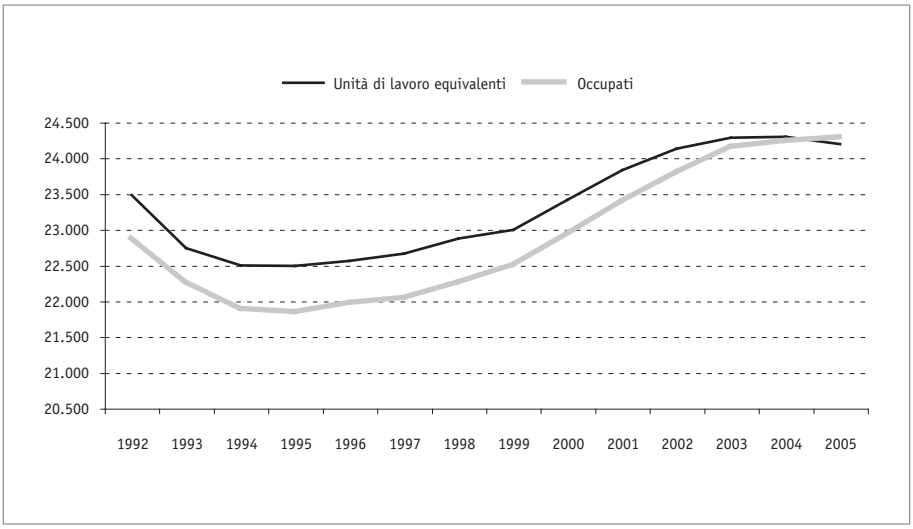
- Il ricorso a contratti temporanei o a impieghi part-time ha rarefatto l'occupazione; in altri termini esso ha ridotto la densità del lavoro. Infatti se consideriamo le Ula, unità di lavoro equivalenti a tempo pieno[10], così come calcolate dal Ser-

9 Boeri T. e Garibaldi P. su *www.lavoce.info*

10 Le 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. L'unità di lavoro non è dunque legata alla singola persona fisica ma si riferisce convenzionalmente a una quantità di lavoro standard a tempo pieno definita dai contratti nazionali. Per dipendenti occupati si intendono quelli a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa, con esclusione di quelli posti in cassa di integrazione straordinaria. I dipendenti occupati part-time sono conteggiati come frazione di Ula in misura proporzionale al rapporto tra le ore di lavoro previste dal contratto part-time e quelle fissate dal contratto collettivo di riferimento. Definiamo il numero dipendenti (A), i mesi lavorati per singolo dipendente (B), le ore di lavoro settimanali per singolo dipendente (C) e le ore di lavoro settimanali da contratto collettivo (D). Il calcolo delle Ula è A x B/12 x C/D, per esempio 3 dipendenti, full-time, contratto orario di 40 ore, per tutto l'anno corrispondono a 3 x 12/12 x 40/40= 3 Ula; invece se un dipendente dell'esempio precedente diventa part-time al 50% sarà 2 x 12/12 x 40/40 + 1 x 12/12 x 20/40 = 2 Ula + 0,5 =2,5; se uno dei dipendenti full-time del precedente esempio lavora

vizio di Contabilità Nazionale dell'Istat[11], si osserva come sia aumentato il numero degli occupati che effettuano, però, un uguale volume di lavoro (fig. 1.3). Le Ula, ricordiamolo, sono indicative della "domanda di lavoro globale" cioè di quanto lavoro a tempo pieno è necessario per "fare" il prodotto interno lordo (Pil) di quell'anno[12]. Facciamo alcuni esempi: due dipendenti a tempo indeterminato part-time al 50% equivalgono ad un dipendente a tempo indeterminato full-time, il quale a sua volta è pari ad una Ula su base annua; oppure due lavoratori a termine con un contratto di 6 mesi equivalgono ad una Ula su base annua.

Figura 1.3 Occupazione: occupati e unità di lavoro equivalenti, valori in migliaia



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat, Contabilità Nazionale, in migliaia. (*Le nuove serie dei conti economici nazionali valutate a prezzi correnti, a prezzi concatenati - anno di riferimento 2000 - e ai prezzi dell'anno precedente sostituiscono integralmente quelle residenti in archivio fino al 28 marzo in quanto non sono il risultato del periodico aggiornamento annuale ma di una complessa revisione metodologica e definitoria che ha riguardato tutti gli aggregati di contabilità nazionale)*

Una parte consistente della ricomposizione in atto avviene a scapito delle quote di occupati standard full-time, mentre cresce l'incidenza di lavori a impegno ridotto (part-time o a termine). Si tratta di più opportunità per le persone in cerca o di occupazioni precarie un tempo stabili? *La bellezza è negli occhi di chi guarda*, pertanto la persona in cerca di lavoro che ne trova uno a termine sarà relativamente

solo 8 mesi sarà 1 x 12/12 x 40/40 + 1 x 8/12 x 40/40 + 1 x 12/12 x 20/40 = 1+ 0,66 + 0,5 = 2,16 Ula.

11 Uno dei primi commenti a questi dati è stato fatto da Mauro Gallegati, Università di Ancona.

12 Donato Speroni, "Un Paese che aumenta i posti ma non crea lavoro", Numeri e Persone, articolo Repubblica, 4 marzo 2006.

contenta per il miglioramento ottenuto, mentre la persona che rinnova da 2 o 3 anni un contratto semestrale sarà infelice del protrarsi di questa precarietà. Come vedremo nei paragrafi successivi, l'esito occupazionale delle forme di lavoro flessibile sarà il parametro per giudicare la capacità delle Riforme di creare opportunità per entrare nel mercato del lavoro e, rapidamente, stabilizzarsi.

- Nella tab. 1.2 cerchiamo di evidenziare la regolamentazione dei lavoratori stranieri. Si nota come la componente straniera (formalmente esogena) dell'occupazione abbia agito sulla composizione della forza lavoro nel nostro paese. Si vede chiaramente come negli ultimi 3 anni l'occupazione sia nettamente cresciuta. È chiaro che il dato trimestrale è esposto a forti stagionalità, tuttavia nel periodo di riferimento l'andamento della forza lavoro e dell'occupazione sembrano "paralleli", come se fossero entrambe alimentate dalla medesima componente (stock).

Ravvisiamo, nell'ultima colonna del 2005 della tabella, l'inserimento di una nuova grandezza, gli occupati stranieri, ovvero le persone occupate non di nazionalità italiana che progressivamente sono state introdotte nella popolazione di riferimento della Rcfl[13] dell'Istat.

Tabella 1.2 Forza lavoro: occupati, persone in cerca e occupati stranieri, valori in migliaia e percentuali

	Trimestre	Forze di lavoro	Occupati	Persone in cerca	Occupati stranieri	Incidenza % stranieri
2002 (*)	IV	24.107	22.054	2.053	-	-
2003 (*)	I	24.021	21.835	2.186	-	-
	II	24.321	22.275	2.046	-	-
	III	24.330	22.392	1.938	-	-
	IV	24.485	22.462	2.023	-	-
2004	I	24.164	22.065	2.099	-	-
	II	24.361	22.438	1.923	-	-
	III	24.286	22.485	1.800	-	-
	IV	24.648	22.630	2.019	-	-
2005	I	24.383	22.373	2.011	1.023	4,57
	II	24.488	22.651	1.837	1.213	5,36
	III	24.268	22.542	1.726	1.218	5,40
	IV	24.666	22.685	1.980	1.224	5,40

Fonte: Istat-RCFL

13 La Rilevazione continua della forza di lavoro include i lavoratori stranieri secondo 4 criteri principali: 1) Criterio della cittadinanza: le stime fornite fanno riferimento alla popolazione residente di cittadinanza straniera. Questa è composta in larga parte da immigrati, sebbene siano sempre più numerosi coloro che sono iscritti in anagrafe per nascita, essendo nati in Italia da genitori stranieri. 2) Unità di rilevazione: la popolazione straniera di riferimento comprende gli individui regolarmente pre-

1.1 La partecipazione al mercato del lavoro

Sapendo che la regolamentazione degli immigrati[14] stranieri senza permesso di soggiorno è legata a "finestre" di ingresso possiamo ragionevolmente attribuire alla regolamentazione degli stranieri una parte consistente dell'incremento nel tasso d'occupazione e, di conseguenza, anche nel tasso di partecipazione (FL). Inoltre la mappa delle regolamentazioni è speculare alla mappa della domanda locale di lavoro; infatti i criteri per la regolamentazione dell'occupazione irregolare dei lavoratori stranieri sono tali che l'occupazione irregolare è emersa laddove è possibile assorbirla nei termini previsti. L'inclusione dei lavoratori stranieri pertanto ha contribuito ad acuire le disparità Nord-Sud, a migliorare i livelli di partecipazione formale al mercato del lavoro (tasso di occupazione e tasso d'attività) ed, infine, a mitigare l'incidenza del lavoro atipico a livello dell'intera economia (secondo l'Istat "il 72% degli occupati stranieri ha un lavoro dipendente a carattere permanente mentre l'82% ha un impiego full-time"[15]).

La crescita dell'economia italiana risulta molto bassa da alcuni anni: il Pil, la produzione industriale, i consumi e i risparmi sono in una fase di stagnazione. Questi dati, associati ad una fase occupazionale relativamente positiva, definiscono una dinamica della produttività media del lavoro decisamente e persistentemente negativa. Questo stato di cose contribuisce a calmierare i salari rendendo profittevole per le imprese una sostituzione lavoro-capitale, mantenendo praticamente inalterata la produzione. Il ricorso a forme di lavoro flessibile rende per le imprese possibile procrastinare investimenti importanti e ristrutturazioni, in attesa di mutamenti dello scenario economico internazionale. "La crescita di occupazione in situazione di sostanziale stagnazione economica significa che i tempi medi di lavoro degli occupati sono diminuiti. Ma non per un aumento della produttività, che è invece calata, a differenza di quanto accade negli altri paesi. Insomma, per realizzare la stessa produzione occorre più manodopera, a scapito ovviamente della competitività o dei redditi medi"[16].

---

senti sul territorio nazionale e residenti in famiglia. Essa pertanto esclude gli stranieri presenti in Italia in modo irregolare; quelli che, sebbene provvisti di valido permesso di soggiorno, non sono iscritti nelle liste anagrafiche; gli stranieri che, come per la popolazione italiana, vivono in convivenze come gli istituti religiosi, di cura, ecc. (secondo il censimento del 2001, pari a circa il 2% del totale della popolazione straniera). 3) Popolazione di riferimento: l'unità di rilevazione adottata nell'indagine è rappresentata dalla famiglia di fatto. Ne consegue che i collaboratori domestici e gli assistenti familiari (colf e badanti) stranieri possono entrare a fare parte del campione soltanto se registrati anagraficamente in un proprio stato di famiglia. Sono invece esclusi dall'unità di rilevazione se registrati in anagrafe come componenti della famiglia presso la quale prestano servizio. 4) Procedure di stima: in relazione alle procedure di stima, è necessario ricordare che i dati campionari rilevati dall'indagine vengono riportati all'universo tenendo conto della distribuzione territoriale, per età, sesso e cittadinanza della popolazione di riferimento. Tuttavia queste informazioni, che sono di fonte anagrafica, non vengono aggiornate con la stessa tempistica. In particolare, i dati relativi alla popolazione delle province italiane per età e sesso sono aggiornati trimestralmente mentre le informazioni relative alla cittadinanza soltanto una volta l'anno.

14 Legge 30 luglio 2002, n. 189 "Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo" nota come *Bossi Fini*.

15 *Statistiche in breve* del 27 marzo 2006

16 Carlo Dell'Aringa, sul Sole 24 Ore del 3 marzo 2006.

In questi ultimi anni, in sintesi, sono aumentati gli occupati (con un contributo importante del lavoro a termine e della regolamentazione dei lavoratori stranieri irregolari) e ciò ha aumentato la forza lavoro. Pertanto il numero di disoccupati, in valore assoluto in lieve calo[17], è stato diviso per un numeratore via via crescente, senza intaccare sensibilmente lo stock di disoccupati *latu sensu*, intesi come le persone *in cerca attiva* (secondo i parametri Ilo) più *le persone inattive in cerca* (una ampia fetta di offerte di lavoro su cui si punta per aumentare i livelli di partecipazione). Gli effetti sui tassi potrebbero però essere transitori sia per la scelta congiunturale del sistema economico di preferire il fattore lavoro al fattore capitale che per il ciclo di vita dei nativi e dei non nativi[18] che potrebbe essere significativamente diverso rispetto alle scelte di partecipazione, risparmio e consumo.

17 Tuttavia forti sono i segnali del crescere dei disoccupati scoraggiati che fuoriescono dall'attività, in particolare al Sud e tra le donne (Comunicati stampa Rcfl Istat 2005 e 2006).

18 Il ciclo di vita, nell'ipotesi classica di Franco Modigliani, per un immigrato (non nativo) potrebbe non essere identico a quello di un residente (nativo) poiché molti conservano l'aspirazione a tornare nei paesi originari, a ricongiungere le famiglie o hanno pianificato un periodo (non indeterminato) di soggiorno per motivi di lavoro. Anche la migrazione italiana è stata caratterizzata da comportamenti simili: una parte si è radicata nel nuovo paese, una parte è migrata per un periodo limitato ed una parte ha fatto ritorno al proprio paese nel momento in cui il lavoro terminava (per crisi locali o per raggiunti termini di pensionamento).

1.2 L'OPERATIVITÀ DELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO*

Sono oramai trascorsi più di due anni dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, annunciata dall'Esecutivo nel 2001 con il "Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia"[19]. Tuttavia - come si cercherà di dimostrare nello scritto che segue - il ripetuto processo di affinamento del quadro regolatorio, la particolare complessità istituzionale assunta dalla forma dello Stato italiano, nonché le caratteristiche insite nel nostro sistema di relazioni industriali, hanno determinato, nel complesso, un notevole periodo di assestamento, che non appare ancora del tutto concluso. Prova ne è che il monitoraggio pur previsto dalla legge (art. 17 del D.Lgs. n. 276/2003), monitoraggio cui peraltro era collegata la "ulteriore vigenza" di alcuni innovativi istituti introdotti dalla riforma (vedi infra), di fatto, non è stato ancora realizzato (Tiraboschi, 2005). Pertanto, l'approccio *comprehensive* (utilizzando la terminologia Ocse[20]) che, originariamente, sembrava animare le linee d'azione governativa e dal quale secondo l'Ocse discenderebbero positivi effetti occupazionali[21], ne è risultato così, di fatto, soppiantato nell'ultimo decennio da uno *piece-meal*. Vale a dire, la riforma radicale del mercato del lavoro (*comprehensive*) è degradata "in una marginale e a più stadi (*piece-meal*)", nuovamente cozzando, con quelle che sono già state definite le caratteristiche principali del "modello originario di politica del lavoro" italiano[22].

Prima di addentrarci nello studio della effettività del più recente intervento riformatore, attraverso la ricostruzione del complesso meccanismo applicativo e integrativo previsto dalla legge delega del 2003 (L. n. 30/2003), pare necessario fare alcune premesse fondamentali.

In primo luogo, si è intervenuti su due macromaterie: da una parte la nuova organizzazione del mercato del lavoro e dall'altra i contratti di lavoro flessibili. Quanto alla prima macromateria, in linea di stretta continuità con le precedenti evoluzioni normative si è inteso, insistendo nella linea della apertura del sistema dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, allargare la platea dei soggetti abilitati all'esercizio di servizi all'impiego siano essi privati (come ad esempio le orga-

---

* Di Marocco M., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

19 Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, ottobre 2001.

20 Oecd, *The Oecd Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*, Paris, 1999. Per una ricostruzione del tema si rinvia a Parisi V., *Modelli per l'occupazione a confronto: strategie Ocse e orientamenti europei*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e politiche per l'impiego", 3, 2000.

21 Si veda Parisi V., *op. cit.*, p. 30.

22 Gualmini E., *La politica del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1998, in particolare vedi p. 229 e ss. L'A. analizzando l'*iter* di approvazione del cd. Pacchetto Treu, legava lo scarto tra il progetto governativo e il testo definitivamente approvato, alla "resistenza" di alcuni fattori del "modello originario", allora individuati non solo nella "transizione incompiuta del sistema partitico e dell'assetto politico-istituzionale", ma anche nella "fase di trasformazione altrettanto rilevante ed incerta nella struttura, nel ruolo, e nelle strategie delle principali organizzazioni degli interessi".

nizzazione rappresentative delle parti sociali, i consulenti del lavoro) ovvero pubblici (università, comuni, scuole), al contempo semplificando e razionalizzando le procedure amministrative per l'ingresso di tali operatori nel mercato del lavoro[23].
Nella seconda sembra, invece, essere stato portato a conclusione il processo di formalizzazione del lavoro atipico, peraltro già avviato nelle precedenti fasi di evoluzione del diritto del lavoro, nella convinzione che detta formalizzazione "sia sempre preferibile come alternativa al lavoro nero o sommerso"[24].
La via perseguita è, ancora una volta, quella di ampliare le alternative dell'imprenditore - ma solo quello privato[25] - nel gestire il fattore lavoro. Ciò non solo attraverso il cd. sventagliamento delle tipologie contrattuali (flessibilità tipologica), diverse da quello a tempo pieno e per una durata indeterminata - al lavoro a tempo parziale, rinormato, e quello a tempo determinato, si aggiungono quello ripartito[26] ed intermittente[27]- ma anche favorendo i processi di esternalizzazione delle imprese (vedi il quadro sinottico 1, alla fine del capitolo, per una ricostruzione dei principali schemi contrattuali introdotti dalla riforma).
Tale ultimo obiettivo è stato promosso attraverso la regolazione di importanti strumenti per il decentramento di fasi della attività produttiva, quali il ricorso alla somministrazione, anche a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*), di personale da parte di agenzie specializzate, l'appalto interno, il trasferimento di azienda. Di fatto, viene così ampliata la discrezionalità nell'acquisizione dei fattori di produzione, potendo l'imprenditore ricorre a strumenti diversi dal contratto di lavoro subordinato per acquisire, sul mercato, il lavoro.
Nella stessa ottica, potrebbe essere letta l'introduzione del lavoro a progetto, che perseguendo una diversa via rispetto alle proposte discusse dalla dottrina, ha inteso disciplinare il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative nell'intento dichiarato di restringerne l'uso, ove utilizzato quale strumento per sottrarsi alla legislazione di tutela del lavoro. Attraverso tale contratto, difatti, l'imprenditore, per conseguire il risultato del lavoro autonomo descritto nel progetto, realizza un decentramento di attività produttiva, in tal caso non a favore di una un'impresa, ma di una persona fisica, il lavoratore a progetto[28].
Peraltro, accanto ai fenomeni appena descritti che attengono alla flessibilità di cui usufruisce l'imprenditore nel momento in cui si rivolge al mercato dei beni e

23 Si veda il par. 3.3.

24 Napoli M., *Relazione*, Giornate di studio A.I.D.L.A.S.S., Padova 21-22 maggio 2004.

25 Va infatti sottolineato che la maggior parte dei contratti flessibili non si applica alla Pubblica Amministrazione ed ai dipendenti pubblici, di fatto, invertendo il processo di equiparazione dei poteri tra datore privato e pubblico, realizzato dalla cd. privatizzazione del pubblico impiego.

26 Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

27 Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, verso il pagamento di una indennità di disponibilità.

28 Napoli M., *op. cit*.

1.2 L'operatività della riforma del mercato del lavoro

servizi per acquistare i fattori di produzione, la nuova disciplina legislativa rafforza la flessibilità interna alla stessa organizzazione, ampliando i poteri del datore di lavoro nell'organizzazione del rapporto di lavoro.

Risulta rilevante a tal fine il diverso ruolo assegnato dal D.Lgs. n. 276/2003 alla contrattazione collettiva ed in definitiva alle associazioni di rappresentanza degli interessi dei lavoratori, che fa da contraltare al maggior spazio riconosciuto, nel contempo, alla autonomia individuale nella gestione di particolari istituti (vedi infra).

In secondo luogo, va sottolineato che l'effettiva messa in opera della riforma ha comportato un importante e complesso processo di produzione normativa, che ha visto come protagoniste sia le istituzioni nazionali (Corte Costituzionale, Parlamento, Esecutivo e Ministero del lavoro e della previdenza sociale) e locali (le Regioni), sia le parti sociali, in tal caso intervenute ai diversi livelli in cui si articola la contrattazione collettiva (centrale, territoriale ed aziendale). Ciò chiaramente, come si dirà, ha influito non solo sui tempi di entrata in vigore della riforma, ma anche e soprattutto sulla effettività di alcuni istituti da essa previsti.

Prendendo le mosse dall'azione implementativa degli attori pubblici, non può non essere menzionato il particolarmente intenso dinamismo del livello nazionale.

Da ultimo, con la legge finanziaria per il 2006 (L. n. 266/2005) si è realizzato un interveto mirato ad un singolo istituto (la certificazione dei contratti di lavoro) nel tentativo di promuovere la sua utilizzazione[29], mentre di più ampio respiro sono stati quelli precedenti. Con il cd. Pacchetto sulla competitività (L. n. 80/2005), il Parlamento è intervenuto modificando taluni degli istituti contrattuali previsti dalla riforma (somministrazione in *workfare*, lavoro intermittente, lavoro accessorio, apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento), nell'intento di consentire una loro più estesa diffusione[30]; su tali istituiti peraltro era già intervenuto, in parte, l'Esecutivo - con il D.Lgs. 251/2004[31] - esercitando il potere di emanare "disposizioni modificative e correttive"ad esso riconosciuto dalla Legge. In tale ultimo decreto, particolare attenzione è stata tuttavia riservata anche alla parte più propriamente mercatolavoristica della riforma, agendo sulla

29 In particolare sono stati riconosciuti quali ulteriori organi certificatori, oltre a quelli già originariamente previsti (Università, Direzioni provinciali del lavoro, Province, Enti bilaterali), anche lo stesso Ministero del lavoro (Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro), nonché i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

30 Assai sinteticamente: nel caso della somministrazione in *workfare* ne è stata disposta l'immediata operatività, tramite l'abrogazione della norma che attribuiva alle Regioni il compito di disciplinare nel dettaglio la misura; nel caso del lavoro intermittente si è intervenuti ampliando la causale soggettiva, vale a dire la platea dei soggetti coinvolgibili (in particolare gli *under 25* e *over* 45, anche pensionati); anche l'ambito di operatività del lavoro accessorio è stato esteso, tramite il coinvolgimento di nuovi soggetti utilizzatori (le imprese familiari) e l'attenuazione dei limiti oggettivi alla sua utilizzazione; infine, per gli ultimi due istituti considerati (inserimento ed apprendistato) si è intervenuti attraverso specifiche modifiche della disciplina previgente che, di fatto, ne avevano parzialmente bloccato l'avvio.

31 Mediante tale decreto è stata anche modificata la disciplina relativa a: disciplina sanzionatoria dell'apprendistato e contratto di inserimento; disciplina transitoria del lavoro a progetto; campo di applicazione e procedure di utilizzazione del lavoro accessorio ed, infine, "raggio di azione" della certificazione dei contratti di lavoro.

disciplina relativa alle Agenzie per il lavoro (regime di autorizzazione e la relativa disciplina sanzionatoria) ed al decentramento produttivo (appalto e distacco).
Proprio su tale macromateria (la nuova organizzazione del mercato del lavoro) è intervenuta la Corte Costituzionale, con la sent. n. 50/2005 del 13/1/2005. Il Giudice delle Leggi si è così pronunciato sulle numerose questioni di legittimità costituzionale promosse da diverse Amministrazioni regionali e provinciali[32], che lamentavano una presunta lesione delle competenze, legislative ed amministrative, loro attribuite dalla riforma del titolo V della Costituzione. Senza entrare qui nel merito tecnico della complessa pronuncia, si può osservare che sono poche le norme colpite da illegittimità costituzionale[33], mentre nel complesso, anche grazie all'intervento correttivo appena ricordato - il citato D.Lgs. 251/2004 - la Corte si è pronunciata per la legittimità costituzionale della riforma del 2003, sotto il profilo della ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni.
Nel complesso ne risulta che, con gli ultimi "ritocchi" introdotti dalla finanziaria 2006, quasi nessuno degli istituti introdotti nel 2003 è uscito indenne da interventi che hanno inciso direttamente sulla disciplina legislativa attraverso apposite e mirate modifiche ed integrazioni (vedi quadro sinottico 2). Sicché il quadro regolatorio originariamente fissato appare spesso mutato, dando l'impressione di ricorrenti assestamenti finalizzati ora a precisare/correggere iniziali previsioni, ora a "rafforzare" istituti (ad es. somministrazione in *workfare*, lavoro intermittente, lavoro accessorio, certificazione dei contratti) che avevano/hanno sperimentato maggiori difficoltà nel mercato del lavoro. Sicché, in ultima analisi, il lasso temporale utile per la valutazione dei singoli istituti deve tener conto che, nel corso del tempo, la fisionomia degli stessi è mutata, chiaramente influenzando gli operatori nella scelta di utilizzare, ad esempio, un particolare contratto.
D'altro canto, affinché la riforma spiegasse piena efficacia era necessaria l'emanazione di una complessa disciplina attuativa, necessaria a specificare ed integrare le previsioni della Legge.
È stata quindi emanata una corposa normativa secondaria, mediante la quale sono stati regolati nel dettaglio, in sostanza, tutti gli istituti, introdotti ex novo o semplicemente innovati dalla riforma. A ciò si aggiunga che sono state diffuse nel contempo numerose Circolari intese a fornire chiarimenti ed interpretazioni sui punti più controversi della materia (si veda il quadro sinottico 3 a conclusione del cap. 1). Pertanto, semplificando, si può affermare che, con la recente pubblicazione del decreto ministeriale in materia di lavoro accessorio (DM 23 settembre 2005) - modalità lavorativa peraltro più volte rivista - nella maggioranza dei

32 In particolare si trattava di due ricorsi della regione Marche, due ricorsi della regione Toscana, due ricorsi della regione Emilia Romagna, due ricorsi della provincia autonoma di Trento e un ricorso della regione Basilicata.

33 In particolare gli artt. 22, 6° co, in materia di somministrazione e 60, relativo ai tirocini estivi di orientamento.

1.2 L'operatività della riforma del mercato del lavoro

casi risultano apprestate le fonti normative secondarie previste dalla legge, idonee a consentire, potenzialmente, la materiale utilizzazione dei nuovi istituti.
Peraltro, sulla concreta operatività di questi ultimi incide l'attività degli altri due attori, chiamati in diverse forme ad esercitare una serie di competenze regolative loro attribuite dalla legge. Semplificando si potrebbe affermare che la riforma affida, da una parte, alle Regioni la disciplina di taluni aspetti della nuova organizzazione del mercato del lavoro, mentre, dall'altra, rinvia alle parti sociali quella delle tipologie contrattuali cd. flessibili (vedi schema sinottico 4).
In primo luogo, in ossequio alla riforma costituzionale del 2001 il D.Lgs. n. 276, contiene numerosi rinvii ad apposite normative regionali. Peraltro, va subito segnalato che ben pochi sono gli enti locali che, a quasi due anni dalla riforma, hanno in effetti approvato apposite normative in materia; oltre allo stallo operativo delle stesse Amministrazioni, si scontano ancora, con tutta probabilità, le incertezze interpretative legate alla richiamata riforma costituzionale, come testimoniato dal conflitto di attribuzioni recentemente "risolto" dalla richiamata sentenza n. 50/2005, ma ancora non definitivamente chiuso[34].
Al momento in cui si scrive solo quattro regioni hanno definitivamente approvato delle leggi regionali in materia (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Toscana)[35], sebbene in altre esistano progetti di legge in diverso stato di avanzamento (a quanto consta si tratta di Campania e Lombardia)[36].
Prendendo in considerazione solo i quattro testi di legge definitivamente approvati va subito sottolineata la loro contiguità disciplinare. Se, infatti, tutte "recepiscono" sul proprio territorio i nuovi istituti di cui al più volte citato D.Lgs. n. 276/2003 – sommariamente accreditamento degli operatori per lo svolgimento di "servizi al lavoro", autorizzazione all'esercizio della intermediazione sul solo territorio regionale, somministrazione in *workfare*, nodo regionale della borsa continua del lavoro, inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e apprendistato – allo stesso modo, tutte e tre le Amministrazioni hanno colto l'occasione per riregolare l'assetto istituzionale del proprio "Sistema regionale dei servizi per l'impiego", dettando così norme che vanno ad incidere sulla legislazione più propriamente organizzativa. Difatti, le leggi regionali sono intervenute per innovare sia le caratteristiche, l'assetto e le funzioni degli organismi pubblici facenti parti del

34 Si segnala infatti il Consiglio dei Ministri, in data 15 aprile 2005, ha deciso di adire la stessa Corte contro due delle leggi regionali nel frattempo approvate (Marche e Toscana), lamentando - a sua volta - l'illegittimità costituzionale di taluni articoli in esse contenute.

35 Rispettivamente: Deliberazione legislativa n. 4/2005 del 26 luglio 2005, Deliberazione del Consiglio regionale del 14/7/2005, non ancora pubblicate; legge regionale 25 gennaio; 2005, n. 2; legge regionale 1 febbraio 2005, n. 20. Si aggiunga che la Regione Toscana nel contempo ha anche approvato il regolamento di esecuzione per rendere immediatamente operativa la appena citata l.r. n. 5/2005 (Decreto Presidente giunta regionale n. 22/R del 2/2/2005). Poi tramite il Decreto Dirigenziale n. 1703 del 24/03/2005 si è provveduto a disciplinare la procedura per l'autorizzazione e l'accreditamento di operatori sul mercato del lavoro regionale.

36 Rispettivamente: Deliberazione N. 2194 del 3 dicembre 2004; Deliberazione legislativa n. 4/2005 del 26 luglio 2005; Progetto di legge n. 474 del 22 novembre 2004.

Sistema regionale[37], sia gli atti di programmazione regionale e provinciale in materia di lavoro.

Inoltre, le Amministrazioni regionali, ancora una volta in maniera piuttosto similare, hanno deciso di accompagnare gli istituti nazionali, anche con peculiari ed innovative politiche attive, che ritagliano un ruolo regionale sia nel governo delle crisi occupazionali, sia nella gestione e programmazione degli ammortizzatori sociali, nell'intento esplicito di promuovere "la stabilità e la qualità della condizione lavorativa".

Come si evince dal quadro sinottico 4 numerosi sono poi i rinvii alla contrattazione collettiva, non solo di livello nazionale, ma anche aziendale/territoriale, in particolare per la piena e completa messa a regime dei tipi contrattuali cd. flessibili.

Non può non essere messo in rilievo tuttavia, avendo riguardo alla valutazione della materiale operatività degli istituti, il ruolo "concorrenziale" affidato alla decretazione ministeriale. Per diversi aspetti[38], difatti, quest'ultima si configura come temporaneamente sostitutiva della regolazione di fonte collettiva. Si aggiunga, d'altro canto, che in taluni casi, l'intervento della negoziazione collettiva risulta meramente integrativo[39], suppletivo[40], nonché derogatorio[41] della disciplina legislativa, la quale è, di per sé, pienamente operativa.

Particolarmente complessa, comunque, si rivela nel concreto la ricostruzione dell'apporto delle parti sociali alla riforma, proprio perché oltre alla numerosità dei rinvii è necessario tener conto sia della "qualità" degli stessi, sia della pluralità dei livelli negoziali considerati dalla legge.

Sommariamente si può affermare che le parti sociali - a livello nazionale - hanno dedicato particolare attenzione alla regolazione di: apprendistato, part-time, somministrazione di lavoro a tempo determinato, lavoro ripartito, contratto di inserimento e lavoro a progetto, istituti disciplinati in numerosi Ccnl; marginale appare invece l'interesse suscitato, almeno dal punto di vista del "rece-

37 E vale a dire: Agenzia tecnica regionale, Commissione permanente tripartita, Commissione interistituzionale, Province, Commissioni provinciali tripartite e Centri per l'impiego.

38 Allo stato attuale, ad esempio, le cd. ipotesi oggettive di lavoro intermittente risultano temporaneamente definite dal decreto 23 ottobre 2004 (vedi scheda sinottica 1), in assenza della disciplina collettiva. In senso opposto può essere segnalato il caso del contratto di inserimento. Difatti, l'intervento sostitutivo ministeriale per la determinazione delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, pur previsto dalla legge (art. 55, 2° co), è stato *superato* dall'avvenuta stipula, in data 11 febbraio 2004, dell'accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento.

39 È questo il caso, ad es., della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*). In tal caso, è la legge a fissare i settori di attività per i quali è ammesso il ricorso all'istituto, spettando alle parti sociali la sola individuazione di ulteriori causali.

40 È questo il caso del lavoro ripartito, ove, pur essendo affidata alla contrattazione collettiva "La regolamentazione del lavoro ripartito", è previsto che in sua assenza trovi applicazione "la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile".

41 È questo il caso del cd. lavoro a progetto, la cui disciplina legale è pienamente operativa, seppur risulta attribuito alla contrattazione la possibilità di derogare *in melius* alla disciplina legale e di procrastinare, ma solo entro l'ottobre p.v, le vecchie co.co.co.

pimento" ad opera della contrattazione collettiva, da *staff leasing* e lavoro intermittente[42].

Diverse indicazioni su tale attività negoziale si ricavano da un rapporto recentemente pubblicato dal Ministero del lavoro in materia[43]. Così mentre non si segnalano particolari scostamenti dalla disciplina legale con riguardo al lavoro ripartito, in taluni contratti, per gli altri istituti considerati, è rilevabile un certo atteggiamento di cautela delle parti sociali, che si è sostanziato in alcune previsioni di "contenimento" della Legge[44].

In conclusione, nonostante il particolarmente complesso *puzzle* attuativo della riforma - in cui interagiscono fonti di diverso livello e natura - abbia cominciato ad operare, l'attività valutativa della stessa riforma appare particolarmente difficile, anche perché i diversi ritocchi cui è stata sottoposta, che hanno riguardato in particolare gli istituti più innovativi, legittimano l'impressione di processo in itinere, forse solo recentemente conclusosi.

42 Entrambi gli istituti risultano disciplinati dal Ccnl Alimentari Pmi (Unionalimentari) stipulato il 6 maggio 2004 e dai Ccnl firmati il 4 marzo 2005 dalla Confederazione Italiana Unionquadri, la Conflavoratori e l'organizzazione datoriale Confterziario, in vari settori dell'industria e dell'artigianato.

43 Reperibile sul sito Internet del Ministero nella sezione "Guida alla riforma Biagi".

44 In tema di somministrazione a tempo determinato, il citato Rapporto segnala la presenza di un gruppo di Ccnl "nei quali le parti stipulanti individuano i particolari ambiti entro i quali è possibile applicare l'istituto", richiamando in proposito il Ccnl Autoferrotranvieri, del 14 febbraio 2004, ove il ricorso a tale istituto è ammesso "per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 gg. mediante accordo aziendale". Ancora in tema di contratto di inserimento è segnalata, in alcuni accordi, la disciplina diversificata del contratto di "reinserimento" lavorativo, che incide sia sulla durata del contratto (12 mesi contro i 18 previsti per l'inserimento), sia sul livello di inquadramento e relativa retribuzione.

1.3 LAVORO STANDARD E NON STANDARD (ATIPICO)*

In questo paragrafo si descrive la componente non standard del mercato del lavoro italiano. Il dibattito sul lavoro atipico, sia per forma di contratto che modalità di erogazione, è stato alimentato in questi anni più da opinioni che da fatti, nel senso che le fonti dati disponibili non consentivano esaurienti analisi della ricomposizione quantitativa e qualitativa che si veniva a produrre nel nostro sistema economico. L'analisi degli aggregati standard e della loro riduzione ha messo in luce un mondo del lavoro complementare sul quale le informazioni campionarie ed amministrative hanno tardato ad offrire un dettaglio tale da poter porre in essere monitoraggi sulla capacità delle riforme di innovare nella direzione corretta e prossima a quella disegnata dal Legislatore.
L'Ocse ammonisce che in presenza di liberalizzazione della disciplina del lavoro a termine non accompagnata da riforme nel campo della protezione dell'impiego, si rischia di gettare i presupposti per un mercato del lavoro caratterizzato da una forte dualità - come già accaduto in altri paesi come Spagna, Germania, Giappone e Corea. Gli studi condotti suggeriscono che le differenze nella tutela del rapporto di lavoro permanente e a termine potrebbero costituire un fattore importante di aumento dell'incidenza dei contratti a termine, specie per i giovani e per i non-qualificati. Inoltre, il ricorso eccessivo[45] ai contratti a termine o al lavoro interinale potrebbe avere un effetto negativo sulle prospettive di crescita professionale e sulla produttività: il lavoro a termine è infatti spesso caratterizzato da relazioni professionali di breve durata e da opportunità limitate di formazione e accrescimento delle competenze.
La disciplina introdotta, pertanto, potrebbe innescare effetti indesiderati o addirittura contrastanti rispetto a quelli perseguiti; i vantaggi di breve periodo dell'occupazione "effimera" potrebbero, nel medio-lungo periodo, tradursi in svantaggi, ovvero in costi per il sistema sociale, per il sistema previdenziale e per la composizione della spesa. Tralasciando per il momento gli effetti di riduzione del lavoro sommerso, sia a livello individuale che collettivo si registrano elevati costi per la ricerca continua di lavoro (onere connesso al mantenimento di un alto livello di appeal della propria occupabilità), riduzione del gettito fiscale rispetto a quello che si avrebbe nel caso di continuità dei rapporti, distorsioni nelle scelte di consumo e contrazione dell'investimento. Ciò porterebbe anche ad intaccare i comportamenti e le scelte di investimento di tipo extraeconomico, come la scelta sull'opportunità e il momento di costituire un nucleo familiare nuovo, o la riduzione dei tassi di natalità.

1.3.1 L'occupazione per raggruppamenti contrattuali

L'Indagine Isfol Plus chiede all'intervistato occupato da quale rapporto di lavoro sia legato al datore o secondo quali modalità egli svolga la propria attività. In

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

45 Sono state contate 42 forme contrattuali attive in Italia nel 2006.

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

questa prima annualità dell'indagine, è bene precisare, avvenuta nel primo trimestre del 2005, le numerose voci contrattuali di recente introduzione hanno registrato un numero di risposte ancora troppo contenuto[46] per poter dare stime distinte per tutte le forme contrattuali. Pertanto la tab. 1.3 mostra solo a titolo informativo la composizione dell'occupazione per le specifiche forme contrattuali[47], di cui daremo conto con maggior dettaglio nelle prossime rilevazioni.

Tabella 1.3 Tipologie contrattuali

Rapporti lavorativi - singole voci		Impiego
1	Lavoro a tempo indeterminato	Standard
2	Lavoro a tempo determinato	Atipico
3	Contratto formazione lavoro (Cfl)	Atipico
4	Apprendistato	Atipico
5	Contratto d'inserimento	Atipico
6	Lavoro interinale	Atipico
7	Lavoro intermittente o a chiamata	Atipico
8	Collaborazioni coordinate e continuative	Atipico
9	Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)	Atipico
10	Lavoro a progetto	Atipico
11	Titolare di attività - Imprenditore	Standard
12	Attività in proprio (Partita Iva)	Standard*
13	Socio di cooperativa o di società	Standard
14	Coadiuvante familiare	Standard
15	Alternanza scuola - lavoro	Atipico**
16	Stage	Atipico**
17	Pratica professionale	Atipico**
18	Tirocinio	Atipico**
19	Accordi informali	Atipico

** Misto: standard e atipica*

*** Vengono considerati solo se sono retribuiti*

Fonte: Isfol Plus 2005

Per poter analizzare la composizione dell'occupazione è stato necessario, data la bassa frequenza di alcune voci, fare ricorso ad una serie di raggruppamenti, distinguendo le forme di lavoro standard[48] e non standard, secondo lo schema seguente:

46 Si veda il par. 1.2 sull'operatività della riforma.

47 Per una trattazione completa della metodologia e del campionamento si veda il cap. 9.

48 La definizione di standard e non standard o atipici è oggetto dei parr. 1.5 e 1.6.

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

1 Lavoratori a tempo indeterminato, forma standard (1)
2 Lavoratori a tempo determinato, forma atipica (2, 3, 4 e 5)
3 Altre forme di lavoro dipendente, forma atipica (6, 7, 15, 16**, 17** e 18**, 19)
4 Lavoro autonomo, forma standard (11, 12*, 13 e 14)[49]
5 Altre forme lavoro autonomo, forma atipica (8, 9, 10).

I raggruppamenti sono tutti di consistenza tale da poter offrire stime nidificate robuste (per genere, classe di età, area geografica ed istruzione) e pertanto, per questa prima annualità, ci soffermeremo nell'analisi delle voci aggregate, sebbene in un prossimo futuro, se le diverse tipologie raggiungeranno una consistenza nella popolazione tale da poter avere una probabilità sufficiente d'inclusione nel campione, offriremo stime per singole voci contrattuali.
Al fine di poter sistematizzare l'analisi abbiamo definito due aggregati *grossolani* delle forme atipiche; tuttavia nel paragrafo 1.6 l'analisi sarà molto più dettagliata dal punto di vista della scomposizione e riaggregazione, ove verranno seguite definizioni accurate e criteri classificatori. Per le esigenze analitiche di questo paragrafo identifichiamo:

- Atipici definizione 1: comprendono i "lavoratori a tempo determinato" (2, 3, 4 e 5) e le "altre forme lavoro autonomo" (8, 9, 10);
- Atipici definizione 2: comprendono gli atipici definizione 1 e le "altre forme di lavoro dipendente" (6, 7, 15, 16**, 17** e 18**, 19). Le "altre forme di lavoro dipendente", tuttavia possono contenere caratteri formativi o d'avviamento al lavoro tali da non permettere di considerarle "occupazione" in senso stretto; inoltre i lavoratori interessati da tali forme sono stati considerati occupati solo se retribuiti.

Dalla tab. 1.4 si evince come il lavoro standard è di gran lunga ancora prevalente nel panorama occupazionale italiano: quasi 90 occupati su 100 hanno un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o autonomo. Il lavoro dipendente a tempo determinato, nelle varie forme, rappresenta una quota intorno al 6%; le altre forme di lavoro dipendente raggiungono il 2,5% della occupazione; il lavoro autonomo è poco oltre il 23%; infine le "altre forme di lavoro autonomo" ammontano a quasi il 4% degli occupati.

49 Nel par. 1.4 daremo conto della composizione dei lavoratori "a Partita Iva" tra tipici e atipici (o impropri).

Tabella 1.4 Occupazione standard e atipica, riclassificazione, valori assoluti e incidenza %

	V. a.	%
Lavoro "standard"		
Dipendente a tempo indeterminato	14.163.343	64,2
Autonomo	5.160.141	23,4
Totale	19.323.484	88,6
Lavoro "atipico" definizione 1		
Dipendente a tempo determinato	1.351.003	6,1
Altre forme lavoro autonomo	833.993	3,8
Totale (definizione 1)	2.184.996	9,9
Lavoro "atipico" definizione 2		
Altre forme lavoro dipendente	552.011	2,5
Totale (definizione 1+2)	2.737.007	12,4
Totale occupazione	**22.060.491**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

L'incidenza complessiva di contratti di lavoro atipici (definizione 1) sul totale dell'occupazione è di poco inferiore al 10%. Considerando anche le "altre forme di lavoro dipendente" (atipici definizione 2) si arriva al 12%. In questo paragrafo viene considerata l'incidenza del lavoro atipico allargato (definizione 2), ovvero comprensivo di tutte le forme di lavoro retribuite non standard, in modo da poterne osservare le diverse componenti. Si potrà in questo modo descrivere come le forme contrattuali non standard indagate siano significativamente diverse dal lavoro standard e come possano aver assunto il ruolo di vaso comunicante verso il secondo.

Nella tab. 1.5 vengono scomposti i lavoratori per età, istruzione, genere, professione e settore economico di occupazione, facendo una ricognizione delle forme di lavoro prevalenti. I giovani hanno un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato nel 60% dei casi, un contratto autonomo per quasi il 14% dei casi, mentre il rimanente 27% è occupato in forme atipiche dipendenti o autonome. Parte di questo alto livello di atipicità è spiegabile con il ruolo di inserimento nel mondo del lavoro che alcuni di questi contratti svolgono. Tuttavia il valore è tre volte superiore rispetto alle altre classi d'età. Nelle classi centrali d'età la composizione vede prevalere il lavoro standard, che interessa circa 9 occupati su 10. Nella classe *over* 50 appare visibile un effetto sostituzione tra lavoro dipendente stabile e lavoro autonomo, probabilmente per effetto di rapporti professionali legati all'attività dipendente precedente (si ricorda la possibilità di "fare cumulo" cioè di sommare al reddito da lavoro parte della pensione) oppure al fatto che i lavoratori hanno monetizzato la grande esperienza accumulata divenendo consulenti.

L'analisi del livello d'istruzione presenta composizioni per certi versi paradossali: infatti l'incidenza dell'atipicità è superiore per coloro che hanno una laurea, il che smentisce l'adagio "studiare per avere un posto sicuro". Questo dato è in parte spiegabile per l'interazione con l'effetto età appena visto.

Tabella 1.5 - Composizione dell'occupazione, valori % di riga e incidenza lavoro atipico per classi di età, titolo di studio, genere, professione e settore di attività

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo	Totale	Incidenza lavoratori atipici
Da 15 a 29 anni	60,1	14,8	4,9	13,7	6,5	100,0	26,2
Da 30 a 39 anni	65,4	5,6	2,1	23,2	3,6	100,0	11,4
Da 40 a 49 anni	67,6	3,6	1,9	23,7	3,2	100,0	8,8
Da 50 a 64 anni	61,5	2,3	1,6	32,5	2,2	100,0	6,0
Licenza media	63,3	6,0	3,6	24,9	2,2	100,0	11,8
Diploma	68,1	5,9	1,6	20,5	3,9	100,0	11,4
Laurea e post laurea	54,7	7,2	2,0	27,9	8,2	100,0	17,4
Maschio	62,4	4,8	2,1	27,7	3,0	100,0	9,8
Femmina	66,9	8,2	3,2	16,7	5,0	100,0	16,4
Legislatori, dirigenti e imprenditori	12,8	0,3	1,8	82,6	2,5	100,0	4,6
Professioni intellettuali e scientifiche	54,5	9,2	2,6	25,6	8,1	100,0	19,9
Professioni tecniche	65,5	6,0	1,3	20,0	7,2	100,0	14,5
Impiegati	87,6	5,3	1,3	1,8	4,0	100,0	10,7
Professioni qualificate nel commercio	46,0	7,2	5,5	35,9	5,3	100,0	18,1
Artigiani e operai specializzati	64,9	5,2	2,0	26,9	1,0	100,0	8,2
Conduttori di impianti e operai	83,6	9,4	3,3	2,7	0,9	100,0	13,6
Professioni non qualificate	66,7	12,3	6,5	11,3	3,2	100,0	22,0
Forze armate	92,3	5,8	2,0	0,0	0,0	100,0	7,7
Produzione di beni	64,4	5,4	2,8	25,3	2,2	100,0	10,3
Servizi alla produzione	50,9	3,5	3,0	35,6	7,0	100,0	13,5
Servizi alla distribuzione	54,9	5,4	1,8	34,2	3,7	100,0	10,8
Servizi alle persone	51,8	9,3	7,6	25,6	5,6	100,0	22,5
Servizi sociali	82,4	7,9	0,9	5,0	3,8	100,0	12,6

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 1.5 Composizione dell'occupazione, valori % di riga e incidenza lavoro atipico per classi di età, titolo di studio, genere, professione e settore di attività

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

Le donne appaiono più esposte a lavori atipici, benché abbiano una incidenza superiore degli uomini nella forma contrattuale dipendente a tempo indeterminato. Considerando l'inquadramento professionale[50], la massima incidenza del contratto a tempo indeterminato si registra tra gli impiegati e gli operai - escluse le Forze Armate - mentre il lavoro autonomo coinvolge prevalentemente la voce *Imprenditori*. Tuttavia, essa risulta sensibile anche nei raggruppamenti *Professioni commerciali* e *Professioni intellettuali e scientifiche*. L'incidenza del lavoro atipico è massima per le *Professioni non qualificate*, e solo leggermente inferiore nel caso delle *Professioni intellettuali e scientifiche* e delle *Professioni commerciali*.

I settori[51] con l'incidenza maggiore di contratti a tempo indeterminato sono i *Servizi sociali,* mentre il lavoro autonomo coinvolge un quarto degli occupati nei *Servizi alla produzione e distribuzione*; infine l'incidenza del lavoro atipico è prevalente nei *Servizi alle persone*.

Merita un approfondimento particolare la condizione del pubblico impiego. Dalla tab. 1.6 si evince come l'incidenza del lavoro atipico in questo comparto sia decisamente alta, spesso superiore alla media.

Tabella 1.6 Composizione lavoro standard-atipico nel pubblico impiego

	Standard	Atipici	Totale	Quota dell'occupazione
PA centrale: ministeri, istituzioni e enti governativi	92,3	7,7	100,0	6,8
Enti locali, regioni, province, comuni	87,7	12,3	100,0	4,6
Istruzione	83,2	16,8	100,0	6,4
Università e ricerca	64,9	35,1	100,0	0,7
Sanità - Asl	92,9	7,1	100,0	6,5

Fonte: Isfol Plus 2005

In particolare il comparto della Università e ricerca che, sebbene sia marginale rispetto all'occupazione complessiva, è stato più volte considerato strategico per il rilancio del paese, sconta una incidenza molto alta, pari a un terzo dei contratti di forme atipiche. Anche nel caso dei lavoratori della scuola e degli enti locali si osserva una notevole rilevanza delle forme atipiche, che risulta importante anche in termini quantitativi.

50 Per una trattazione approfondita si veda il paragrafo dedicato, 7.3.

51 Per una trattazione approfondita si veda il paragrafo dedicato, 7.2, in cui si tratta anche la classificazione Ateco.

1.3.2 Esiti occupazionali e probabilità di transizione

Come evolve un impiego flessibile? Il lavoro temporaneo si stabilizza? L'occupazione temporanea si converte in occupazione permanente? Il lavoro autonomo è tutto uguale? Questo paragrafo intende rispondere a questi quesiti, analizzando l'evoluzione occupazionale attraverso il confronto tra la forma contrattuale precedente e l'attuale forma contrattuale. Questo schema consentirà di costruire un tasso di conversione delle forme atipiche in forme standard, di dare la tempistica di questa evoluzione e, infine, di analizzare la qualità dell'esito occupazionale attuale.

Attraverso tre tabelle si intende chiarire l'evoluzione della ricomposizione in atto, per vedere se la tendenza generale, o di lungo periodo, è diversa dalla tendenza recente, o di breve-medio periodo. In una prima analisi si mettono in relazione i contratti attuali con i contratti precedenti, escludendo, però, dalla popolazione lavorativa considerata le persone al primo impiego. Nelle due tabelle successive, invece, si riporta l'incidenza delle forme contrattuali precedenti sulla forma contrattuale attuale, prima valutata sul complesso degli occupati (pertanto senza un *timing* in cui collocare l'esito del contratto) e poi limitatamente alle persone che hanno cambiato lavoro negli ultimi 5 anni. Un quinquennio rappresenta, infatti, un lasso di tempo sufficientemente contenuto per poter considerare il mercato del lavoro abbastanza omogeneo, all'interno del quale possono venire confrontate le traiettorie occupazionali. In questo modo si può tentare di dar conto degli esiti dei lavori atipici anche in relazione alle ultime disposizioni normative. La tab. 1.7 riporta le probabilità di transizione occupazionale: considerando il lavoro attuale, il contratto a tempo indeterminato è l'esito del 38,4% di un precedente analogo contratto, del 12,4% di un tempo determinato, e così via.

L'evoluzione generale della condizione occupazionale si può desumere dall'analisi dei marginali di riga e colonna: i contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 5%, il lavoro autonomo del 15%, il tempo determinato si è ridotto significativamente (12%) e così pure le altre forme di lavoro dipendente (6%), mentre risulta più stabile la quota di collaborazioni. Fatto 100 il novero complessivo degli occupati, 2,5 collaboratori sono diventati dipendenti a tempo indeterminato (in termini relativi pari a circa il 40%) e 1,6 sono passati al lavoro autonomo (circa un quarto) mentre il restante 2,3 (pari al 35%) è rimasto impiegato in forme atipiche.

Tabella 1.7 Esiti occupazionali, probabilità di transizione

Contratto attuale	Contratto precedente					
	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo	Totale contratto attuale
Dipendente a tempo indeterminato	38,4	12,4	4,1	3,3	2,5	60,6
Dipendente a tempo determinato	2,0	3,5	0,9	0,4	0,5	7,4
Altre forme lavoro dipendente	0,4	0,4	1,1	0,2	0,1	2,3
Autonomo	13,6	2,4	1,9	5,6	1,6	25,1
Altre forme lavoro autonomo	1,4	0,6	0,4	0,5	1,6	4,6
Totale contratto precedente	**55,8**	**19,3**	**8,5**	**10,1**	**6,4**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Gli esiti verso un contratto a tempo indeterminato (chi ha attualmente un contratto a tempo indeterminato e precedentemente aveva un'altra forma contrattuale) per il dipendente a tempo determinato riguardano il 63% dei casi; lo stesso esito riguarda il 48,5% degli altri lavoratori dipendenti, il 32% degli autonomi e il 38% dei collaboratori. La persistenza contrattuale (lavoratori che sono rimasti nella medesima forma contrattuale pur cambiando occupazione) risulta del 68% per i lavoratori a tempo indeterminato, del 18% per i tempi determinati, del 13% per le altre forme di lavoro dipendente, del 56% per gli autonomi e del 25% per i collaboratori (tab. 1.8).

Tabella 1.8 Esiti occupazionali per contratto precedente, cambiamenti complessivi

Contratto attuale	Contratto precedente				
	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo
Dipendente a tempo indeterminato	68,9	64,0	48,5	32,4	38,7
Dipendente a tempo determinato	3,6	18,3	11,2	4,2	8,1
Altre forme lavoro dipendente	0,7	2,1	13,5	2,0	2,2
Autonomo	24,3	12,5	22,1	56,0	25,2
Altre forme lavoro autonomo	2,6	3,1	4,6	5,4	25,9
Totale contratto precedente	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

La Legge 30, come abbiamo già ricordato, tende a polarizzare il lavoro dipendente ed indipendente, cercando di far emergere il lavoro subordinato contrattualizzato come indipendente e lanciare nuove forme di impiego più flessibili da utilizzare in maniera non strutturale, ovvero occasionale, da parte dell'impresa. Il raggiungimento di questo obiettivo, come di altri aspetti rilevanti della riforma, sarà oggetto di monitoraggi nei prossimi anni, non appena il ricorso alle forme contrattuali introdotte raggiungerà una adeguata diffusione. Tuttavia, circoscrivendo le transizioni ad un periodo omogeneo e contenuto, è già possibile iniziare a vedere i primi effetti delle riforme a partire dall'analisi delle persone che hanno cambiato lavoro negli ultimi 5 anni[52].

Tabella 1.9 Esiti occupazionali, cambiamenti successivi al 2000

Contratto attuale	Contratto precedente				
	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo
Dipendente a tempo indeterminato	71,0	48,8	38,0	16,3	34,7
Dipendente a tempo determinato	7,8	32,9	28,2	4,3	11,6
Altre forme lavoro dipendente	0,7	3,5	17,3	2,8	3,8
Autonomo	15,9	11,3	7,3	73,2	15,3
Altre forme lavoro autonomo	4,5	3,4	9,2	3,3	34,5
Totale contratto precedente	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Dalla tab. 1.9 vediamo il ruolo di "vaso comunicante" per alcune forme atipiche che hanno esiti importanti verso il lavoro standard: oltre il 60% delle forme a tempo determinato, il 50% delle collaborazioni e quasi il 50% delle altre forme di lavoro dipendente hanno portato ad un lavoro a tempo indeterminato o autonomo. Il dato relativo alla consistenza della "trappola della precarietà", ovvero il permanere in forme contrattuali non standard, risulta particolarmente rilevante: circa il 40% dei lavoratori in possesso di un contratto a tempo determinato, oltre il 50% dei lavoratori in collaborazione e il 54% dei lavoratori soggetti ad altre forme di lavoro dipendente, ha mantenuto un contratto "atipico". Il lavoratore standard, ovvero autonomo o a tempo indeterminato, ha mantenuto per oltre il 90% dei casi un rapporto di lavoro stabile, pur avendo interrotto la precedente esperienza lavorativa.

52 Si veda Mandrone E. e Radicchia D., *La ricerca di lavoro*, I libri del Fse, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli, 2005.

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

Per vedere la velocità di ricomposizione dell'occupazione o, in altri termini, il perdurare di situazioni occupazionali atipiche abbiamo analizzato la ricomposizione intertemporale dei raggruppamenti atipici verso forme contrattuali dipendenti a tempo indeterminato o autonome in senso proprio (tab. 1.10). In questa aggregazione intendiamo per medio periodo gli anni tra "il 2000 e il 2005", e lungo periodo "il valore complessivo" tra gli occupati.

Tabella 1.10 Il tasso di sostituzione delle forme atipiche con forme standard

	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Altre forme lavoro autonomo
Lungo periodo, *media sul totale occupazione*	76,5	70,6	63,9
Medio periodo, *tra il 2000 e il 2005*	60,1	45,3	50,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Il 60% degli atipici dipendenti a termine e il 50% dei collaboratori in 5 anni sono passati ad un lavoro stabile, dipendente o autonomo. Invece, oltre il 75% degli atipici dipendenti a termine e il 63% dei collaboratori sono passati ad un lavoro stabile, dipendente o autonomo, nel complesso degli occupati. Nel medio periodo - in 5 anni - si assorbe circa il 50% della atipicità autonoma e il 60% di quella dipendente, mentre nel lungo periodo giungono, attraverso forme atipiche, ad una condizione occupazionale stabile i 2/3 dei collaboratori e tre quarti degli occupati dipendenti a termine.

È interessante considerare anche la composizione dell'occupazione per forme contrattuali alla luce dell'anzianità lavorativa, ovvero rispetto al periodo in cui una persona ha iniziato a lavorare, e di servizio, ovvero rispetto al periodo in cui ha iniziato l'attuale rapporto lavorativo, per vedere come si stia ricomponendo l'occupazione (tab. 1.11).

Il 63% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e il 70% degli autonomi ha iniziato a lavorare prima del 1990. I lavori atipici, sono svolti prevalentemente da lavoratori che hanno cominciato a lavorare dopo il 1996.

I lavoratori che hanno ottenuto l'attuale contratto a tempo indeterminato provengono per il 25% dal quinquennio 2001-2005, per il 21% dal periodo 1995-2000, per un 18% dal periodo 1990-1995 e per oltre il 36% dal "mercato del lavoro" precedente il 1990. Questa incidenza sconta lo stock di lavoratori standard che è prevalentemente occupato da prima dei due periodi riformatori (anni 2003 e 1993). Nel periodo 2000-2005, invece, hanno trovato lavoro prevalentemente i lavoratori a tempo determinato (74%), le altre forme di lavoro dipendente e le collaborazioni.

Anzianità lavorativa	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo	Totale
2005-2001	6,7	29,9	23,5	5,6	25,2	9,0
2000-1996	13,5	23,2	24,2	10,6	18,2	13,8
1995-1990	16,6	14,1	13,6	13,3	13,5	15,5
Prima del 1990	63,2	32,9	38,8	70,5	43,1	61,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Anzianità di servizio						
2005-2001	24,7	74,1	58,1	26,3	68,3	30,6
2000-1996	21,2	13,1	21,4	18,0	15,0	19,8
1995-1990	17,9	4,8	8,6	16,9	3,9	16,1
Prima del 1990	36,2	8,0	11,9	38,8	12,9	33,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabella 1.11 Contratti per anzianità lavorativa (quando ha iniziato a lavorare) e anzianità di servizio (quando ha iniziato l'attuale attività) - composizione per forma contrattuale

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella tab. 1.12 viene analizzata la distribuzione delle forme contrattuali per anzianità lavorativa e di servizio in base, però, alla coorte d'ingresso nel mercato del lavoro. I lavoratori con anzianità ridotta si distribuiscono tra lavori standard e lavori atipici in un rapporto di 60 a 40; questa tendenza va migliorando fino ad un rapporto di 90 a 10, valido per i lavoratori con anzianità maggiore.
L'anzianità di servizio è quindi un fattore di stabilizzazione occupazionale, nel senso che le persone che hanno iniziato l'attuale attività da più tempo hanno un contratto a tempo indeterminato o autonomo in misura sensibilmente superiore (15-20 punti percentuali in più), invece chi si è riposizionato sul mercato del lavoro recentemente, anche se con una lunga esperienza lavorativa, ha ottenuto una collocazione lavorativa in base alle attuali forme contrattuali prevalentemente usate.

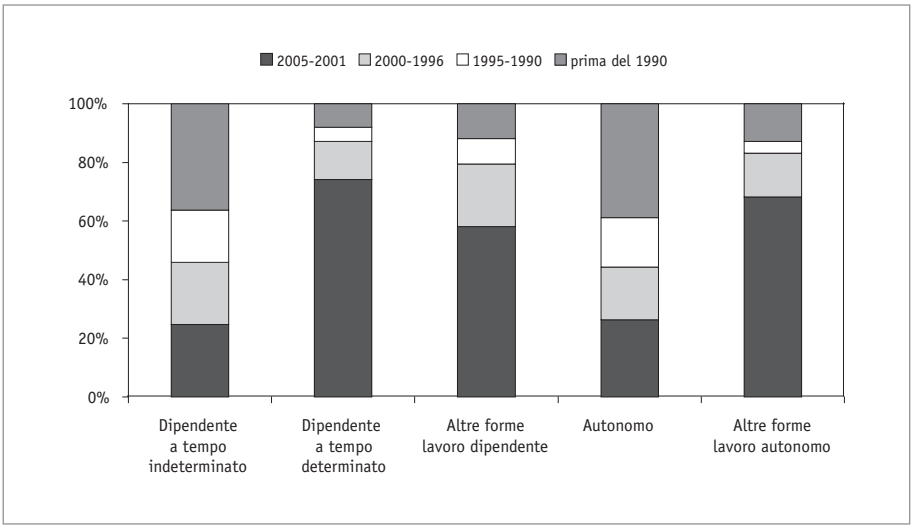
Tabella 1.12 Contratti per anzianità lavorativa (quando ha iniziato a lavorare) e anzianità di servizio (quando ha iniziato l'attuale attività) - effetto coorte d'età

Anzianità lavorativa	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo	Altre forme lavoro autonomo	Totale
2005-2001	48,0	20,3	6,5	14,6	10,6	100,0
2000-1996	62,5	10,3	4,4	17,9	5,0	100,0
1995-1990	68,8	5,6	2,2	20,1	3,3	100,0
Prima del 1990	65,8	3,3	1,6	26,7	2,6	100,0
Totale	**64,2**	**6,1**	**2,5**	**23,4**	**3,8**	**100,0**
Anzianità di servizio						
2005-2001	51,9	14,8	4,8	20,1	8,4	100,0
2000-1996	69,0	4,1	2,7	21,3	2,9	100,0
1995-1990	71,4	1,8	1,3	24,6	0,9	100,0
Prima del 1990	69,2	1,5	0,9	27,0	1,5	100,0
Totale	**64,2**	**6,1**	**2,5**	**23,4**	**3,8**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

La rappresentazione grafica dei contratti per anzianità di servizio relativamente, alla forma contrattuale e alla coorte d'ingresso, fornisce una sintesi particolarmente evocativa. La composizione secondo la forma contrattuale (fig. 1.4) mostra che il lavoro standard è rimasto in proporzioni simili al passare degli anni, invece l'atipico è cresciuto sensibilmente e progressivamente negli ultimi lustri.

Figura 1.4 Composizione occupazionale rispetto l'anzianità di servizio, per forma contrattuale, valori percentuali

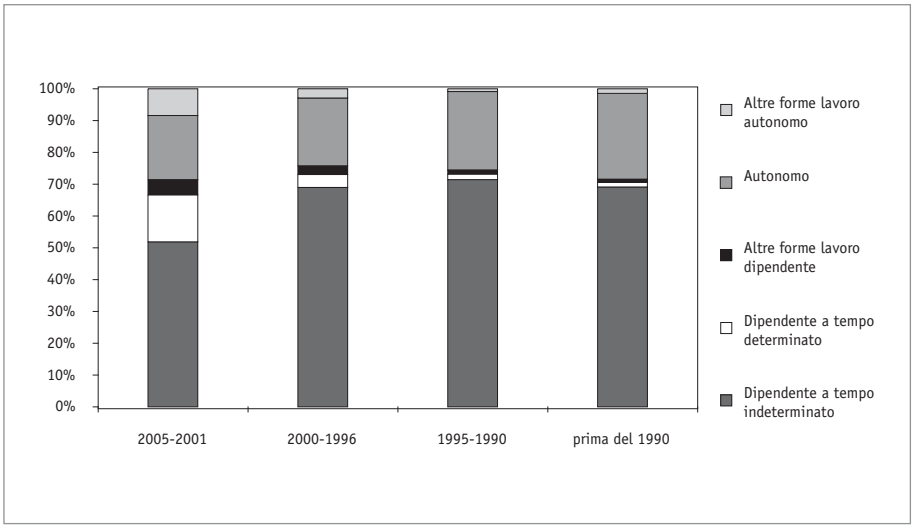


Fonte: Isfol Plus 2005

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

Considerando la fig. 1.5, relativa alla composizione per coorte d'ingresso vediamo come il mercato del lavoro sia cambiato nel tempo. Infatti per i lavoratori entrati più recentemente nel mondo del lavoro l'occupazione atipica è aumentata erodendo la quota di lavoro standard, autonomo e dipendente.

Figura 1.5 Effetto raggruppamento contrattuale, per coorte d'ingresso, valori percentuali



Fonte: Isfol Plus 2005

La composizione dell'occupazione, vista per coorti, può dare interessanti indicazioni sugli scenari futuri del mondo del lavoro. Infatti il mercato del lavoro che possiamo prefigurarci da queste scomposizioni, se non interverranno correzioni di rotta significative dei tassi di conversione verso lavori standard né i necessari aumenti di occupati, rischia di non essere in grado di alimentare il sistema nel suo complesso (previdenza, stato sociale, risparmi e consumi).Tenendo presente che molte delle figure contrattuali recentemente introdotte sono state ideate per inserire giovani nel mercato del lavoro è ragionevole attendersi una loro evoluzione positiva nel tempo, anche se le prime forme contrattuali flessibili hanno coinvolto una quota, delle persone impiegate, per un periodo eccessivo rispetto ai fini per cui si erano poste in essere. L'immagine del mercato del lavoro che si ricava dalle figure non dev'essere comunque interpretata come cristallizzata nel tempo: solo se non dovessero verificarsi dinamiche significative verso lavori di buona qualità, nel lungo periodo, ciò costituirà un problema, sia a livello individuale che collettivo, che sarà di difficile risoluzione. Infatti, questo modello di ricomposizione dell'occupazione, se non ridimensionato, si prefigura come un rischio macroeconomico che le generazioni si troveranno a sostenere nel futuro, alla stregua del *debito pubblico*.

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

1.3.3 Livelli di retribuzione, durata del contratto, discontinuità occupazionale e scelte previdenziali

Il reddito da lavoro è stato calcolato sulla base di tre domande specifiche a seconda che il rapporto di lavoro fosse dipendente, autonomo o di collaborazione[53]. Il reddito che useremo per questa analisi sui contratti è espresso in euro netti annui, l'unità di misura più utilizzata per confrontare i salari tra i lavoratori dipendenti.

Nelle tabelle seguenti vengono analizzati i livelli salariali medi corrispondenti ai diversi contratti, condizionati dall'età, dall'istruzione, dal genere e dall'area geografica di residenza.

Tabella 1.13 Reddito da lavoro annuo netto

	Reddito	Mediana	5° Percentile	95° Percentile	Rapporto tra 95° e 5° percentile	Deviazione standard
Dipendente a tempo indeterminato	15.342	14.300	7.150	26.000	3,6	6.601
Dipendente a tempo determinato	12.438	11.700	5.200	20.800	4,0	5.770
Altre forme lavoro dipendente	11.748	12.350	4.550	19.500	4,3	5.204
Autonomo	23.277	16.940	1.155	65.610	56,8	23.734
Altre forme lavoro autonomo	10.191	7.392	1.848	30.230	16,4	9.823
Reddito medio	16.841	14.300	4.620	37.700	3,6	13.544

Fonte: Isfol Plus 2005

I redditi mostrano un mercato del lavoro con retribuzioni molto variegate per forma contrattuale (tab. 1.13). Un lavoratore dipendente a tempo indeterminato guadagna mediamente 15.324 euro netti all'anno, pari ad una mensilità di 1.279 euro. Il lavoratore autonomo, invece, guadagna 23.277 euro, pari ad una quota mensile di 1.940 euro. Il lavoro dipendente tuttavia presenta redditi molto concentrati e simmetrici (deviazione standard pari a 6.600 euro; rapporto tra il 95°e 5° percentile pari a 3,5 ed una mediana prossima alla media) mentre il lavoro autonomo è caratterizzato da una distribuzione dei redditi estremamente diffusa ed asimmetrica (deviazione standard pari a 23.700 euro; rapporto tra il 95°e 5° percentile pari a 56,8 ed una mediana molto inferiore rispetto alla media). Gli atipici, dipendenti o autonomi, guadagnano nettamente meno dei lavoratori standard relativi. I dipendenti a tempo determinato guadagnano in media 12.438 euro annui (1.037 euro mensili) pari a circa l'80% della retribuzione media netta dei

53 Per una dettagliata analisi della variabile reddito si può leggere il cap. 6 ad essa dedicato.

dipendenti a tempo indeterminato, mentre i collaboratori percepiscono appena il 43% (10.191 euro annui, 849 euro mensili) della retribuzione media netta dei lavoratori autonomi. La media generale è su livelli leggermente superiori a quelli del lavoro dipendente a tempo indeterminato, che costituisce il contratto di riferimento.

Questi dati permettono di inferire alcuni caratteri controintuitivi dell'atipicità: una persona flessibile, per l'azienda o l'organizzazione che l'assume, non comporta un rischio associato alla difficoltà di licenziarlo qualora le condizioni lo richiedessero; tuttavia, il premio per l'assunzione di tale rischio da parte del lavoratore, che costituisce un mancato costo per l'impresa, non viene tradotto in un aumento del suo reddito. In altri termini gli atipici, che costituiscono la componente occupazionale con il minor costo del lavoro, non hanno retribuzioni proporzionalmente più alte delle forme occupazionali standard, cosa che avviene regolarmente laddove l'esperienza del lavoro atipico è più radicato e antico (Gran Bretagna, Olanda, USA). Il mancato premio salariale per la prestazione atipica limita anche il ricorso a forme di assicurazione previdenziale o integrativa, necessario al nuovo impianto previdenziale.

La progressione salariale dovuta all'età (tab. 1.14), alla carriera e all'anzianità porta i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dai 12.600 euro dei più giovani ai 16.700 euro degli *over* 50. La progressione è netta anche per gli autonomi, mentre risultano più differenziate le retribuzioni percepite dalle altre forme contrattuali.

Tabella 1.14 Redditi netti annui medi per classe d'età

Classe d'età	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Dipendente a tempo indeterminato	12.657	15.191	16.224	16.733
Dipendente a tempo determinato	11.172	13.420	14.592	11.727
Altre forme lavoro dipendente	11.090	14.905	10.857	12.980
Autonomo	14.931	23.919	23.847	25.300
Altre forme lavoro autonomo	8.813	9.838	9.593	16.127

Fonte: Isfol Plus 2005

La retribuzione presenta inoltre forti differenze di genere (tab. 1.15); il differenziale di reddito sfavorevole alle donne, va da 3.800 euro per i dipendenti a tempo indeterminato agli oltre 10.000 degli autonomi. Gli uomini percepiscono redditi mediamente superiori rispetto a quello delle donne in tutte le forme contrattuali: del 23% per il lavoro dipendente, del 40% per il lavoro autonomo e del 24% per le collaborazioni.

Tabella 1.15 Redditi netti annui medi per genere

Genere	Maschi	Femmine	M + F	Gender Gap
Dipendente a tempo indeterminato	16.908	13.103	15.342	3.805
Dipendente a tempo determinato	14.111	10.934	12.438	3.178
Altre forme lavoro dipendente	14.303	10.003	11.748	4.300
Autonomo	26.327	15.512	23.277	10.816
Altre forme lavoro autonomo	11.638	8.863	10.191	2.775

Fonte: Isfol Plus 2005

Con riferimento alle forme contrattuali standard, l'istruzione universitaria riceve un beneficio in termini di reddito medio annuo netto rispetto alla licenza media pari a circa 6.000 euro e, rispetto al diploma, pari a circa 4.500 euro (tab. 1.16). Le differenze sono analoghe per ampiezza, seppur su livelli medi superiori, per gli autonomi, mentre nelle altre forme contrattuali l'istruzione sembra non avere rendimenti particolarmente sensibili. Anche sotto questo punto di vista l'atipicità si accompagna a caratteri non desiderabili, come il basso ritorno dell'investimento in istruzione.

Tabella 1.16 Redditi netti annui medi per istruzione

Titolo di studio	Licenza media	Diploma	Laurea
Dipendente a tempo indeterminato	13.826	15.506	20.065
Dipendente a tempo determinato	12.449	11.932	13.729
Altre forme lavoro dipendente	10.993	12.982	12.525
Autonomo	19.854	25.164	28.246
Altre forme lavoro autonomo	9.416	10.239	10.763

Fonte: Isfol Plus 2005

Il livello più alto del reddito dei lavoratori a tempo indeterminato si registra nella ripartizione geografica del Centro mentre per gli autonomi il livello più alto è raggiunto nel Nord-Ovest (tab. 1.17). Il reddito dei lavoratori a tempo indeterminato è abbastanza omogeneo sul territorio, mentre appare più eterogeneo quello autonomo. I collaboratori, ovvero le altre forme lavoro autonomo, guadagnano meno della metà del lavoro autonomo; sebbene in misura ridotta anche i lavoratori dipendenti a tempo determinato guadagnano mediamente meno rispetto a quelli in possesso di un contratto a tempo indeterminato.

Area geografica	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Dipendente a tempo indeterminato	15.292	15.082	16.051	15.087
Dipendente a tempo determinato	13.140	13.356	11.791	11.798
Altre forme lavoro dipendente	6.958	11.255	11.003	13.263
Autonomo	25.283	23.089	22.158	22.246
Altre forme lavoro autonomo	10.684	9.865	10.523	9.651

Tabella 1.17 Redditi netti annui medi per area geografica

Fonte: Isfol Plus 2005

I contratti a termine[54] quanto durano? Ovviamente la durata è una spia del ruolo che la figura assunta va a ricoprire in azienda. Contratti spot sono inevitabilmente legati ad esigenze congiunturali, di sostituzione o variazione temporanea dei carichi di lavoro. Al contrario, progetti di medio lungo periodo, sia con durata prevista per legge (Cfl) che per accordo tra le parti, prefigurano un ruolo strutturale in azienda.

Ricordiamo quali contratti sono compresi nei raggruppamenti qui usati:

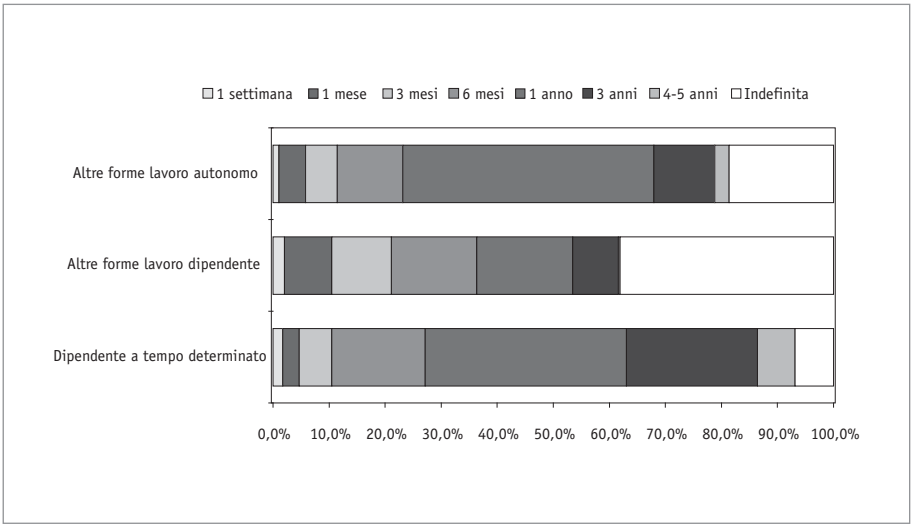
- Lavoratori a tempo determinato: lavoro a tempo determinato, contratto formazione lavoro (Cfl), apprendistato (nella forma precedente alla riforma del 2003) e contratto d'inserimento
- Altre forme di lavoro dipendente: lavoro interinale, lavoro intermittente o a chiamata, alternanza scuola-lavoro, stage, pratica professionale, tirocinio e accordi informali.
- Altre forme lavoro autonomo: collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione occasionale (ritenuta d'acconto) e lavoro a progetto.

La durata prevalente per il lavoro a tempo determinato è un anno (fig. 1.6), seguita da durate superiori (2-3 anni) e leggermente inferiori (6-12 mesi); meno del 10% ha una durata inferiore a 3 mesi. Per le altre forme di lavoro dipendente la durata prevalente, registrata in circa il 40% dei casi, è sconosciuta o non meglio precisata. Ciò può essere il risultato del fatto che essa non sia chiaramente pattuita (pratica professionale), o della natura stessa del rapporto di lavoro (stage ma anche il lavoro a chiamata o intermittente non prevedono sempre tempi definiti). Il 20% dei rapporti di lavoro ha un termine perentorio inferiore ai 3 mesi, mentre solo per il 20% la durata è compresa tra uno e tre anni. Per le altre forme di lavoro autonomo - la collaborazione - la durata largamente prevalente è l'anno; un quinto ha durate brevi, inferiori a 6 mesi, e quasi il 20% non conosce i termini della durata della collaborazione. Il fatto che l'orizzonte occupazionale di questi lavoratori sia molto limitato tende a far procrastinare le scelte di ciclo di vita, sia sui consumi che sui risparmi. I servizi creditizi per esempio sono molto

54 In questa analisi consideriamo tutti gli occupati con forme contrattuali in cui la durata sia prevista dal contratto e abbia un orizzonte finito, in termini temporali; pertanto includiamo anche le collaborazioni.

restii a concedere prestiti o mutui, solo alcuni istituti, infatti, accettano stipule con lavoratori precari, ovviamente con garanti e per importi contenuti. Ciò costituisce un vincolo ulteriore, cruciale sotto il punto di vista delle capacità di investimento economico e di accumulazione, ma anche sotto l'aspetto della capacità di costituzione di un nucleo familiare o della programmazione di un figlio.

Figura 1.6 Durata complessiva del lavoro a termine, valori percentuali per tipologia contrattuale



Fonte: Isfol Plus 2005

La situazione connessa al lavoro a termine e alle collaborazioni comporta periodi di non occupazione; in un anno, infatti, non necessariamente tutti i mesi sono coperti da un contratto, e anche la retribuzione e la contribuzione previdenziale possono registrare delle discontinuità. Questo fenomeno è analizzabile come discontinuità media per classe d'età[55], pari ai mesi di interruzione o assenza di una occupazione. In termini più generali definiamo la discontinuità occupazionale[56] come il rapporto tra i mesi non lavorati e quelli lavorati per coorte d'età. Dal punto di vista dell'equilibrio tra mercato del lavoro e sistema previdenziale l'incidenza della discontinuità fornisce una misura della perdita contributiva attribuibile alle interruzioni dell'attività lavorativa che, sia a livello individuale che collettivo, rappresenta un costo, connesso alla sotto-contribuzione. La fig. 1.7 mostra l'andamento delle interruzioni di lavoro e l'incidenza della discontinuità lavorativa relativamente agli individui

55 Utilizzare la singola coorte crea problemi di numerosità campionaria.

56 Si intende il rapporto tra i mesi non lavorati (ottenuti dalla variabile "da quando ha iniziato a lavorare quanti mesi è stato non occupato") rispetto ai mesi lavorati (calcolati dal momento in cui ha iniziato a lavorare ottenuti dalla variabile "quando ha iniziato a lavorare"). Considerato il tipo di fenomeno indagato e gli errori non campionari cui queste variabili sono esposte, per aumentare l'attendibilità delle stime si sono raggruppati gli individui rispondenti in coorti d'età.

tra 15 e 49 anni[57]. Dall'ultima colonna si evince che il fenomeno si manifesta con maggiore forza (all'incirca doppia) nelle età giovanili (15-24), per le quali si osserva una maggiore incidenza in tutte le classi di età. Se si considera la discontinuità occupazionale delle donne si osserva come essa presenti valori assoluti superiori, mentre l'incidenza è grossomodo simile a quella degli occupati nel loro complesso. È evidente come il periodo di maternità, con le discontinuità occupazionali che sovente crea, riduca nel complesso la densità occupazionale per classi d'età.

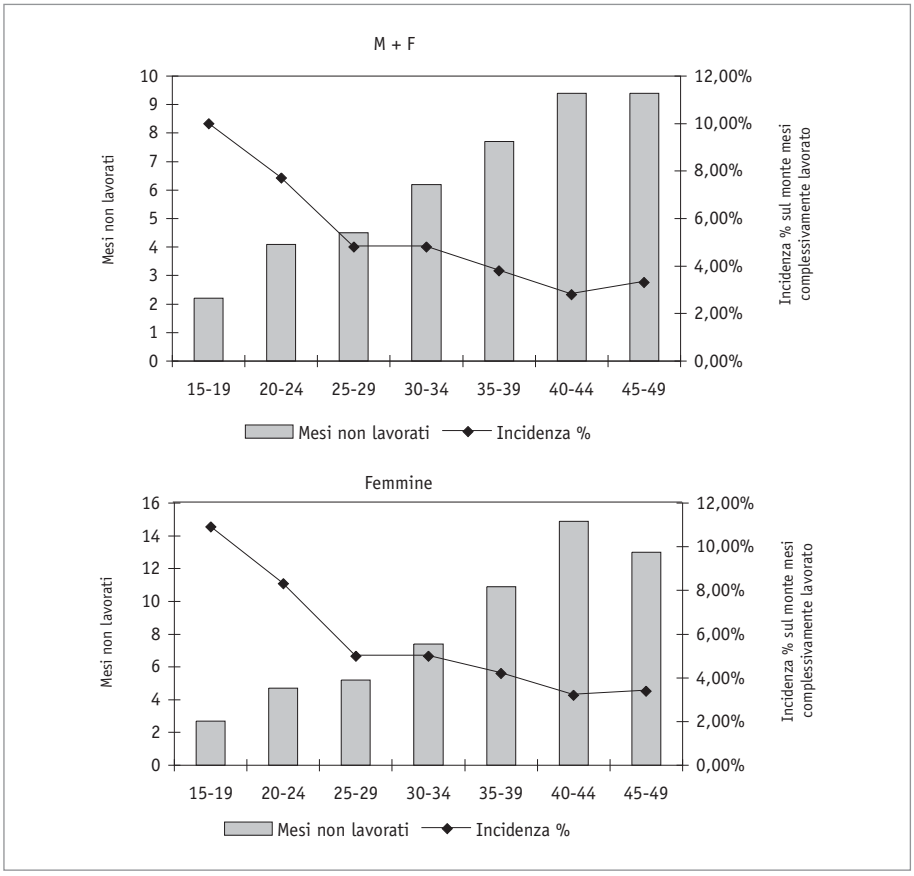


Figura 1.7 Discontinuità occupazionale per classi d'età ed incidenza percentuale. Maschi e Femmine e solo Femmine, totali occupati

Fonte: Isfol Plus 2005

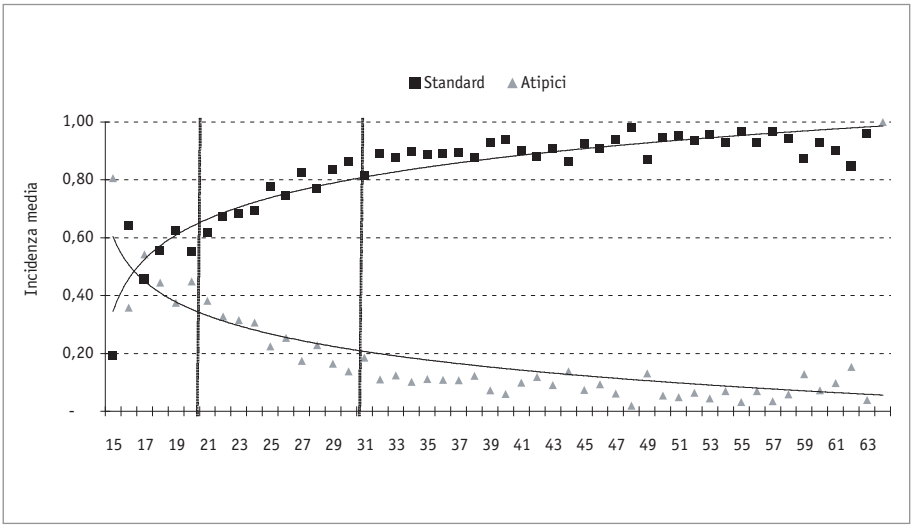
Questa discontinuità occupazionale impoverisce la coorte sia con riferimento al suo monte contributivo previdenziale accumulato che dal punto di vista della capacità di consumo (e risparmio), la quale è inferiore rispetto al valore atteso delle coorti più anziane che mostrano una densità maggiore.

57 L'analisi è possibile condurla sul sub campione 15-49 anni, poiché agli *over* 50 si chiedono gli anni di contribuzione, ovvero la misura esplicita della contribuzione al sistema previdenziale.

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

I due grafici che seguono mostrano l'incidenza media del lavoro atipico per classe di età e anzianità lavorativa. Nella fig. 1.8 emerge con evidenza nelle classi d'età più giovani l'elevata incidenza dei contratti atipici, che si attenua su livelli medi (<20%) non prima dei 30 anni e bassi (<10%) verso i 40 anni. Livelli di discontinuità così elevati registrati in età centrali compromettono inevitabilmente le scelte di natalità, di consumo e risparmio e limitano le possibilità di ricorso al credito a lungo termine (mutui), così come d'altronde è confermato da indagini ed analisi sui comportamenti dei giovani e sui fattori demografici.
Analizziamo ora la composizione dell'occupazione tra atipici standard in due coorti d'età: a 20 anni (prima linea verticale tratteggiata) e a 30 anni (seconda linea verticale tratteggiata). A 20 anni il rapporto atipici/standard è di 40 a 60 invece a 30 anni il rapporto è di 20 a 80, ovvero l'incidenza della atipicità si riduce, decadendo progressivamente con l'età.

Figura 1.8 Incidenza media del lavoro atipico per classe d'età



Fonte: Isfol Plus 2005

La fig. 1.9, invece, mostra il tempo medio di riduzione del rischio di atipicità rispetto all'anzianità di servizio e all'anzianità lavorativa[58]. Con il crescere dell'anzianità di servizio si registrano livelli di rischio inferiori rispetto all'anzianità occupazionale; se si è trovato lavoro per la prima volta è più alta la probabilità di transitare per una forma atipica, invece se l'attuale impiego non è il primo la probabilità di avere un contratto atipico si riduce rapidamente, sebbene i livelli iniziali siano comunque importanti (>20% fino a 10 anni).

58 L'anzianità lavorativa sono gli anni che complessivamente una persona ha lavorato nella vita, invece l'anzianità di servizio indica gli anni di lavoro presso l'attuale impiego.

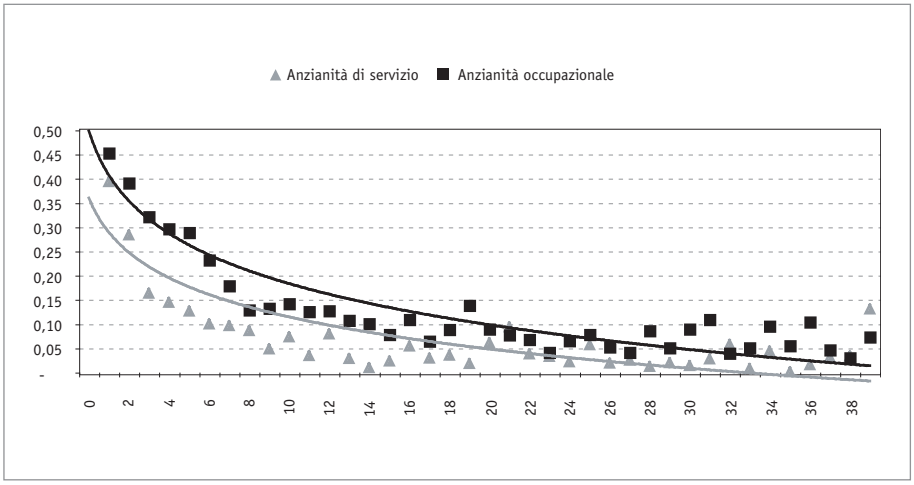


Figura 1.9 Incidenza media del lavoro atipico per anzianità servizio e anzianità occupazionale

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella fig. 1.10 si mette in relazione il reddito medio mensile per anni d'anzianità di servizio dei lavoratori standard e degli atipici. È bene leggere questo grafico di concerto con la fig. 1.9, che pesa il reddito per lo stock di lavoratori nelle forme atipiche per classe d'età. Infatti, oltre i 10 anni di anzianità, i lavoratori atipici sono meno del 15%, oltre i 20 anni meno del 5%. Tuttavia in questi periodi, non brevi, di precarietà il lavoratore è pagato molto meno di un lavoratore standard di pari anzianità lavorativa: nei primi 3 anni (grossomodo coincidenti con il cosiddetto salario d'ingresso), quando il rapporto atipici/standard è di circa 1 a 4, il *gap* è di circa 250 euro mensili. La varianza della distribuzione dei redditi degli atipici e dei lavoratori standard è attribuibile alla componente di lavoro autonomo, che come visto presenta redditi da lavoro più eterogenei.

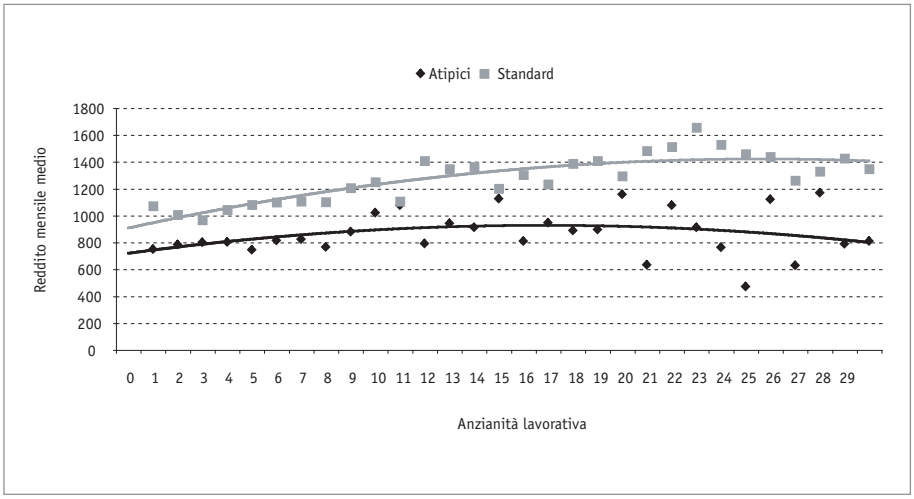


Figura 1.10 Reddito mensile netto medio per occupati in forme di lavoro standard e atipiche, per anzianità lavorativa

Fonte: Isfol Plus 2005

1.3 Lavoro standard e non standard (atipico)

I bassi redditi e la discontinuità occupazionale degli atipici si ripercuotono sia sulle scelte economiche presenti ma anche, e soprattutto, sui livelli di benefici pensionistici futuri. Infatti i tassi di sostituzione[59] attuali, che sfiorano il 70%, nel 2035 scenderanno a circa il 50% per i dipendenti ma precipiteranno a poco più del 30% per gli autonomi. Tale risultato è dovuto ad un sistema previdenziale a contribuzione definita e modellato sulla figura del lavoratore dipendente tipico, che appare sempre meno centrale[60]. Bassi redditi, discontinuità nella carriera, orario ridotto, contribuzione limitata: per i lavoratori atipici, o flessibili, le simulazioni indicano una copertura pensionistica quasi sempre inferiore a quella dell'assegno sociale[61].

La previdenza italiana, come del resto quella di buona parte dei paesi europei, non è attualmente strutturata per fare pienamente fronte alle trasformazioni del mondo del lavoro. La definizione dell'importo della prestazione pensionistica resta infatti ancorata a due variabili che di fatto penalizzano atipici e marginali: aliquota contributiva e continuità dell'attività lavorativa.

Per concludere l'analisi tra condizione occupazionale e scelte previdenziali dei lavoratori dipendenti, atipici e standard, la tab. 1.18 mostra il livello di conoscenza del provvedimento di riforma del sistema previdenziale, che consente di destinare il Tfr (trattamento di fine rapporto o liquidazione) ad un gestore diverso dall'azienda in cui si lavora, per fini previdenziali assicurativi. La norma è stata ampiamente dibattuta e discussa sui media, tuttavia il livello di disinformazione o indecisione risulta molto elevato. Questo dato è importante poiché una decisione così rilevante sulla destinazione del risparmio alla futura capacità di spesa non può essere presa senza adeguata informazione e consapevolezza. Una prima indicazione, che sorge naturale, è la necessità di migliore e maggiore comunicazione ai lavoratori degli scenari e delle possibili implicazioni di queste scelte.

I dipendenti a tempo indeterminato, che risultano i più informati, hanno prevalentemente indicato la soluzione conservatrice di lasciare il Tfr all'azienda (circa il 50% delle scelte), mentre i restanti si sono ripartiti quasi equivalentemente tra fondi chiusi di categoria e fondi aperti bancari. Questi risultati indicano che circa metà del Tfr è destinato a fuoriuscire dalla disponibilità di auto-finanziamento[62] delle aziende in cui lavorano i dipendenti. Si tratta di un fattore che potrebbe

59 Il tasso di sostituzione è l'entità economica del primo assegno pensionistico rispetto all'ultimo reddito da lavoro percepito.

60 Approfondimenti: "Norme e Tributi", il Sole 24 ore.

61 Tratto da: Pier Marco Ferraresi e Giovanna Segre (2003), "I lavoratori parasubordinati: quale futuro. previdenziale?", CeRP Working Paper.

62 Il Tfr è un credito dei lavoratori verso le imprese. Attraverso il Tfr, ogni anno i lavoratori prestano circa il 7 per cento del loro reddito da lavoro alle imprese. Come tutti i prestiti, ha un tasso di interesse, che però in questo caso è stabilito per legge: 1,5 per cento più il 75 per cento dell'inflazione dell'anno precedente. Le imprese, quando i lavoratori lasciano l'azienda (per qualunque motivo) restituiscono il capitale e l'interesse. Questa è la liquidazione. Un aspetto cruciale è il fatto che per le imprese il tasso di interesse applicato al Tfr è un tasso decisamente favorevole, e largamente inferiore al prime rate, il miglior tasso disponibile sul mercato del credito. Negli anni Novanta, il differenziale tra il costo del Tfr e il costo di un finanziamento ordinario era superiore ai dieci punti. Garibaldi P. e Pacelli L. su *www.lavoce.info*

generare rilevanti distorsioni nella politica del personale; infatti, identificando i meno fedeli o collaborativi si rischia di esporli a potenziali discriminazioni[63].
I lavoratori atipici risultano mediamente poco informati e la proporzione nelle diverse scelte di investimento del Tfr appare sostanzialmente analoga per i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori a tempo determinato. Le altre forme di lavoro dipendente mostrano invece una volontà di destinazione del Tfr a fondi chiusi o di categoria nettamente inferiore.

Tabella 1.18
Dove andrà il Tfr dei lavoratori dipendenti? Valori percentuali

	Lasciare il Tfr all'azienda	Investire il Tfr in un fondo previdenziale di categoria o fondo chiuso	Investire il Tfr in un fondo assicurativo-bancario o fondo aperto	Non sa\non è informato	Totale
Dipendente a t. indeterminato	22,0	9,7	7,7	60,6	100,0
Dipendente a t. determinato	10,8	5,0	6,0	78,3	100,0
Altre forme lavoro dipendente	6,8	1,1	3,7	88,4	100,0
Totale	**21,0**	**9,2**	**7,6**	**62,3**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

63 Infatti, soprattutto per le piccole imprese che hanno una posizione debole sul mercato del credito (pochi prestiti e alti tassi di interesse rispetto alle imprese più grandi), e una relativamente maggiore discrezionalità nel decidere chi eventualmente allontanare dall'azienda in caso di crisi potrebbero comporsi questi effetti e creare spinte verso una selezione del personale in esubero considerando la disponibilità del Tfr tra i parametri di cui tenere conto. Garibaldi P. e Pacelli L. su *www.lavoce.info*

1.4 IL LAVORO AUTONOMO*

In Italia il lavoro autonomo rappresenta una chiara alternativa al lavoro dipendente; infatti riguarda il 27% dell'occupazione complessiva. Secondo il rapporto Eurostat 2004, gli autonomi sono il triplo rispetto a paesi come Danimarca e Lussemburgo e il doppio rispetto a Germania, Gran Bretagna, Francia e Olanda. Solo in Grecia ci sono più autonomi che nel nostro paese.
Nel lungo periodo nel quale si è sviluppata la fase riformatrice, sono state introdotte molteplici forme di rapporto lavorativo, alcune di tipo dipendente, altre autonome altre ancora di natura ibrida, nelle quali alla forma autonoma corrispondono molte prestazioni che hanno caratteri chiari di dipendenza. In questi ultimi casi, talvolta indicati come contratti di lavoro parasubordinati, esiste il problema dell'identificazione della natura del rapporto di lavoro al di là della forma, poiché spesso appare chiaro che l'erogazione della prestazione è difforme dall'oggetto del contratto[64].

1.4.1 Identificazione del lavoro "parasubordinato"

In questo paragrafo cerchiamo di evidenziare il problema di una più chiara identificazione del lavoro "parasubordinato" attraverso un modulo dell'Indagine Plus dedicato al lavoro autonomo. Come metodo di analisi sono stati considerati i principali fattori indicati dalla giurisprudenza per valutare la natura del rapporto di lavoro[65]. Nessuno degli elementi sotto indicati è di per sé determinante ma, laddove sia riscontrabile la contemporanea presenza di più fattori tra quelli indicati, ciò potrà costituire una approssimazione progressivamente più stringente della natura subordinata del rapporto. Le domande che sono state rivolte agli intervistati a questo scopo sono le seguenti:

1 Lei lavora per un'unica società\committente o più società\committenti?
2 Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo datore di lavoro?
3 Ha concordato un orario di lavoro al quale deve attenersi?
4 Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi dell'azienda o strutture del committente?
5 Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato?

---

* Di. Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

64 Si rammenta che laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto.

65 Per natura del lavoro si intende l'insieme delle attività, prestazioni e mansioni che il lavoratore svolge nella sua occupazione, ovvero i compiti che costituiscono il suo lavoro.

Oltre ai criteri derivati dalla giurisprudenza[66], ovvero dai contenziosi[67] avviati tra lavoratori e datori di lavoro relativamente alla forma contrattuale più consona al tipo di prestazione, nel questionario Plus è stata inserita una domanda sulla volontarietà della scelta di fornitura della prestazione - "Lei è un lavoratore autonomo per sua scelta o su richiesta del committente?"[68] - e due domande di controllo sul desiderio di avere un contratto a tempo indeterminato e sulle aspettative di convertire a tempo indeterminato l'attuale rapporto di lavoro.

La materia è delicata e ricca di potenziali conseguenze sia sul mercato del lavoro che sul sistema previdenziale. Infatti, relativamente all'occupazione, la Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare ripetutamente che laddove si accerti che un rapporto, sebbene qualificato di collaborazione, abbia in realtà natura subordinata, il lavoratore potrà rivendicare tutti i diritti conseguenti (retributivi e contributivi)[69]. Per gli aspetti previdenziali è invece opportuno ricordare il contributo per la gestione separata dovuto all'Inps. Questo contributo previdenziale è previsto dalla legge di riforma del sistema pensionistico (Legge 335 del 1995), per i lavoratori autonomi che esercitano un'attività professionale o di collaborazione, per la quale non era prevista una forma assicurativa pensionistica. Il contributo confluisce in una gestione separata che ha lo scopo principale di finanziare un fondo obbligatorio che garantisce una pensione (invalidità, vecchiaia e superstiti) calcolata con il sistema contributivo in presenza di un minimo di 5 anni di versamenti. Per effetto dell'entrata in vigore della riforma Biagi, a partire dal 24

66 L'individuazione di 5 fattori è frutto di un lavoro di analisi delle sentenze del tribunale del Lavoro di Torino, sede di un archivio informatizzato sulle cause lavoratore-datore di lavoro per il riconoscimento e la trasformazione del contratto di lavoro da autonomo a dipendente, realizzata nel 2005 dall'Isfol. Si veda *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto* di Marocco M. e Rustichelli E., "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 13/2004.

67 L'Istat ha recentemente diffuso i dati relativi ai contenziosi sul lavoro desunte dalle rilevazioni presso le cancellerie dei 165 tribunali civili e delle 29 corti d'appello. Relativamente a questioni di lavoro, previdenza e assistenza obbligatoria le cause civili rappresentano il 28,9% della domanda complessivi di giustizia civile e sono in costante aumento. Dal 2000 al 2004 i procedimenti di primo grado sono aumentati del 5,3% e quelli in appello del 31,5%.

68 È opportuno precisare che la volontarietà della forma di lavoro non è stata rilevata a partire da una domanda come "è soddisfatto del tipo di rapporto lavorativo che le è stato offerto" poiché ciò non attiene all'utilizzo proprio o meno della tipologia contrattuale. Il quesito era formulato, invece, in questi termini: "È stato oggetto di una offerte di lavoro che prevedeva la forma contrattuale autonoma nonostante la natura del lavoro fosse dipendente nella sostanza?" La domanda, comunque, non è stata utilizzata per identificare il lavoro autonomo involontario.

69 Più precisamente, tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero: a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione; b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente, c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione "per fatti concludenti", ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

ottobre 2003 le collaborazioni, per essere considerate tali, devono essere inquadrate in un progetto, programma, o fase di essi. In caso contrario, il rapporto si presume di lavoro dipendente[70].

Nella tab. 1.19 vengono analizzati i rapporti di lavoro autonomo denominati "collaborazioni coordinate e continuative", "collaborazioni occasionali (ritenuta d'acconto)", "lavoro a progetto" e "attività in proprio (partita Iva)", escludendo quanti si sono dichiarati "titolari d'attività e imprenditori" i quali sono, ovviamente, autonomi in senso proprio[71].

70 Dal 1° gennaio 2006, per coloro che non sono iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, il contributo è pari al 18,20%, fino ad un reddito annuo di 39.297,00 euro: sul reddito eccedente tale limite è applicata un'aliquota pari al 19,20%. Il contributo è comprensivo dello 0,50% che serve a finanziare il fondo per la maternità, gli assegni familiari e la malattia.

71 Nella classificazione delle forme contrattuali l'indagine Isfol Plus non ha adottato la voce "Liberi professionisti" prevista invece nella classificazione Istat; tale voce,infatti, non sembra coerente con le altre diciture, in quanto non ha a che fare con la forma del rapporto di lavoro ma piuttosto con uno status lavorativo.

Tabella 1.19 - Presenza di fattori riconducibili al lavoro subordinato per i rapporti di lavoro indipendente, valori percentuali per genere

		Collaborazioni coordinate e continuative		Collaborazione occasionale/ritenuta d'acconto		Lavoro a progetto		Attività in proprio (Partita Iva)	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
A) Lei è un lavoratore autonomo per sua scelta o su richiesta del committente?	Su richiesta	48,5	43,0	38,8	46,0	67,8	72,8	7,3	9,6
	Per Sua scelta	51,5	57,0	61,2	54,0	32,2	27,2	92,7	90,4
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
B) Lei lavora per un'unica società committente o più società committenti?	Unica società	82,6	85,4	68,8	73,1	78,6	80,9	54,6	64,3
	Più società	17,4	14,6	31,2	26,9	21,4	19,1	45,4	35,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
C) Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo datore di lavoro?	Sì	61,9	59,2	51,7	62,7	59,6	74,3	47,7	54,3
	No	38,1	40,8	48,3	37,3	40,4	25,7	52,3	45,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
D) Ha concordato un orario di lavoro al quale deve attenersi?	Sì	64,6	69,4	39,1	51,6	54,9	66,8	22,1	31,5
	No	35,4	30,6	60,9	48,4	45,1	33,2	77,9	68,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
E) Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi dell'azienda o strutture del committente?	Sì	81,9	80,8	55,1	51,9	79,2	80,0	50,5	60,3
	No	18,1	19,2	44,9	48,1	20,8	20,0	49,5	39,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
F) Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato?	Sì	58,3	61,2	32,9	32,3	57,9	57,3	33,6	36,3
	No	41,7	38,8	67,1	67,7	42,1	42,7	66,4	63,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

segue

Tabella 1.19 Presenza di fattori riconducibili al lavoro subordinato per i rapporti di lavoro indipendente, valori percentuali per genere

segue *Tabella 1.19 - Presenza di fattori riconducibili al lavoro subordinato per i rapporti di lavoro indipendente, valori percentuali per genere*

		Collaborazioni coordinate e continuative		Collaborazione occasionale/ritenuta d'acconto		Lavoro a progetto		Attività in proprio (Partita Iva)	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
G) Vorraebbe convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un t. indeterminato?	Sì	62,0	74,1	58,9	53,1	65,1	68,2	18,1	19,5
	No	38,0	25,9	41,1	46,9	34,9	31,8	81,9	80,5
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
H) Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?	Alta	11,9	8,4	8,4	10,9	10,5	8,2	7,9	6,8
	Medio alta	15,5	11,0	13,0	15,3	23,5	26,4	7,3	3,1
	Bassa	39,0	37,6	33,0	46,1	33,8	30,8	22,0	19,4
	Impossibile	33,7	43,0	45,5	27,7	32,2	34,6	62,8	70,7
	Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

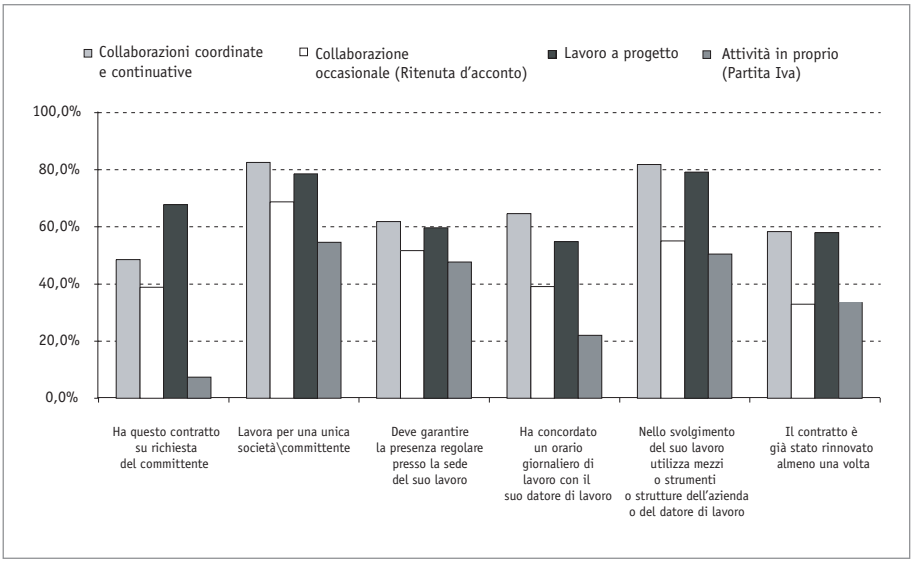
Fonte: Isfol Plus 2005

Il primo fattore (riga A) mostra "l'involontarietà" nella scelta della forma contrattuale attuale, che appare con una incidenza alta (prossima alla metà) per le collaborazioni coordinate e continuative e le collaborazioni occasionali e addirittura prossima al 70% per il lavoro a progetto; diversamente, i lavoratori in proprio fanno una scelta positiva, mostrando la volontarietà della loro condizione. Le donne autonome involontarie sono sensibilmente più presenti nelle collaborazioni occasionali e nel lavoro a progetto. La monocommittenza[72], che costituisce il secondo fattore indicativo di probabile subordinazione, riguarda invece l'83% delle collaborazioni coordinate e continuative, il 69% delle collaborazioni occasionali, l'80% dei lavoratori a progetto e oltre il 50% delle attività in proprio; l'incidenza per le donne è sistematicamente superiore per questo indicatore. Il terzo fattore di subordinazione, la presenza sul posto di lavoro, deve essere garantito ben oltre il 50% dei casi per tutte le forme contrattuali presentate e l'incidenza femminile è pari o superiore a quella maschile. L'orario, che costituisce il quarto fattore di subordinazione considerato, è stato concordato dal 65% delle collaborazioni coordinate e continuative, del 40% delle collaborazioni occasionali e dal 55% dei lavoratori a progetto mentre solo poco più del 20% delle attività in proprio deve attenersi ad orari stabiliti. Anche in questo caso le donne risultano maggiormente coinvolte dai vincoli tipici del lavoro subordinato. L'utilizzo di mezzi dell'impresa o strutture del committente, quinto fattore di subordinazione, riguarda l'80% circa delle collaborazioni coordinate e continuative e del lavoro a progetto, e oltre il 50% delle collaborazioni occasionali e delle attività in proprio. I livelli delle donne sono anche per questo indicatore pari o superiori a quelli degli uomini. L'attuale contratto è stato rinnovato - sesto e ultimo indicatore di subordinazione preso in considerazione nell'analisi - per quasi il 60% delle collaborazioni coordinate e continuative e lavoro a progetto, mentre solo un terzo delle collaborazioni occasionali e attività in proprio hanno già avuto un rapporto di collaborazione con l'attuale datore di lavoro. Non si evincono, per questo fattore, significative differenze di genere. Infine l'aspirazione a tradurre il proprio contratto nella tipologia contrattuale tipica del lavoro dipendente - il contratto a tempo indeterminato - interessa tra il 50% e 60% delle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoro a progetto e delle collaborazioni occasionali. Diversamente, solo il 20% di quanti conducono attività in proprio è, invece, interessato a cambiare forma contrattuale. I valori registrati per le donne sono simili a quelli degli uomini; con l'eccezione delle collaborazioni coordinate e continuative, dove tre quarti delle donne vorrebbero convertire il proprio rapporto di lavoro. Il giudizio sulla possibilità reale di convertire in un contratto a tempo indeterminato l'attuale rapporto di lavoro è giudicato come un evento difficile o impossibile da realizzarsi da tre quarti degli occupati in collaborazioni coordinate e continuative e col-

72 Ovvero avere un solo datore di lavoro per cui si lavora in maniera esclusiva.

laborazioni occasionali e da oltre il 65% dei lavoratori a progetto. La possibilità di convertire il rapporto di lavoro è valutata ancor più bassa dalle donne. Nelle figg. 1.11 e 1.12, sono rappresentati graficamente i "livelli di subordinazione", considerando le risposte positive ai singoli fattori.

Figura 1.11 Caratteristiche della natura della prestazione per le forme contrattuali autonome, valori percentuali



Fonte: Isfol Plus 2005

Questi dati mostrano un panorama variegato: da un lato collaborazioni coordinate e continuative e lavoro a progetto che subiscono richieste con spiccate connotazioni da lavoro subordinato e dall'altra i lavoratori in proprio (a Partita Iva) che invece appaiono meno strutturati all'azienda per cui lavorano. In posizione intermedia la collaborazione occasionale. L'analisi visiva traccia i livelli della subordinazione nel lavoro autonomo, dando ulteriore forza all'interpretazione che sottende una quota alta, superiore al 50%, di lavoro subordinato tra l'occupazione autonoma non in senso stretto. La natura e le caratteristiche delle prestazioni che svolgono sono fattori che incidono sulla propensione dei lavoratori a convertire in un contratto a tempo indeterminato il loro rapporto lavorativo, sebbene siano scettici sulla possibilità che ciò si verifichi. Tutto ciò rafforza l'interpretazione complessiva per questi lavoratori di una netta distinzione tra la natura e la forma dell'impiego.

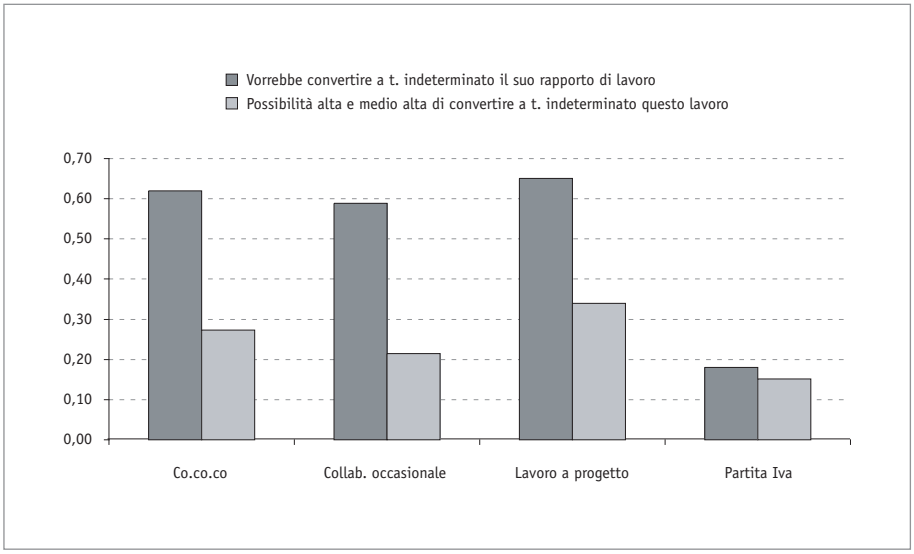


Figura 1.12 Volontà e possibilità di convertire in contratto a tempo indeterminato, valori % per le 4 forme contrattuali autonome

Fonte: Isfol Plus 2005

Al fine di poter misurare il livello di indipendenza nel lavoro si è costruito un indice generale dei caratteri tipici del lavoro subordinato che conta i fattori precedentemente analizzati. L'indice è definito tra 0 - nessun fattore presente - a 6 - tutti i fattori presenti (tab. 1.20). Attraverso questo indicatore sintetico possiamo delineare il livello di subordinazione delle forme di lavoro autonomo raggruppate per titolo di studio e classe d'età. La "natura del rapporto di lavoro" delle collaborazioni coordinate e continuative (indice=4,0) e dei lavoratori a progetto (4,0) risulta in media più prossima a quella di un lavoratore dipendente di quanto non si verifichi nel caso delle collaborazioni occasionali (2,9) o di chi ha una attività in proprio (2,6).

Relativamente al titolo di studio, risulta crescente l'indice generale di subordinazione al crescere dell'istruzione. Considerando le classi d'età, invece, si vede come per i lavoratori autonomi si riduca l'esposizione a vincoli di subordinazione al crescere dell'età. Accanto all'utilizzo di queste forme per inserire e provare la forza lavoro da parte dei datori di lavoro, l'effetto delle riforme è stato quello della sostituzione di forme contrattuali per prestazioni tipiche con forme contrattuali atipiche, che è ricaduto sulle coorti d'età più giovani. Risulta pertanto maggiore l'esposizione ai vincoli della subordinazione per i lavoratori autonomi più giovani.

Tabella 1.20
Indice generale medio dei fattori di subordinazione per tipo di contratto, titolo di studio e classe d'età

Tabella 1.20 - Indice generale medio dei fattori di subordinazione per tipo di contratto, titolo di studio e classe d'età

	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	Lic. elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
Co.co.co.	4,4	3,5	4,6	3,4	4,3	4,0	3,8	4,1	**4,0**
Coll. occasionale (Ritenuta d'acconto)	3,6	2,7	2,6	2,7	1,1	3,2	3,3	2,6	**2,9**
Lavoro a progetto	4,4	3,8	3,5	3,5	6,0	3,8	4,1	3,9	**4,0**
Attività in proprio (Partita Iva)	2,2	2,0	2,5	1,9	2,1	2,2	2,1	2,1	**2,2**
Media	**3,4**	**2,4**	**2,7**	**2,2**	**2,4**	**2,5**	**2,7**	**2,7**	**2,6**

Fonte: Isfol Plus 2005

1.4.2 Caratteristiche del lavoro autonomo

Aggregare e classificare il lavoro autonomo per fattori di subordinazione presenta alcuni problemi metodologici. Il primo è l'identificazione del fattore, ovvero la presenza di uno degli aspetti caratteristici del lavoro dipendente; il secondo è l'interpretazione di questo fattore, che in taluni casi può rispondere a mere esigenze organizzative e pertanto non essere un corretto approssimatore di subordinazione. Tuttavia, avendo a disposizione un indice composito, il lavoro indipendente è stato raggruppato secondo livelli che presentano una certa omogeneità nella natura della prestazione. In questo quadro la presenza di uno o due fattori di subordinazione sembra ancora compatibile con il lavoro autonomo in senso proprio, parallelamente, nel caso di persone esposte a 5 o 6 vincoli di subordinazione sembrano svanire le tipiche differenze tra lavoro dipendente-indipendente.

L'Indagine Plus offre la possibilità di vedere sotto una potente lente la realtà del lavoro autonomo, consentendo di proporre una riclassificazione del lavoro indipendente. Nella tab. 1.21 sono riportate le diverse forme del lavoro autonomo ordinate per il gradiente di autonomia derivato dalla presenza di fattori di subordinazione. Nella tab. 1.22 abbiamo invece riclassificato le voci. Sono state considerate forme di lavoro autonomo *strictu sensu* i "Titolare d'attività, Imprenditore, Socio di cooperativa o di società e Coadiuvante familiare" e tutti i rapporti di lavoro indipendenti senza alcun indicatore positivo di subordinazione. In ordine decrescente relativamente al grado di autonomia vengono raggruppati i lavoratori con caratteri deboli, intermedi e forti di subordinazione.

Lo schema interpretativo delinea un aggregato forte di lavoratori autonomi *strictu sensu*, che ammonta al 57,5%, al quale è ragionevole sommare un secondo raggruppamento con caratteristiche molto prossime, pari al 19,4%; si arriva in tal modo ad un totale di circa 4,6 milioni di lavoratori. I lavoratori rimanenti, pari a circa 1,4 milioni, segnalano una natura del lavoro poco autonoma - parasubordinata[73], appunto - e sembrano oggetto di un effetto sostituzione *più o meno rilevante* rispetto al lavoro dipendente.

73 Il lavoro parasubordinato, locuzione che ha avuto alterne fortune, è tuttavia un chiaro richiamo a quella vasta area grigia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Anche la riforma Biagi, tratta, per esempio in chiave antielusiva, dei contratti di *associazione in partecipazione* con apporto di solo lavoro affermando la disciplina della trasformazione automatica del rapporto in lavoro dipendente, in tutti i casi in cui siano violati i principi del rischio d'impresa e dell'obbligo del rendiconto.

Tabella 1.21
Il lavoro autonomo aggregato per presenza di fattori di subordinazione, valori assoluti

Tabella 1.21 - Il lavoro autonomo aggregato per presenza di fattori di subordinazione, valori assoluti

	Fattori di subordinazione						
	0	1	2	3	4	5	6
Co.co.co.	570	12.946	39.335	72.341	64.422	101.485	41.655
Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)	3.804	45.907	40.784	47.615	25.590	26.585	12.570
Lavoro a progetto	5.373	10.023	37.622	45.674	78.841	75.114	45.738
Titolare d attività - Imprenditore	2.660.271	-	-	-	-	-	-
Attività in proprio (Partita Iva)	232.316	478.570	497.873	384.443	240.475	111.377	13.297
Socio di cooperativa o di società	334.093	-	-	-	-	-	-
Coadiuvante familiare	207.426	-	-	-	-	-	-

Fonte: Isfol Plus 2005

	Occupati	Incidenza sulla occupazione	Incidenza sul lavoro autonomo
Autonomi strictu sensu	3.443.853	15,6	57,5
Autonomi con "caratteri di subordinazione deboli" (1-2)	1.163.061	5,3	19,4
Autonomi con "caratteri di subordinazione intermedi" (3-4)	959.399	4,3	16,0
Autonomi con "caratteri di subordinazione forti" (5-6)	427.821	1,9	7,1
Autonomi latu sensu	5.994.134	27,2	100,0
Dipendenti	16.066.357	72,8	
Occupati	**22.060.491**	**100,0**	

Tabella 1.22 Riclassificazione del lavoro autonomo aggregato per fattori di subordinazione

Fonte: Isfol Plus 2005

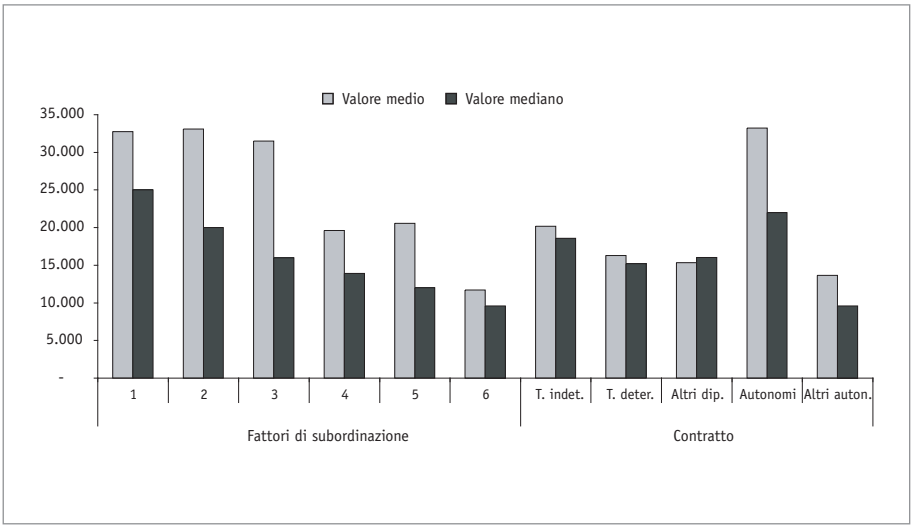
Com'è noto l'utilizzo di queste forme di lavoro è dovuto a vari motivi. Sul lato della domanda di lavoro da parte delle imprese ha inciso la maggiore convenienza per il datore di lavoro, dal momento che il costo del lavoro autonomo[74] è inferiore di quello dipendente; la maggiore flessibilità che una quota di lavoro indipendente consente alla struttura produttiva; il costo opportunità inteso come una diminuzione del rischio d'impresa dovuto all'onere del fattore lavoro; l'utilizzo di queste forme di collaborazione come espediente per avere un periodo di prova scevro da vincoli per il datore di lavoro che può selezionare direttamente e in maniera più funzionale il lavoratore. Sul versante dell'offerta di lavoro, tuttavia, questi aspetti hanno risvolti meno positivi. Per esempio il costo del lavoro inferiore senza la contropartita di un reddito disponibile per il lavoratore superiore, non facilità il ricorso ad una adeguata copertura assicurativa individuale dai rischi di perdere il lavoro e di avere un reddito adeguato e continuativo. Inoltre la scarsa contribuzione previdenziale, dovuta ad un livello di contributi pagati per prestazione lavorativa erogata inferiore rispetto ad un rapporto di lavoro dipendente, ha ricadute sia sulla ricchezza pensionistica personale che sugli equilibri macroeconomici tra generazioni; c'è il concreto rischio che le future generazioni di collaboratori andranno in pensione con benefici modesti. Anche i diritti del lavoratore appaiono ridotti: si rinuncia, sovente, *in toto* o in parte, ad una serie di tutele e di diritti tipici del lavoro dipendente quali le ferie, la maternità e la malattia. Infine due questioni più immateriali: il primo è l'assenza di obblighi tra datore e lavoratore che, in caso di crisi di produzione o di riconversione, riduce l'*attachment* lavoratore-lavoro, nel senso che non c'è alcun costo, ne' preavviso, nell'interrompere il rapporto e ciò per l'individuo può alterare le scelte di consumo e risparmio in ottica di *life-cicle.* Il secondo è la tassazione impropria, se si considera che il trattamento fiscale per un lavoratore autonomo, che prevede

74 I contratti di lavoro di tipo parasubordinato godono di un indiretto incentivo fiscale: infatti hanno ridotti oneri contributivi, circa il 19%, rispetto a quelli previsti per i lavoratori dipendenti, circa il 33 per cento.

spese e costi di gestione per l'attività, è completamente diverso da quello di un dipendente.

La fig. 1.13 mostra la media e la mediana nella distribuzione del reddito per i fattori di subordinazione e, per confronto, i principali raggruppamenti contrattuali. Il valore dei redditi da lavoro è relativo al reddito lordo annuale. Appare evidente la riduzione di reddito all'aumentare dei vincoli di subordinazione. Nell'ipotesi che il lavoro autonomo sconti differenziali reddituali positivi rispetto al lavoro dipendente, dovuti al premio per il rischio individuale, ciò si verifica solo per una parte dei lavoratori autonomi nelle forme qui considerate. Confrontando i livelli di reddito dei raggruppamenti 4, 5 e 6 (quelli più esposti a vincoli di subordinazione) con i raggruppamenti dei contratti dipendenti, si registra una sostanziale affinità anche nella retribuzione, avvalorando l'ipotesi di una alta sostituibilità tra le forme contrattuali atipiche[75] e parasubordinate con il lavoro dipendente; parallelamente, si evidenzia pure l'emergere di una netta identificazione tra il lavoro *autonomo in senso proprio* e le forme di collaborazione con pochi vincoli di subordinazione.

Figura 1.13 Media e mediana della distribuzione dei redditi annui lordi per forme contrattuali e per fattori di subordinazione



Fonte: Isfol Plus 2005

Mettendo su un piano il reddito netto annuo e l'indice complessivo di fattori di subordinazione (fig. 1.14) si nota come la disposizione di alcuni raggruppamenti sembri delineare una relazione inversa.

75 Con la locuzione atipico qui intendiamo le voci: Lavoro a tempo determinato, Contratto formazione lavoro, Apprendistato, Contratto d'inserimento, Lavoro interinale o a somministrazione, *Job sharing* o lavoro ripartito, Lavoro intermittente o a chiamata, Collaborazioni coordinate e continuative, Collaborazione occasionale, Lavoro a progetto, Attività in proprio (Partita Iva).

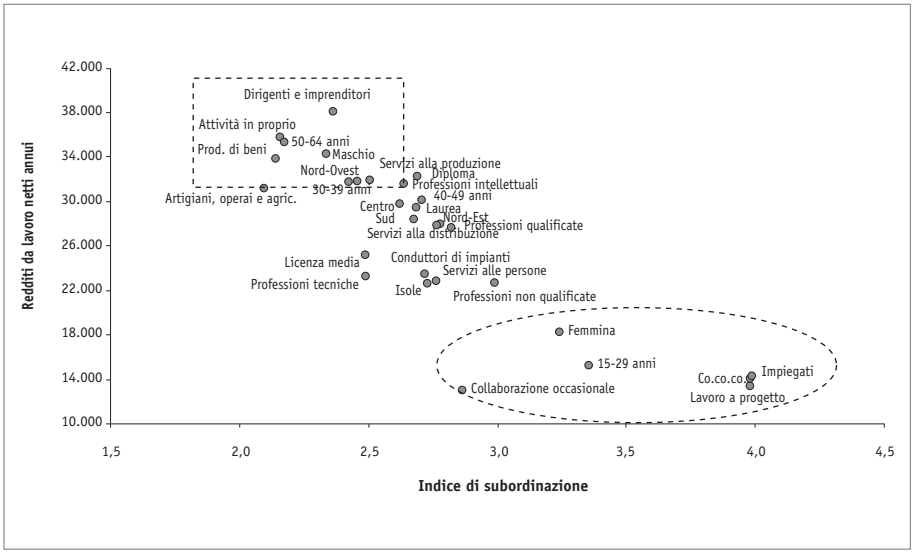


Figura 1.14 Redditi da lavoro annui lordi ed indice generale di lavoro subordinato per alcuni raggruppamenti

Fonte: Isfol Plus 2005

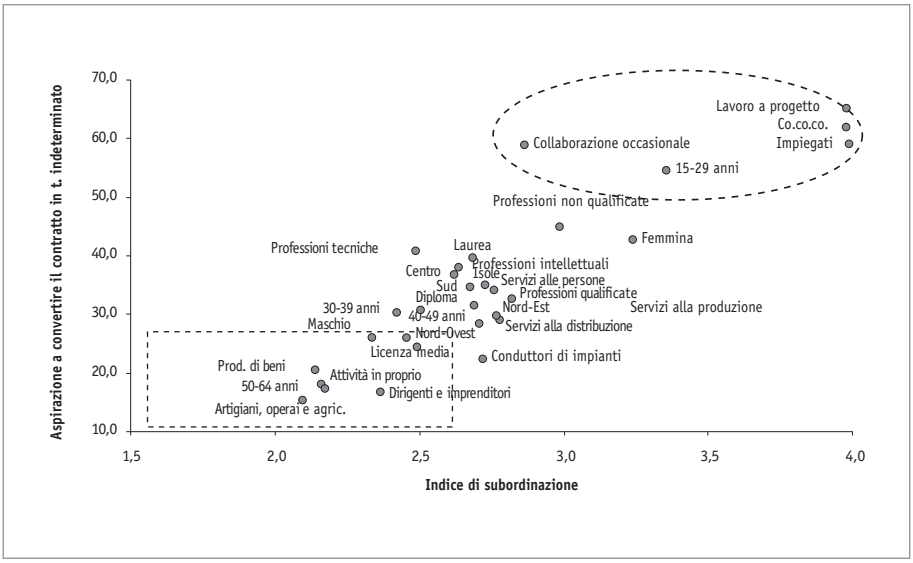
In basso a destra, nell'ovale tratteggiato, ci sono i raggruppamenti in cui spiccano alte medie dell'indice generale di lavoro subordinato (presenza di oltre 3 fattori su 6) e bassi livelli di reddito (inferiore ai 15.000 € all'anno). In questa area del grafico ci sono i *clusters* dei collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori occasionali e lavoratori a progetto, i giovani (15-29 anni), gli impiegati generici, i lavoratori dei servizi sociali e le lavoratrici. In alto a sinistra, nel riquadrato tratteggiato, abbiamo i veri autonomi presenti in queste forme contrattuali, tra cui i dirigenti, i 50-64enni, i possessori di Partita Iva, i titolari di attività individuale e i maschi. Esiste in definitiva una evidente relazione negativa tra redditi guadagnati e i fattori di subordinazione del lavoro: i parasubordinati hanno redditi bassi mentre gli autonomi alti.

Nella fig. 1.15 l'asse delle ordinate misura l'aspirazione a convertire il proprio rapporto di lavoro in un contratto dipendente a tempo indeterminato. L'intento è quello di mostrare come la condizione di falso lavoro autonomo è percepita nettamente dai lavoratori, come in questi casi sono molto interessati a convertire il proprio rapporto di lavoro verso una forma più stabile e garantita.

In alto a destra del grafico vengono collocati, nell'ovale tratteggiato, alcuni raggruppamenti: i lavoratori a progetto e le collaborazioni coordinate e continuative, i lavoratori presso la Pubblica Amministrazione e nel settore delle comunicazioni, gli impiegati generici, i giovani e i dipendenti della media e grande impresa. Nel riquadro in basso a sinistra invece vediamo raggruppamenti specularmente opposti per caratteristiche della natura del lavoro svolto rispetto ai precedenti raggruppamenti nell'ovale tratteggiato. Infatti troviamo: piccole e piccolissime realtà produttive, artigiani, lavoratori *over* 50, dirigenti, persone nella classi di reddito più alte, lavoratori dell'industria estrattiva e delle costruzioni. Qui la rela-

zione sottostante sembra essere diretta e robusta (l'R^2 è pari a 0,75), ovvero al crescere della subordinazione aumenta il desiderio di convertire il proprio rapporto di lavoro in un contratto dipendente a tempo indeterminato.

Figura 1.15 Aspirazione a convertire il proprio rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato e indice generale di lavoro subordinato per alcuni raggruppamenti



Fonte: Isfol Plus 2005

Il desiderio di lasciare una posizione autonoma, alla luce della lettura congiunta delle due precedenti figure, sembra legato significativamente al reddito guadagnato; nei casi in cui è percepito come insoddisfacente acuisce il disagio connesso alla mancanza di garanzie nella continuità del lavoro. Inoltre alta è la percezione di svolgere un lavoro solo formalmente indipendente e quindi forte l'aspirazione a essere inquadrati contrattualmente in maniera corretta.

1.5 IL PART-TIME*

Recentemente investito da una serie di interventi legislativi, ultimo dei quali la riforma Biagi (D.Lgs. 276/2003)[76], il lavoro a tempo parziale è un istituto contrattuale che ha ricevuto attenzione solo a partire dalla seconda metà degli anni 90, quando a seguito della promanazione della Strategia europea dell'occupazione, il tema dell'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro ha assunto una rilevanza cruciale nel disegno delle politiche occupazionali.
Peraltro, la presunta esplosione del part-time in Italia, di cui si è molto dibattuto negli anni trascorsi, è stata in realtà fortemente ridimensionata dalla pubblicazione, da parte dell'Istat, dei dati armonizzati in serie storica della Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro e della nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro[77]. Confrontando il primo trimestre dell'anno 1995, minimo recente in termini occupazionali, con il primo trimestre 2005, il lavoro a tempo parziale è cresciuto di 624 mila unità (con un incremento medio annuo percentuale pari al 2,2%), a fronte di un incremento di 1.754 mila occupati a tempo pieno (0,9% annuo).
L'Indagine Plus ben si presta ad analizzare le novità introdotte dalla recente legislazione in tema di lavoro a tempo parziale e costituisce, al momento, l'unica fonte in grado di studiare le modalità attraverso le quali questo istituto si declini concretamente nella realtà produttiva del nostro paese.

1.5.1 Il lavoro subordinato a tempo parziale: le novità introdotte e la loro concreta applicazione

Il numero di *part-timers* tra i lavoratori dipendenti è pari poco meno di due milioni di unità. In linea con quanto avviene nei maggiori paesi industrializzati, la grande maggioranza di questi lavoratori sono donne - (82,9%); l'incidenza sull'occupazione dipendente (al netto degli accordi informali) non supera i 4 punti percentuali tra gli uomini, mentre supera il 25% tra le donne (tab. 1.23). Il part-time maschile è maggiormente diffuso tra i giovanissimi (tab. 1.24), fenomeno correlato anche con la maggior quota di *part-timers* registrata tra i lavoratori a termine, anch'essi prevalentemente appartenenti alle classi di età giovanili. Tra le donne, invece, il part-time accompagna il ciclo di vita: è diffuso tra le giovanissime, che devono conciliare studio e lavoro (ma pensano anche al tempo libero - tab. 1.26); si ridimensiona nella fascia di età 20-29; torna a crescere tra le donne in età 30-39, in associazione con la maternità.

* Di E. Rustichelli, Isfol, Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione".

76 Sia lecito rimandare a Rustichelli E. (2005), (a cura di).

77 Si vedano le tabelle pubblicate presso il sito *http://www.istat.it/lavoro/lavret/forzedilavoro/Ricostruzione-serie.htm* il 22 dicembre 2005.

Tabella 1.23 Numero e incidenza di part-timers nell'occupazione dipendente in base alla tipologia contrattuale e al sesso, 2005

	Maschi		Femmine		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Dipendente a t. indeterminato	274.976	3,3	1.449.947	24,9	1.724.923	12,2
Dipendente a t. determinato	62.370	9,8	187.908	26,4	250.278	18,5
Altre forme lavoro dipendente	3.903	10,0	16.061	28,1	19.964	20,8
Totale	**341.249**	**3,8**	**1.653.916**	**25,1**	**1.995.165**	**12,8**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 1.24 Incidenza dell'occupazione a tempo parziale (A) e distribuzione dei part-timers (B) in base all'età e al sesso, anno 2005

	Maschi		Femmine		Totale	
	(A)	(B)	(A)	(B)	(A)	(B)
Da 15 a 19 anni	12,7	5,1	30,1	1,3	18,8	2,0
Da 20 a 29 anni	5,9	28,9	24,7	19,9	14,2	21,4
Da 30 a 39 anni	3,5	29,2	29,6	38,9	14,8	37,2
Da 40 a 49 anni	2,7	20,8	25,3	28,6	12,2	27,3
Da 50 a 64 anni	3,1	16,0	16,2	11,3	8,3	12,1
Totale	**3,8**	**100,0**	**25,1**	**100,0**	**12,8**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Il part-time, dunque, quando volontario (tab. 1.25), si caratterizza come un istituto contrattuale prevalentemente utilizzato come strumento di conciliazione tra attività interne ed esterne al mercato del lavoro; si tratti di attività afferenti alla accumulazione di conoscenze necessarie all'inserimento in attività a tempo pieno - si veda in tab. 1.27 l'esigua quota di giovani che considerano il part-time una scelta definitiva - o di esigenze legate alla sfera personale e familiare. Analizzando più nel dettaglio le risposte alla domanda circa le motivazioni sottostanti la decisione di lavorare volontariamente a tempo ridotto (tab. 1.26), infatti, emerge con chiarezza come tra i giovani maschi formazione e desiderio di tempo libero sono i fattori cruciali nella scelta operata, solo marginalmente accompagnate dalla compresenza di più attività lavorative; tra le donne l'esigenza di tempo da dedicare a sé è invece una caratteristica che emerge solo al termine del ciclo riproduttivo, quando, tuttavia, comincia anche ad emergere la necessità di assistere parenti in età più avanzata.

Classe di età	Maschi	Femmine
Da 15 a 19 anni	60,6	62,3
Da 20 a 29 anni	49,8	45,9
Da 30 a 39 anni	50,3	72,3
Da 40 a 49 anni	39,9	76,3
Da 50 a 64 anni	43,8	61,2
Totale	**47,5**	**66,8**

Tabella 1.25 Quota dei part-timers volontari in base all'età e al sesso

Fonte: Isfol Plus 2005

Nel complesso, comunque, il lavoro part-time sembra sempre più dettato da una scelta consapevole (tab. 1.25), tanto che nelle fasce di età centrali, circa tre donne su quattro dichiarano di aver deciso autonomamente (e non su richiesta del datore di lavoro) di lavorare a tempo parziale. Più articolato, invece, appare il discorso per le donne in età 20-29, fascia di età nella quale si osserva un drastico ridimensionamento della quota di *part-timers* volontarie, sorrette da motivazioni a cavallo tra l'uscita dal percorso formativo e la costituzione di un nuovo nucleo familiare.

Tabella 1.26 - Motivazione della scelta di lavorare a tempo parziale in base all'età ed al sesso, valori percentuali

	Cura dei bambini	Assistenza di parenti anziani, malati	Altre attività lavorative	Volontariato	Tempo libero	Formazione	Motivi di salute	Altro
	Maschi							
Da 15 a 19 anni	0,0	0,0	21,9	0,0	53,6	61,5	0,0	0,0
Da 20 a 29 anni	0,0	0,2	12,1	0,2	26,7	63,0	0,0	0,0
Da 30 a 39 anni	54,6	0,0	16,4	7,7	15,6	11,1	0,0	0,0
Da 40 a 49 anni	20,5	43,6	17,3	0,0	16,6	2,1	2,1	0,0
Da 50 a 64 anni	6,3	25,6	9,2	0,0	16,9	0,0	37,9	4,8
Totale	**21,4**	**11,5**	**14,5**	**2,4**	**21,8**	**26,9**	**6,0**	**0,7**
	Femmine							
Da 15 a 19 anni	5,6	0,5	11,2	0,0	27,3	78,1	0,0	0,0
Da 20 a 29 anni	37,4	1,3	7,7	1,2	26,9	27,2	2,5	0,7
Da 30 a 39 anni	89,7	2,6	2,9	0,0	8,2	1,6	0,2	0,0
Da 40 a 49 anni	75,7	11,0	3,6	0,0	8,7	0,0	2,8	1,8
Da 50 a 64 anni	31,7	18,9	5,7	0,0	37,8	1,7	11,6	1,5
Totale	**71,0**	**6,8**	**4,2**	**0,2**	**14,2**	**5,5**	**2,5**	**0,9**

Fonte: Isfol Plus 2005

Classe di età	Maschi		Femmine	
	Momentanea	Definitiva	Momentanea	Definitiva
Da 15 a 19 anni	96,6	3,4	85,6	14,4
Da 20 a 29 anni	92,6	7,4	63,0	37,0
Da 30 a 39 anni	56,4	43,6	32,2	67,8
Da 40 a 49 anni	61,5	38,5	22,8	77,2
Da 50 a 64 anni	18,6	81,4	4,7	95,3
Totale	**65,3**	**34,7**	**31,1**	**68,9**

Tabella 1.27 Part-timer volontari, in base all'età e al sesso, per natura della scelta di orario

Fonte: Isfol Plus 2005

Il quadro sin qui disegnato dimostra le potenzialità del lavoro a tempo parziale quale efficace strumento di innalzamento dei tassi di attività e di occupazione della popolazione. Ad ulteriore supporto di questa tesi si può argomentare come, soprattutto tra le donne ed i giovani maschi esista un'offerta di lavoro a tempo parziale spesso frustrata (tab. 1.28). Tra i giovani maschi non occupati disponibili a svolgere un'attività lavorativa, la quota di coloro che cercano un impiego a tempo parziale arriva a sfiorare il 40% tra gli individui in età 15-19 e rimane sopra il 15% nella fascia di età 20-29. Tra le donne vi è una forte necessità di trasformare contratti a tempo pieno in contratti ad orario ridotto sin dalla fascia di età 20-29, ma per circa il 30% delle attuali lavoratrici in età 20-40, la risposta del datore di lavoro, o, in senso lato, del mercato del lavoro, è stata negativa. Di questo dato occorre tenere particolare considerazione, dal momento che a fronte di un diniego altre donne avranno presumibilmente deciso di lasciare il lavoro. A tal proposito, è ancora più evidente come per molte donne non occupate, ma disponibili a lavorare, il lavoro a tempo parziale si configuri come la soluzione ideale ai problemi di conciliazione tra vita privata e/o familiare e attività lavorativa, con una offerta potenziale di lavoro part-time elevata in tutte le fasce di età.

Classe di età	Maschi		Femmine	
	Occupati (tempo pieno)	Disponibili	Occupati (tempo pieno)	Disponibili
Da 15 a 19 anni	7,8	35,6	14,8	40,6
Da 20 a 29 anni	2,9	15,8	29,9	26,9
Da 30 a 39 anni	2,7	1,3	31,3	39,6
Da 40 a 49 anni	3,2	1,9	17,9	48,6
Da 50 a 64 anni	1,0	29,9	6,9	50,1

Tabella 1.28 Offerta di lavoro a tempo parziale per sesso e classe di età*

** Per gli occupati si rileva la quota dei full-timers che hanno chiesto, e non ottenuto, la trasformazione del contratto in essere in un contratto a tempo parziale o che hanno espresso l'intenzione di chiedere la trasformazione del contratto; per gli individui non occupati si è rilevata la quota di coloro che si dichiarano disponibili a lavorare per un massimo di quattro ore al giorno*

Fonte: Isfol Plus 2005

1.5 Il part-time

Rimandando nuovamente, per ulteriori approfondimenti, a ricerche già condotte in questo istituto[78], vale la pena soffermarsi brevemente sulle novità introdotte nel part-time e sui principali risultati delle succitate indagini.
Gli elementi più salienti della riforma Biagi, salvo diversamente recepiti in sede di contrattazione nazionale e locale, sono certamente:

- l'introduzione delle clausole elastiche per il part-time verticale o misto, ovvero la facoltà concessa al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- la ri-definizione delle clausole flessibili (che nella vecchia legislazione erano invece chiamate elastiche), ovvero della facoltà concessa al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- l'abolizione del diritto di consolidamento delle ore di straordinario (lavoro supplementare) prestato in via non meramente occasionale.

Rispetto alle succitate clausole, vale la pena ricordare come il D.Lgs. 276/2003 abbia previsto anche l'abrogazione del diritto di ripensamento o di denuncia del patto di flessibilità/elasticità, ovvero della facoltà del lavoratore di tornare ad un orario "rigido" attraverso congruo preavviso.
Nella concreta attuazione, la riforma ha trovato diverse forme di recepimento nei contratti collettivi nazionali, anche in funzione della diffusione del part-time nei vari comparti produttivi. Il lavoro a tempo parziale rimane infatti prevalentemente utilizzato nel settore dei servizi - si veda anche la tab. 1.29 più avanti - e trova applicazione nella manifattura quasi esclusivamente attraverso tipologie verticali o miste, per assecondare i periodi di produzione stagionale. Per ciò che attiene alla domanda di lavoro, la nuova disciplina, nei comparti ove il part-time è molto diffuso, viene incontro a molte delle esigenze esposte dalla parte datoriale, in particolare laddove l'erraticità del ciclo di produzione (si pensi ai servizi alla persona ed alle imprese), obbliga spesso ad adeguamenti rapidi dell'organizzazione aziendale. A livello di offerta di lavoro, invece, vi è da sottolineare come l'ampliamento della flessibilità introdotto dalla nuova dottrina, rischi in parte di spiazzare una offerta di lavoro "rigida" - il classico 6x4 -, legata alla cadenza ed alla scansione temporale delle esigenze quotidiane.
La riforma ha coinvolto solo parzialmente il mercato del lavoro. Per ciò che riguarda i contratti in essere al momento della riforma, molti contratti part-time "vecchia maniera", risalenti alla disciplina del 1984, non sono spesso stati ricontrattati; altri, stipulati in base alla disciplina del 2000, sono rimasti spesso intoccati, in funzione di "prassi" aziendali consolidate che non richiedevano modifiche sostanziali. Per ciò che riguarda quelli stipulati post-riforma, occorre tenere conto dei tempi e dei modi in cui la contrattazione nazionale e decentrata ha recepito i dettami del D.Lgs. 276/2003. Ne consegue un quadro assai eteroge-

78 Rustichelli E. (2005), (a cura di).

neo dell'esistente, che difficilmente può essere ricostruito senza un'infinita serie di appropriati distinguo.

Sugli orari di lavoro effettivamente svolti dai lavoratori a tempo parziale si rimanda ad altra sezione di questo volume[79]. In questo paragrafo si analizzeranno invece le caratteristiche tipologiche dei contratti di lavoro a tempo parziale in essere e l'impatto e l'incidenza della nuova disciplina nel panorama nazionale. L'Indagine Plus è stata infatti impostata anche per monitorare gli effetti della riforma Biagi, e, nel caso specifico del part-time, rileva la presenza, nel contratto stipulato tra lavoratore e impresa, di clausole elastiche e flessibili.

Come già evidenziato, il part-time trova la sua massima diffusione nei settori del terziario, ed, in particolare, nelle attività professionali e nei servizi alle famiglie, tab. 1.29; ma è anche assai frequente nel comparto alberghiero ed in quello del commercio. L'analisi differenziata per genere mostra come alcuni settori siano fortemente pervasi da fenomeni di segmentazione orizzontale e verticale: nelle attività professionali, ad esempio, a fronte di un'incidenza del part-time tra le donne prossima al 50%, la quota di *part-timers* maschili supera di poco il 3,3%. Questo fenomeno, che può essere rintracciato anche in altri comparti, testimonia come non si possa genericamente associare il lavoro a tempo parziale ad un settore specifico, quanto a industrie o profili professionali interni ad essi. Questi ultimi, a loro volta, possono essere caratterizzati da un forte "sbilanciamento" in termini di composizione rispetto al genere - si pensi ad es. agli operatori alle casse della grande distribuzione.

79 Si veda par. 7.4 *Tempi e modi del lavoro*.

Tabella 1.29 Incidenza del lavoro a tempo parziale sull'occupazione dipendente per sesso e settore di attività

	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	3,6	19,8	9,8
Industria manifatturiera	1,9	21,5	7,7
Energia gas acqua e industria estrattiva	0,2	35,1	5,9
Costruzioni (edilizia)	3,2	38,7	5,6
Commercio	6,4	38,2	23,8
Alberghi, ristoranti e turismo	11,4	40,9	26,0
Trasporti, magazzinaggio, logistica	2,8	31,2	6,8
Telecomunicazioni (impianti e servizi)	3,9	23,5	9,0
Stampa ed editoria (tv, radio, editoria, pubblicità)	7,5	25,1	14,9
Attività finanziarie, assicurazioni, banche	0,5	19,0	8,9
Servizi alle imprese, attività immobiliari, noleggio, ecc.	9,4	43,0	25,5
Pubbl. Amm. centrale	2,3	9,9	5,0
Enti locali, regioni, province, comuni	2,8	17,1	8,2
Istruzione	4,5	10,6	8,9
Università e ricerca	1,4	16,0	8,7
Sanità	6,0	17,4	13,4
Attività professionale	3,3	46,7	33,9
Servizi alle famiglie e servizi domestici	7,1	45,8	35,7
Non indica	14,0	50,9	22,5
Totale	**3,8**	**25,1**	**12,8**

Fonte: Isfol Plus 2005

In tal senso si può argomentare come alcuni profili professionali sembrano riconducibili a mansioni quasi strettamente connaturate al lavoro a tempo parziale. Così, quasi il 75% degli operatori telefonici (centralinisti/e, addetti/e ai *call center*, ecc.) sono impiegati attraverso tale istituto contrattuale (tab. 1.30), con una diffusione tra le donne che supera il 90%. All'interno del mondo impiegatizio, stante la femminilizzazione di alcuni profili professionali (es. addetti di segreteria), si ripropone invece la netta divaricazione tra la quota di *part-timers* rispetto al genere, fenomeno ancor più accentuato in "contenitori" quali le professioni non qualificate (uscieri, facchini, fattorini, bidelli, ecc.) ed, in parte, degli esercenti e gestori di attività commerciali.

	Maschi	Femmine	Totale
Direttori, dirigenti, amministratori d'azienda	0,7	6,7	2,3
Imprenditori, titolari d'impresa	0,0	5,5	1,8
Professioni di elevata specializzazione	3,3	15,3	8,3
Professori di scuola secondaria	2,2	6,7	5,6
Tecnici fisici, chimici, informatici, ecc.	2,1	16,6	8,5
Impiegati amministrativi, Personale di segreteria, ecc.	4,3	25,1	14,8
Centralinisti e telefonisti, Addetti call center, ecc.	57,5	91,9	74,4
Esercenti e gestori di attività commerciali	8,8	38,4	23,1
Artigiani, idraulici, elettricisti, piastrellisti, ecc.	5,7	46,4	12,6
Operai specializzati	2,6	28,6	8,3
Agricoltori e operai agricoli, allevatori, ecc.	1,3	4,0	2,7
Conduttori di impianti industriali, ecc.	3,1	31,5	11,6
Professioni non qualificate	7,5	44,4	24,8
Collaboratori domestici, baby sitter, badanti	0,0	51,3	50,5
Totale	**3,8**	**25,1**	**12,8**

Tabella 1.30 Incidenza del lavoro a tempo parziale sull'occupazione dipendente per sesso e profilo professionale

Fonte: Isfol Plus 2005

1.5.2 La diffusione del part-time per settori e professioni e la partizione tipologica

Ferma dunque restando la difficoltà di isolare attraverso i dati quegli ambiti di effettiva prevalenza del lavoro a tempo parziale - per fare un altro esempio quello degli addetti alle pulizie -, è comunque interessante analizzare in quali settori di attività - tab. 1.31 - e in quali tipologie professionali - tab. 1.32 - il part-time si discosta in maniera maggiormente significativa dal "tradizionale" part-time orizzontale. In base ai dati raccolti, il part-time verticale o misto è lievemente più diffuso tra gli uomini che tra le donne. Questo fenomeno, pur investendo una componente assai esigua della forza lavoro maschile, testimonia ulteriormente della maggiore disponibilità degli uomini ad orari ed organizzazioni aziendali flessibili, in ragione di minori esigenze legate alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il part-time verticale o misto è una tipologia diffusa nel settore ricettivo-alberghiero, sia tra gli uomini che tra le donne, nel comparto in quello della sanità, in quello dei servizi alle famiglie. Tenendo presente la scarsa incidenza settoriale dell'istituto nel suo complesso, occorre comunque sottolineare l'alta incidenza di tipologie "atipiche" di part-time nel settore dei trasporti, in quello dell'università e della ricerca e nell'agricoltura. Alcuni settori fanno registrare sensibili divergenze tipologiche in base al genere: nella manifattura il part-time verticale è appannaggio degli uomini (lavoro stagionale), analogo discorso si applica nei trasporti; nell'agricoltura, invece, il part-time verticale o misto è maggiormente diffuso tra le donne.

Tabella 1.31 Partizione tipologica del lavoro a tempo parziale per sesso e settore di attività, valori percentuali

Tabella 1.31 - Partizione tipologica del lavoro a tempo parziale per sesso e settore di attività, valori percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	Orizzontale	Verticale o misto	Orizzontale	Verticale o misto	Orizzontale	Verticale o misto
Agricoltura, caccia e pesca	86,1	13,9	58,7	41,3	65,0	35,0
Industria manifatturiera	70,7	29,3	88,0	12,0	84,9	15,1
Energia gas acqua e industria estrattiva	100,0	0,0	96,4	3,6	96,5	3,5
Costruzioni (edilizia)	72,9	27,1	89,5	10,5	80,6	19,4
Commercio	81,3	18,7	79,7	20,3	79,9	20,1
Alberghi, ristoranti e turismo	66,4	33,6	71,8	28,2	70,6	29,4
Trasporti, magazzinaggio, logistica	27,9	72,1	91,6	8,4	69,5	30,5
Telecomunicazioni (impianti e servizi)	82,1	17,9	92,1	7,9	88,9	11,1
Stampa ed editoria	77,1	22,9	81,7	18,3	80,4	19,6
Attività finanziarie, assicurazioni, banche	100,0	0,0	75,4	24,6	76,2	23,8
Servizi alle imprese, attività imm., ecc.	72,8	27,2	92,4	7,6	88,6	11,4
Pubbl. Amm. centrale	71,9	28,1	75,6	24,4	74,5	25,5
Enti locali, regioni, province, comuni	64,5	35,5	74,8	25,2	72,6	27,4
Istruzione	71,9	28,1	74,5	25,5	74,1	25,9
Università e ricerca	8,0	92,0	40,8	59,2	38,3	61,7
Sanità	79,3	20,7	69,1	30,9	70,7	29,3
Attività professionale	56,1	43,9	89,7	10,3	88,8	11,2
Servizi alle famiglie e servizi domestici	69,5	30,5	72,7	27,3	72,5	27,5
Non indica	73,2	26,8	94,2	5,8	84,1	15,9
Totale	**72,1**	**27,9**	**79,9**	**20,1**	**78,5**	**21,5**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 1.32 - Partizione tipologica del lavoro a tempo parziale per sesso e profilo professionale, valori percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	Orizzontale	Verticale o misto	Orizzontale	Verticale o misto	Orizzontale	Verticale o misto
Direttori, dirigenti, amministratori d'azienda	100,0	0,0	69,3	30,7	75,6	24,4
Imprenditori, titolari d'impresa	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Professioni di elevata specializzazione	42,4	57,6	51,5	48,5	49,4	50,6
Professori di scuola secondaria	47,1	52,9	55,2	44,8	54,4	45,6
Tecnici fisici, chimici, informatici, ecc.	45,7	54,3	67,5	32,5	64,5	35,5
Impiegati amministrativi, personale di segreteria, ecc.	76,3	23,7	85,1	14,9	83,9	16,1
Centralinisti e telefonisti, addetti call center, ecc.	100,0	0,0	96,6	3,4	97,9	2,1
Esercenti e gestori di attività commerciali	72,1	27,9	76,7	23,3	75,8	24,2
Artigiani, idraulici, elettricisti, piastrellisti, ecc.	52,3	47,7	87,5	12,5	74,1	25,9
Operai specializzati	80,3	19,7	69,1	30,9	71,8	28,2
Agricoltori e operai agricoli, allevatori, ecc.	0,0	100,0	81,0	19,0	61,2	38,8
Conduttori di impianti industriali, ecc.	87,9	12,1	94,7	5,3	93,4	6,6
Professioni non qualificate	49,6	50,4	77,3	22,7	72,9	27,1
Collaboratori domestici, baby sitter, badanti	0,0	0,0	74,7	25,3	74,7	25,3
Totale	**72,1**	**27,9**	**79,9**	**20,1**	**78,5**	**21,5**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 1.32 Partizione tipologica del lavoro a tempo parziale per sesso e profilo professionale, valori percentuali

Per ciò che attiene ai profili professionali - tab. 1.32 - vi è da osservare l'assoluta predominanza del part-time orizzontale tra gli operatori telefonici - si ricordi il dato sulla enorme diffusione del part-time per tale tipologia professionale - e tra le figure operaie specializzate (maschili) e non. Il part-time verticale o misto è diffuso invece tra le operaie specializzate, e, pur in presenza di scarsa applicazione dell'istituto, tra le professioni ad elevata specializzazione.
Attraverso lo strumento di rilevazione impiegato, l'Indagine Plus è in grado di ricostruire l'incidenza della riforma del 2003 sull'istituto contrattuale che stiamo analizzando. Nel seguito analizzeremo in particolare la diffusione e l'impatto delle riformate clausole flessibili e delle nuove clausole elastiche rispetto al complesso dei contratti a tempo parziale in essere. Per ciò che attiene alle prime, esse sono state previste in circa il 18,5% - tab. 1.33 - dei contratti di tipo orizzontale e in poco più meno del 22% dei contratti di tipo verticale o misto. Tra questi ultimi, circa il 15% prevedono anche il dispositivo delle clausole elastiche.

Tabella 1.33 Incidenza delle clausole flessibili e elastiche per tipologia contrattuale

Tipologia	Clausole	
	Flessibili	Elastiche
Orizzontale	18,5	n.a.
Verticale o misto	21,8	15,2

Fonte: Isfol Plus 2005

Come già illustrato, la diffusione dei nuovi strumenti contrattuali previsti dalla riforma Biagi, è correlata alla contrattazione nazionale sviluppatasi - e quindi, in ultima analisi al comparto industriale -, da eventuali integrazioni a livello locale o aziendale, dalla "anzianità" dei contratti in essere, dalla politica del personale attuata a livello di singola impresa riguardo alle trasformazioni dei contratti dei *part-timers* già in servizio.
Limitando l'attenzione ai principali settori di attività economica - non necessariamente omogenei rispetto ai comparti della contrattazione collettiva -, il settore caratterizzato da maggiore flessibilità contrattuale è quello ricettivo-alberghiero, ove oltre un terzo dei contratti a tempo parziale in essere prevedono una forma di clausole flessibili ed il 22,7% dei contratti di tipo verticale o misto prevedono la clausola di elasticità - tab. 1.34. Le clausole flessibili devono certamente la loro maggiore diffusione al fatto che già la precedente legislazione (D.Lgs. 61/2000) ne prevedesse l'applicazione. Ed infatti, con la curiosa eccezione del settore della sanità, l'incidenza di questo istituto di flessibilità è superiore alla diffusione delle clausole elastiche in tutti i maggiori settori di attività economica. Oltre che nella sanità e nel turismo, le clausole elastiche trovano relativa applicazione nei servizi alle famiglie e nel commercio.

Settore	Elastiche	Flessibili
Industria manifatturiera	11,0	5,5
Commercio	17,1	10,0
Alberghi, ristoranti e turismo	37,0	22,7
Trasporti, magazzinaggio, logistica	17,5	17,4
Attività finanziarie, assicurazioni, banche	16,7	0,0
Servizi alle imprese, attività imm., ecc.	23,9	6,7
Istruzione	15,9	9,1
Sanità	13,2	17,5
Attività professionale	13,1	3,6
Servizi alle famiglie e servizi domestici	19,9	12,1

Tabella 1.34 Incidenza delle clausole elastiche e flessibili (solo part-time verticale o misto) nei principali settori di attività economica

Fonte: Isfol Plus 2005

Un aspetto che può essere utile analizzare, al di là delle ricadute "dirette" dettate dallo sviluppo delle relazioni industriali, è quello che investe invece "indirettamente", la forza lavoro. In altre parole, se l'introduzione di nuovi dispositivi contrattuali in un settore ha effetto sui futuri contratti e parte di quelli esistenti, il numero e la tipologia delle categorie "sociali" investite da questo processo di riforma dipenderanno dalla numerosità dei *part-timers* nei settori interessati e dalle loro caratteristiche socio-economiche. Così, ad esempio, le clausole flessibili investono prevalentemente i giovani uomini e le donne di età centrale - tab. 1.35, così come le clausole elastiche interessano prevalentemente i giovani e giovanissimi lavoratori di entrambe i sessi.

Classe di età	Maschi	Femmine
Da 15 a 19 anni	35,9	17,4
Da 20 a 29 anni	23,4	18,0
Da 30 a 39 anni	19,0	16,8
Da 40 a 49 anni	19,4	20,1
Da 50 a 64 anni	31,4	20,4
Totale	**23,2**	**18,4**

Tabella 1.35 Incidenza delle clausole flessibili per sesso e classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 1.36 Incidenza delle clausole elastiche sul lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto per sesso e classe di età

Classe di età	Maschi	Femmine
Da 15 a 19 anni	42,1	15,0
Da 20 a 29 anni	37,0	14,9
Da 30 a 39 anni	5,4	7,6
40 ed oltre	24,7	13,2
Totale	**25,6**	**12,2**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tirando conclusioni che non possono essere che parziali data la natura di processo dei cambiamenti in atto, è interessante osservare nelle tabb. 1.35 e 1.36 come la componente che per ora risulta meno coinvolta dalla riforma sia proprio quella categoria di donne in età 30-39 anni, dove il part-time trova massima diffusione, fortemente interessata al part-time per conciliare vita lavorativa e cura domestica, ma allo stesso tempo poco propensa, per gli stessi motivi, ad una flessibilità eccessiva. Sembra dunque esistere un punto di equilibrio tra domanda di flessibilità da parte delle imprese e offerta di lavoro a tempo parziale dal quale è bene non allontanarsi, al fine di non scoraggiare eccessivamente l'incrementata offerta di lavoro da parte delle donne.

1.6 RICLASSIFICAZIONE PLUS DELL'OCCUPAZIONE TRA STANDARD E ATIPICO*

La Legge 196/1997 e la Legge 30/2003[80] hanno innovato, modulato e corretto il rapporto di lavoro delineato tradizionalmente dal diritto del lavoro italiano. Il sistema duale lavoratore dipendente - lavoratore autonomo infatti era divenuto un limite sia alle possibilità di partecipazione dei lavoratori (l'offerta) che alle necessità dei datori di lavoro (la domanda). Le imprese oggi possono ricorrere con maggiore facilità ai contratti a termine e a tempo parziale, nonché usufruire di varie forme di lavoro autonomo.

Queste macrotipologie sono state via via corrette e sviluppate, fino ad arrivare alle oltre 40 forme contrattuali attualmente vigenti. L'introduzione di questi contratti flessibili[81] ha consentito l'aumento della partecipazione, reso possibile anche da un aumento di lavoro potenziale indisponibile a forme di impiego tradizionali. Tuttavia, per ridurre la rigidità del mondo del lavoro non si è agito attraverso la modificazione del rapporto di lavoro consolidato, quello instauratosi precedentemente all'introduzione di queste opportunità normative. Si è infatti preferito evitare lo scontro e creare un nuovo mercato del lavoro, parallelo e solo parzialmente comunicante. La comunicazione tra i due mercati è parziale poiché, sebbene risulti consistente la pressione da parte del nuovo mercato del lavoro verso il mercato del lavoro standard, i passaggi effettivi tra i due mercati sono sempre più difficili e richiedono sempre più tempo.

L'attuale equilibrio del mercato del lavoro è il risultato di un compromesso tra riformatori e conservatori, tra *outsiders* e *insiders*, tra giovani e vecchi, tra i meno e i più rappresentati a livello sindacale[82] e politico[83], il che ha prodotto segmentazioni all'interno del mondo del lavoro assai marcate. Infatti se da un lato si sono realizzate riforme che hanno avuto come obiettivo di rendere più facile il ricorso ai contratti a termine e alle collaborazioni, dall'altro, simultaneamente, c'è stata la sostanziale difesa della disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi, la quale non è cambiata ed è caratterizzata da tutele particolarmente elevate[84]. Il

---

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

80 Spesso indicate come "Pacchetto Treu e Legge Biagi".

81 Per una trattazione sui concetti definitori della flessibilità si rimanda a *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, di Incagli L. ed Rustichelli E., collana Strumenti e ricerche, Isfol, Franco Angeli, 2002.

82 La rappresentanza sindacale non è la medesima di quella dei lavoratori standard, benché i grandi sindacati si siano dotati di rappresentanti delle specifiche forme contrattuali nei settori in cui l'atipico incide prevalentemente, ancora difformi sono le possibilità di partecipazione attiva e passiva degli atipici rispetto ai lavoratori standard.

83 Gli accordi politici, tipicamente, vengono stipulati facendo riferimento alle preferenze dell'elettore mediano - che sovente esprime l'esito del voto a maggioranza - il quale non ha, ancora, tra le richieste principali il sostegno del lavoro atipico.

84 L'indicatore Ocse sulla tutela dei rapporti di lavoro subordinato, infatti, vede l'Italia in una posizione intermedia, leggermente al di sopra della media dei paesi Ocse. La protezione contro il licenziamento senza giusta causa appare particolarmente elevata e il periodo di prova entro cui non si applicano le tutele è particolarmente ridotto.

1.6 Riclassificazione Plus dell'occupazione tra standard e atipico

fatto che negli stessi anni in cui si costruivano le nuove forme lavorative non si siano minimamente modificate le forme lavorative preesistenti, induce a ritenere che i lavoratori siano stati visti in maniera differente a seconda del momento della loro entrata del mondo del lavoro.

L'Indagine Isfol Plus, nei paragrafi di questo capitolo, ha cercato di alimentare l'informazione con nuovi punti di osservazione sul panorama lavorativo, con approfondimenti metodologici e analisi empiriche, sezionando il mondo del lavoro con criteri il più possibile obiettivi, relativi allo status occupazionale, alle caratteristiche del lavoro e alle scelte intraprese, senza indulgere in considerazioni sulle percezioni soggettive.

È utile sottolineare che il fine ultimo di questo lavoro è quello di migliorare la conoscenza del mondo del lavoro, delle sue declinazioni e parcellizzazioni, per poterne individuare potenzialità e distorsioni e tutelare i lavoratori più esposti a pressioni, forme contrattuali improprie e vincoli occupazionali.

Per raggiungere gli obiettivi di più posti di lavoro e di maggior qualità, si rende necessario, per l'Europa e per il nostro paese, conoscere più a fondo non soltanto le caratteristiche salienti dell'offerta di lavoro, ma anche i suoi aspetti motivazionali, le aspirazioni, le difficoltà e le fragilità, al fine di individuare percorsi in grado di superare gli snodi più critici.

L'offerta di lavoro in questo quadro viene analizzata in due fasi successive: la prima scompone l'aggregato dei lavoratori in gruppi omogenei, secondo alcune caratteristiche peculiari, mentre la seconda lo aggrega seguendo criteri utili a far emergere affinità significative.

Il lavoro standard comprende il lavoro full-time dipendente con contratto a tempo indeterminato e quello autonomo. Queste due categorie costituiscono, nell'accezione qui adottata, le categorie di riferimento (*benchmark*) e compongono un unicum lavorativo definibile come lavoro tipico.

Il lavoro atipico si caratterizza per una, o più, caratteristiche difformi rispetto ai modi tipici di erogare il lavoro e alle loro caratteristiche implicite[85]. Per esempio sono atipici coloro che lavorano part-time rispetto ai lavoratori full-time; sono atipici i lavoratori al proprio domicilio rispetto a quelli che lavorano presso l'ufficio o l'azienda; sono atipici i lavoratori che per una equivalente quantità di lavoro (ore settimanali) hanno un trattamento previdenziale difforme rispetto all'occupazione standard.

Distinguiamo, infine, il lavoro precario che si può definire come l'insieme dei lavoratori atipici con bassa professionalità, con contratti a termine e, nell'accezione più ampia, occupati in imprese che vivono in una situazione di crisi settoriale o di mercato tali da farli dubitare della stabilità della loro occupazione. Pertanto anche in questa partizione identifichiamo due classi distinte, quella dei precari espliciti, la cui precarietà è stabilita dalla forma contrattuale, e i precari impliciti,

85 Il lavoro atipico si definisce in generale a partire dall'assenza di una o più caratteristiche del rapporto di lavoro standard, ovvero la durata indeterminata del rapporto avviato, l'orario a tempo pieno, la definizione di un preciso status e di una precisa collocazione in una divisione del lavoro organizzata (Ballarino G).

per i quali la precarietà è stabilita rispetto alla percezione della condizione occupazionale.
Il termine atipico ha una accezione prevalentemente negativa. Questa interpretazione è dovuta all'associazione atipico≡precario che però non è sempre vera. Infatti l'atipicità non sempre è negativa: una persona che svolge volontariamente una occupazione non standard realizza un suo desiderio, magari di conciliazione, pertanto va valutata positivamente; inoltre il lavoro standard non necessariamente definisce una situazione occupazionale valutabile positivamente; nell'accezione qui adottata, esso è il contratto di riferimento e nulla più. Per fare un esempio, un lavoratore a tempo indeterminato impiegato in una piccola azienda di un settore in crisi non ha aspettative occupazionali sensibilmente diverse da un qualsiasi altro lavoratore atipico.
L'atipicità nelle analisi comparative è spesso adottata come misura di qualità del mercato del lavoro, tuttavia è bene intendere con precisione cosa si intende per atipicità, infatti se l'atipicità è intesa come forma involontaria di occupazione - per esempio i datori di lavoro offrono posti di lavoro solo part-time o solo con contratti di collaborazione quando l'offerta è invece disponibile a forme contrattuali più estese nel tempo e nella durata - possiamo intendere l'atipicità con una accezione negativa. Viceversa accade se per atipicità consideriamo l'incidenza di forme part-time nel mondo del lavoro; questo indicatore sovente è considerato in una accezione positiva, intendendo queste forme come strumenti di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare.

1.6.1 Prima parte: la scomposizione

È importante riferire le scelte che hanno ispirato l'attività di classificazione rispetto ad altri schemi di classificazione dell'occupazione, in particolare l'analisi del lavoro non standard fatta da Tronti e Ceccato[86] e le analisi sui lavoratori dipendenti atipici di Contini et al[87]. La classificazione utilizzata nell'Indagine Plus cerca di identificare l'intero insieme occupazionale[88], aggiunge alcuni piani distintivi che sono stati recentemente proposti per analizzare le forme di lavoro non strettamente standard e verifica la corrispondenza tra la forma del contratto e la natura del lavoro. Sono escluse le dimensioni non osservabili in maniera oggettiva, come il precariato o la qualità del lavoro.

86 Le quantificazioni sulla classificazione Tronti-Ceccato sono state fatte prevalentemente con elaborazioni della rilevazione Oros (Occupazione, retribuzioni e oneri sociali) su retribuzioni, oneri sociali e costo del lavoro per Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (Ula). Gli indicatori riguardano i settori dell'industria e dei servizi orientati al mercato (ad esclusione dei servizi sociali e personali), ovvero tutte le sezioni di attività economica da C a K della classificazione Ateco 2002.

87 Quelle di Contini et alii sui dati Inps rielaborati dal LABORatorio R. Revelli che ha sviluppato Whip (Work Histories Italian Panel), un ricco database di microdati longitudinali sulle carriere dei lavoratori italiani, osservati dall'ingresso nel mercato del lavoro al pensionamento.

88 Con l'eccezione di alcune categorie marginali, pari a circa il 2%, tra l'occupazione e l'istruzione o l'occupazione e l'informalità.

1.6 Riclassificazione Plus dell'occupazione tra standard e atipico

Questo schema è realizzabile per la prima volta con precisione attraverso una fonte campionaria[89] grazie alla scelta di considerare solo le risposte fornite direttamente dal rispondente. Inoltre la tempestività nell'aggiornamento dell'impianto permette di analizzare le forme contrattuali nuove ed effettivamente vigenti nel mercato del lavoro[90].

Elenchiamo di seguito alcune dimensioni possibili secondo cui classificare l'occupazione.

Prima dimensione
- Lavoro formalmente dipendente-subordinato
- Lavoro formalmente indipendente-autonomo
- Lavoro formalmente autonomo ma *eterodiretto*-parasubordinazione[91]

Seconda dimensione
- Rapporto di lavoro permanente (a tempo indeterminato o autonomo)
- Rapporto di lavoro con durata definita (a termine o collaborazione)

Terza dimensione
- Lavoro a tempo pieno - *full-time*
- Lavoro con orario ridotto - *part-time*

Quarta dimensione
- Contribuzione previdenziale obbligatoria piena - completa
- Contribuzione previdenziale obbligatoria ridotta - ridotta
- Contribuzione previdenziale non obbligatoria - parziale

Quinta dimensione
- Condizione occupazionale è volontaria
- Condizione occupazionale è involontaria

Sesta dimensione
- Modalità di erogazione standard
- Modalità di erogazione non standard (telelavoro)

Raggruppamenti non inclusi nella classificazione:
- Occupazione-istruzione (alternanza scuola lavoro, stage, tirocini e pratica professionale)
- Occupazione non definita, informale o irregolare.

89 Si vedano le varie trattazioni circa l'utilizzo di fonti amministrative o indagini campionarie e i relativi limiti di copertura o rappresentatività in *Eppur si muove*, Contini B. e Trivellato U., Il Mulino, 2005; in particolare il par. 1.4 del cap. III e il cap. VII.

90 In futuro, verosimilmente, saranno disponibili dati di fonte amministrativa che, per la loro natura, saranno ancor più affidabili ed attendibili; tuttavia il limite di questi dati è, e sarà, l'impossibilità di contestualizzare l'individuo e di caratterizzarlo per gli aspetti socioeconomici che consentono una analisi più complessiva del lavoro e dell'individuo.

91 Per questa ultima dimensione è bene precisare che si è proceduto all'attribuzione al raggruppamento "parasubordinato" sulla base della verifica di 6 indicatori di subalternità, come dettagliatamente spiegato nel par. 1.4. Si veda per l'Italia L. Tronti, F. Ceccato, *Dinamiche recenti del lavoro atipico in Italia*, Istat disponibile anche on line all'indirizzo: *http://host.uniroma3.it/facolta/economia/materiali/insegnamenti/430_1221.pdf*.

Un'ulteriore importante disaggregazione, possibile nel quadro dell'impianto Plus ma momentaneamente non inclusa per non appesantire eccessivamente lo schema rispetto a questi livelli di aggregazione, è la modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Si intende, per esempio, il telelavoro che con la diffusione e l'affinamento delle tecnologie di comunicazione diverrà un altro fattore importante di articolazione del mercato del lavoro. Infine sono identificabili anche i lavoratori con uno status diminuito temporaneamente, per esempio i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni.
Questo schema ha quindi cercato di eliminare alcuni falsi positivi, come i *part-timers* involontari o gli autonomi parasubordinati, presenti, secondo le argomentazioni presentate nei paragrafi precedenti, impropriamente nella categoria lavoro standard in altre classificazioni.
I vantaggi di questa scomposizione sono molteplici:

- Innanzitutto per la possibilità di ricomporre l'atipicità secondo varie definizioni, per esempio:
  1 *Atipicità parziale,* ovvero relativa ad alcuni aspetti della prestazione lavorativa, quali l'orario, l'erogazione, la durata, ecc.,
  2 *Atipicità in senso stretto*, ovvero implicita nella forma contrattuale,
  3 *Atipicità allargata*, che comprende tutte le forme di occupazione difformi dall'occupazione standard;
- rende possibile calcolare il grado di *atipicità specifica* per determinati raggruppamenti di lavoratori, per esempio gli atipici tra i dipendenti o tra gli autonomi;
- permette di raggiungere una maggiore *qualità della misura* dell'atipicità connessa alle varie definizioni: infatti consente di individuare eventuali *falsi positivi*, ovvero individui che impropriamente rientrano in un raggruppamento;
- consente, infine, la *replicabilità ed implementazione* di schemi classificatori basati su altre fonti dati, campionarie o amministrative.

Le possibili raffinazioni dello schema sono comunque sempre possibili e qui non si propone una tassonomia definitiva. La tab. 1.37 indica alcune delle aggregazioni potenziali descrivendo la struttura dell'impianto analitico.
Lo schema proposto mostra la scomposizione massima dell'occupazione attualmente desumibile dall'Indagine Plus e significativa dal punto di vista statistico[92]. Inoltre, nella nuova rilevazione Plus 2006 sarà possibile analizzare anche le modalità di erogazione della prestazione lavorativa e ciò consentirà di fornire una stima delle forme atipiche di erogazione del lavoro, come ad esempio il *telelavoro*.

92 Come si spiegherà meglio nel cap. 9 su *Il campionamento e le stime*, l'indagine è in grado produrre stime significative per aggregati presenti nella popolazione con una incidenza superiore all'1%; pertanto alcune forme contrattuali non risultano ancora statisticamente significative, tuttavia lo sono gli individui raggruppati secondo caratteri delle forme contrattuali cui sono ascritti. Per esempio il dato sugli interinali a se stante non è significativo, invece il raggruppamento a termine, in cui gli interinali sono compresi, è significativo.

Tabella 1.37 - Scomposizione PLUS 1, massima segmentazione dell'occupazione

Relazione lavorativa	Durata lavoro	Orario lavorativo	Volontarietà del part-time	Subordi-nazione	Copertura previdenziale	Cod	Occupati	Tipologia contrattuale esemplificatrice
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)
Dipendenti	Permanente	Full time			Completa	1	12.438.420	Lavoro a tempo indeterminato
Dipendenti	Permanente	Part-time	Volontario		Completa prop	2	1.162.728	Lavoro a tempo indeterminato
Dipendenti	Permanente	Part-time	Non volontario		Completa prop	3	562.195	Lavoro a tempo indeterminato
Dipendenti	A termine	Full time			Completa	4	1.057.802	Lavoro a tempo determinato
Dipendenti	A termine	Part-time	Volontario		Completa prop	5	98.126	Lavoro a tempo determinato
Dipendenti	A termine	Part-time	Non volontario		Completa prop	6	154.666	Lavoro a tempo determinato
Dipendenti	A termine	Full time			Ridotta	7	119.083	Apprendistato
Dipendenti	A termine	Part-time	Volontario		Ridotta prop	8	6.338	Apprendistato
Dipendenti	A termine	Part-time	Non volontario		Ridotta prop	9	11.113	Apprendistato
Indipendenti	Permanente	Full time		Autonomo	Ridotta+volontaria	10	1.503.063	Collaborazioni coord. e cont.
Indipendenti	nc	Full time		Subordinato	Ridotta+volontaria	11	1.289.282	Collaborazioni coord. e cont.
Indipendenti	Permanente	Full time			Ridotta+volontaria	12	3.201.790	Titolare d attività
Lavoro/istruzione	nc	Full time			nc	13	455.886	Accordi informali/pratica lavorativa
Totale occupazione							**22.060.492**	

Fonte: Isfol Plus 2005

1.6.2 Seconda parte: l'aggregazione

Le aggregazioni proposte nei paragrafi precedenti consentono 8 raggruppamenti specifici: *part-time volontario*: lavoro dipendente permanente con atipicità oraria volontaria; *part-time involontario*: lavoro dipendente permanente con atipicità oraria involontaria; part-time complessivo: lavoro dipendente con atipicità oraria; *atipicità dipendente*: lavoro dipendente atipico per forma contrattuale; *parasubordinazione*: lavoro indipendente con una forte componente subordinata tale da renderlo assimilabile al lavoro dipendente; *atipicità strictu sensu*: atipicità dipendente più la parasubordinazione; *atipicità latu sensu*: atipicità *strictu sensu* più part-time involontario; *atipicità complessiva*: il lavoro non standard, compreso il part-time permanente.

Ricaviamo le consistenze numeriche dalla tab. 1.38, iniziando dai due raggruppamenti tradizionali: lavoratori dipendenti e autonomi che, rispettivamente, incidono per il 70,8% e 27,2%. Il lavoro part-time viene distinto in tre raggruppamenti: i lavoratori dipendenti con un contratto permanente che dichiarano la volontarietà di questa forma contrattuale (5,3%); i lavoratori dipendenti con un contratto permanente che dichiarano l'involontarietà di questa forma contrattuale (2,5%) ed, infine, i lavoratori part-time nel complesso delle forme di lavoro dipendente (9,0% sul totale dell'occupazione). Il lavoro standard è identificato come il lavoro dipendente o autonomo permanente a tempo pieno, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato, gli imprenditori e i titolari d'impresa, più le altre forme di lavoro autonomo in senso stretto. Questa non facile tassonomia è stata resa possibile dal modulo specifico di Plus che identificava i lavoratori autonomi per livello di subordinazione. Coloro che risultano avere caratteri di subordinazione inferiori al valore 3 vengono classificati autonomi permanenti, coloro invece che hanno un indice superiore a 3 vengono considerati parasubordinati.

Al lavoro standard (77,7%) viene affiancato il lavoro standard allargato (85,5%), che comprende anche i lavoratori part-time permanenti. Il lavoro atipico viene distinto se riferito alle occupazioni dipendenti o autonome: le prime sono tutte le forme con atipicità relativa alla forma contrattuale, ovvero intrinsecamente atipici (6,6%); l'atipicità nel mondo del lavoro autonomo invece deriva dall'identificazione attraverso l'indice di subordinazione (in questo caso superiore a 3) e coincide con il raggruppamento noto come "parasubordinati" (5,8%). Il livello di atipicità, invece, è la somma delle varie atipicità presenti nel mondo del lavoro, con diversi gradi di omogeneità. L'atipicità *strictu sensu* (12,4%), è il novero dei lavoratori atipici dipendenti e autonomi (parasubordinati) ed è l'accezione più negativa di atipicità; l'atipicità *latu sensu* (15%), invece, considera anche i part-time involontari permanenti, anche in questo caso la lettura è in termini negativi. L'atipicità complessiva (20,2%), invece, è il complemento al lavoro standard permanete full-time, e misura l'atipicità presente nel mercato del lavoro; in questo caso la lettura è neutra poiché mitigata dal part-time, che se è del tipo volontario è una opportunità per i lavoratori. Tutti questi valori devono essere incrementati di larga parte del 2,1% dei non classificati, i quali sono con alta probabilità contratti non standard.

Tabella 1.38 Riclassificazione Plus 1 dell'occupazione, valori assoluti e percentuali

Raggruppamenti	Codice	(c)	% sull'occupazione	Note
Dipendenti	1-9	15.610.471	70,8	
Autonomi	10-12	5.994.135	27,2	
Part-time volontario	2	1.162.728	5,3	con contratto permanente
Part-time involontario	3	562.195	2,5	con contratto permanente
Part-time complessivi	2,3,5,6,8,9	1.995.165	9,0	con qualunque contratto da lavoro dipendente
Standard	1,10,12	17.143.273	77,7	senza i part-time permanenti
Standard allargato	1,2,3,10,12	18.868.196	85,5	con i part-time permanenti
Atipicità dipendenti	4-9	1.447.128	6,6	per forma contrattuale e orario
Atipici autonomi	11	1.289.282	5,8	parasubordinati
Atipicità *strictu sensu*	4-9,11	2.736.410	12,4	atipicità dipendente più la parasubord.
Atipicità *latu sensu*	3-9,11	3.298.605	15,0	atipicità *strictu sensu* più part-time invol.
Atipicità complessiva	2-9,11	4.461.333	20,2	non standard, con part-time permanente
Non classificati	13	455.886	2,1	accordi informali/pratica lavorativa
Totale		**22.060.491**	**100,0**	

Fonte: Isfol Plus 2005

È opportuno sottolineare come l'incidenza del lavoro atipico nel nostro paese sia tuttora su un livello inferiore a quello presente in molti altri paesi Ocse; si è tuttavia notato nei paragrafi precedenti come il lavoro atipico sia estremamente concentrato nelle classi d'età più giovani e, in generale, tenda ad una evoluzione solo parziale verso forme di lavoro stabili. L'atipicità nel mondo del lavoro è, come abbiamo visto, di diversi tipi, con una lettura non sempre negativa. Didascalicamente: 20 occupati su 100 sono atipici in quanto non standard, 12 su 100 sono atipici *strictu sensu*, cioè per la natura del contratto, mentre 15 su 100 sono atipici *latu sensu*, cioè svolgono un lavoro in una forma diversa da quella che vorrebbero. Ci sono quasi 6 occupati su 100 che benché formalmente autonomi sembrano avere tutti i caratteri del lavoro (para)subordinato. 9 su 100 lavorano con orario ridotto, di questi l'85% ha un contratto a tempo indeterminato. Oltre il 30% degli occupati part-time permanenti vorrebbe lavorare full-time, ovvero sono *part-timers* involontari. L'atipicità è pertanto assai variegata ma, nella lettura più negativa, la sua incidenza risulta pari a circa il 15,0% dell'occupazione totale, un dato ben oltre la quota 10%, considerata a lungo da taluni interpreti un livello fisiologico e tollerabile per la nostra economia, un livello che conferiva al sistema produttiva la flessibilità di cui aveva bisogno. Considerando tutte le forme atipiche, i part-time e i non classificabili l'incidenza delle forme non standard supererebbe il 22%.

*Quadri sinottici sulla normativa**

Quadro sinottico 1 La riforma del lavoro Legge 30

Tipologia	**Somministrazione a tempo determinato**
Definizione	Contratto che consente alla azienda utilizzatrice di rivolgersi alla agenzia di somministrazione, per utilizzare il lavoro del personale assunto da quest'ultima.
Lavoratori	Tutti.
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	La utilizzazione del contratto è giustificato dal ricorrere di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. I Ccnl possono fissare limiti quantitativi alla sua utilizzazione.
Tipologia	**Somministrazione a tempo indeterminato (*Staff leasing*)**
Definizione	Contratto che consente all'utilizzatore di rivolgersi al somministratore, per utilizzare il lavoro del personale assunto da quest'ultima.
Lavoratori	Tutti.
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	La utilizzazione del contratto è ammessa per lo svolgimento di: • servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico • servizi di pulizia, custodia, portineria • servizi di trasporto di persone e movimentazione di macchinari e merci • gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato • attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale • attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale • gestione di call center • costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive che richiedano fasi successive di lavorazione, (con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale), per l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa • in tutti gli altri casi previsti dai Ccnl o territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro.
Tipologia	**Lavoro intermittente (*Job on call*)**
Definizione	Contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.
Lavoratori	Tutti i lavoratori per le attività di cui ai punti 1 e 2 (vedi avanti) lavoratori < 25 anni o > di 45 anni, anche pensionati.
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	La utilizzazione del contratto è ammessa per lo svolgimento di: prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicate dalla legge, in attesa dei contratti collettivi per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie).

segue

* Di Marocco M., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

segue *Quadro sinottico 1 La riforma del lavoro Legge 30*

Tipologia	**Lavoro ripartito (*Job Sharing*)**
Definizione	Contratto mediante il quale 2 lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
Lavoratori	Tutti.
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	Nessuno.
Tipologia	**Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**
Definizione	Contratto diretto al conseguimento di una qualifica professionale.
Lavoratori	Giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni.
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	Durata non > a 3 anni, in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai Spi o dai soggetti privati accreditati. Il numero di apprendisti non può essere > al 100% del personale qualificato e specializzato in servizio. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o >3), possono assumere fino a 3 apprendisti.
Tipologia	**Apprendistato professionalizzante**
Definizione	Contratto diretto al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
Lavoratori	Giovani tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale).
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	Durata determinata dai Ccnl o regionali, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, in ogni caso, comunque non< a 2 anni e >a 6. Limiti numerici analoghi alla prima tipologia di apprendistato.
Tipologia	**Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**
Definizione	Contratto diretto al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.
Lavoratori	Giovani tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale).
Datori di lavoro	Tutti.
Limiti oggettivi	Durata fissata dalle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. Limiti numerici analoghi alla prima tipologia di apprendistato.
Tipologia	**Contratto di inserimento**
Definizione	Contratto diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel MdL.
Lavoratori	Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni; disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni; ultracinquantenni privi di un posto di lavoro; lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia > almeno del 20% a quello maschile (o quello di disoccupazione < del 10%); persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

segue

segue *Quadro sinottico 1 La riforma del lavoro Legge 30*

Datori di lavoro	• Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; • gruppi di imprese; • associazioni professionali, socio-culturali, sportive; • fondazioni; • enti di ricerca, pubblici e privati; • organizzazioni e associazioni di categoria
Limiti oggettivi	Durata da 9 a 18 mesi, (fino a 36 per i soggetti di cui alla lett. f)). Non può essere rinnovato tra le stesse parti. Proroghe sono ammissibili solo entro i limiti di durata massima. I Ccnl, territoriali o aziendali, possono fissare percentuali massime dei lavoratori assumibili con tale contratto. Per poter assumere con questo contratto, il datore deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.
Tipologia	**Co.Co.Co.**
Definizione	Rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.
Lavoratori	• agenti e rappresentanti di commercio • professionisti iscritti a specifici albi professionali • componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società • partecipanti a collegi e commissioni • pensionati al raggiungimento del 65° anno di età • atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia.
Committenti	PA associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.
Limiti oggettivi	Vedi definizione e datori. La PA può stipulare co.co.co. in presenza dei seguenti presupposti: • l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e corrispondere ad obiettivi e progetti specifici e determinati • l'ufficio deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno • l'esigenza deve essere di natura temporanea e richiedere prestazioni altamente qualificate • devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.
Tipologia	**Mini Co.co.co.**
Definizione	Co.co.co. di durata non superiore a 30 gg. con un unico committente, e per un compenso annuo non > a 5.000 € con lo stesso committente.
Lavoratori	Tutti.
Committenti	Tutti.
Limiti oggettivi	Vedi definizione.
Tipologia	**Lavoro a progetto**
Definizione	Co.co.co. riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

segue

segue *Quadro sinottico 1 La riforma del lavoro Legge 30*

Lavoratori	Tutti ad esclusione di quelli che possono ancora stipulare co.co.co.
Committenti	Tutti ad esclusione di quelli che possono ancora stipulare co.co.co.
Limiti oggettivi	Il contratto deve contenere i seguenti elementi: durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro progetto o programma di lavoro, o fasi di esso. I co.co.co. instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
Tipologia	**Lavoro accessorio**
Definizione	Attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel MdL o in procinto di uscirne, che non danno luogo a un reddito > a 5.000 € annui con riferimento al medesimo committente. I lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale di 10 €. Tali buoni sono "monetizzati" da centri autorizzati, una volta trattenuti il 5% a titolo di rimborso spese, il 13% e il 7%, a titolo, rispettivamente, di contributi Inps e Inail.
Lavoratori	Disoccupati da oltre un anno casalinghe, studenti, pensionati disabili e soggetti in comunità di recupero lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.
Datori di lavoro	• famiglie • enti senza fine di lucro • soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività • impresa familiare entro un limite di 10.000 € nel corso di ciascun anno fiscale.
Limiti oggettivi	Tale tipologia di lavoro è utilizzabile 1) per lo svolgimento di: • piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap • insegnamento privato supplementare • piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti • realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli • collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi • attività nei settori del commercio, dei servizi e del turismo, solo per le imprese familiari. 2) nelle aree di Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania (DM 30/9/059).

Quadro sinottico 2 Stato di operatività della riforma: decretazione attuativa e interpretazioni ministeriali

Materia	*Decreti attuativi*	*Circolari*
ApL ed intermediari speciali	DM 23 dicembre 2003, Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo unico informatico.	n. 25 del 24 giugno 2004
	DM 5 maggio 2004, Requisiti in materia di personale interno e locali.	n. 30 del 21 luglio 2004
Somministrazione in workfare	DM 18 novembre 2003, Istituzione di un comitato per il sostegno e l'incentivazione della misura.	n. 41 del 23 ottobre 2004
Attività di somministrazione e staff leasing	DM 10 marzo 2004, Quantificazione dell'indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito dello *staff leasing*.	n. 7 del 22 febbraio 2005
Bcnl	Decreto interministeriale 13 ottobre 2004, Definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché delle sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento della Bcnl a livello nazionale	_
Appalti di servizi	*	_
Trasferimento ramo d'azienda	Non previsti	
Distacco	Non previsti	n. 4 del 15 gennaio 2004 n. 28 del 24 giugno 2005
Lavoro intermittente	DM 10 maggio 2004, Quantificazione dell'indennità di disponibilità da corrispondere al lavoratore in attesa di chiamata	Nota ministeriale del 12 luglio 2004
	DM 23 ottobre 2004, Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva, delle prestazioni di carattere discontinuo o intermittente per lo svolgimento delle quali può essere stipulato il contratto di lavoro intermittente	n. 4 del 3 febbraio 2005
	DM 30 dicembre 2004, Determinazione della retribuzione convenzionale dei lavoratori intermittenti da prendere come base di calcolo per la contribuzione volontaria.	
Lavoro ripartito	Non previsti	_
Lavoro a tempo parziale	Non previsti	n. 9 del 18 marzo 2004

segue

Quadro sinottico 2 Stato di operatività della riforma: decretazione attuativa e interpretazioni ministeriali

Materia	*Decreti attuativi*	*Circolari*
Apprendistato	**	n. 40 del 14 ottobre 2004
		n. 30 del 15 luglio 2005
Contratto di inserimento	Non previsti	n. 31 del 21 luglio 2004
Lavoro a progetto	Non previsti	n. 1 dell'8 gennaio 2004
Lavoro accessorio	Dm 30 settembre 2005. Individuazione delle aree in cui avviare la sperimentazione e attribuzione del valore nominale del buono	_
Certificazione dei rapporti di lavoro	DM 21 luglio 2004, Insediamento delle commissioni di certificazione presso le DPL e le Province.	n. 48 del 15 dicembre 2004
	Decreto Interministeriale 14 giugno 2004, Istituzione dell'albo delle commissioni di certificazione universitarie.	Lettera circolare n. b/2005 del 17 febbraio 2005

** È prevista l'emanazione di un DM avente ad oggetto l'adozione di codici di buone pratiche e di indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino*

*** È prevista l'emanazione di un DM avente ad oggetto la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale*

Quadro sinottico 3 Interventi legislativi post ottobre 2003

Materia	*Modifiche ed integrazioni post D.Lgs. n. 276/2003*
ApL ed intermediari speciali	D.Lgs. n. 251/2004
Somministrazione in workfare	L. n. 80/2005
Attività di somministrazione e staff leasing	D.Lgs. n. 251/2004
Bcnl	*
Appalti di servizi	D.Lgs. n. 251/2004
Trasferimento ramo d'azienda	D.Lgs. n. 251/2004
Distacco	D.Lgs. n. 251/2004
Lavoro intermittente	D.Lgs. n. 251/2004
	L. n. 80/2005
Lavoro ripartito	*
Lavoro a tempo parziale	*
Apprendistato	L. n. 80/2005
Contratto di inserimento	D.Lgs. n. 251/2004
	L. n. 80/2005
Lavoro a progetto	D.Lgs. n. 251/2004
Lavoro accessorio	D.Lgs. n. 251/2004
	L. n. 80/2005
	L. n. 248/2005
	L. n. 266/2005
Certificazione dei rapporti di lavoro	D.Lgs. n. 251/2004
	L. n. 266/2005

Quadro sinottico 4 Rinvii alle fonti regionali e alla contrattazione collettiva

Materia	*Normativa regionale*	*Parti sociali*
ApL ed intermediari speciali	Si	Si
Accreditamento	Si	No
Somministrazione in workfare	Si	No
Attività di somministrazione e staff leasing	No	Si
Bcnl	Si	No
Appalti di servizi	No	Si
Trasferimento ramo d'azienda	No	No
Distacco	No	No
Lavoro intermittente	No	Si
Lavoro ripartito	No	Si
Lavoro a tempo parziale	No	Si
Apprendistato	Si	Si
Contratto di inserimento	No	Si
Lavoro a progetto	No	Si
Lavoro accessorio	No	No
Certificazione dei rapporti di lavoro	No	Si

capitolo 2

LE PERSONE IN CERCA DI LAVORO E L'INATTIVITÀ

Il tasso di disoccupazione[93] è costantemente diminuito negli ultimi anni, attestandosi nel 2005 al 7,7% su tutto il territorio nazionale (tab. 2.1); continuano a sussistere, tuttavia, disuguaglianze molto estese tra il Nord e il Sud: nel Nord-Est, il tasso di disoccupazione raggiunge appena il 4% mentre nel Mezzogiorno è pari al 14,3%.

Tabella 2.1 Serie storica del tasso di disoccupazione per area geografica dal 2000 al 2005

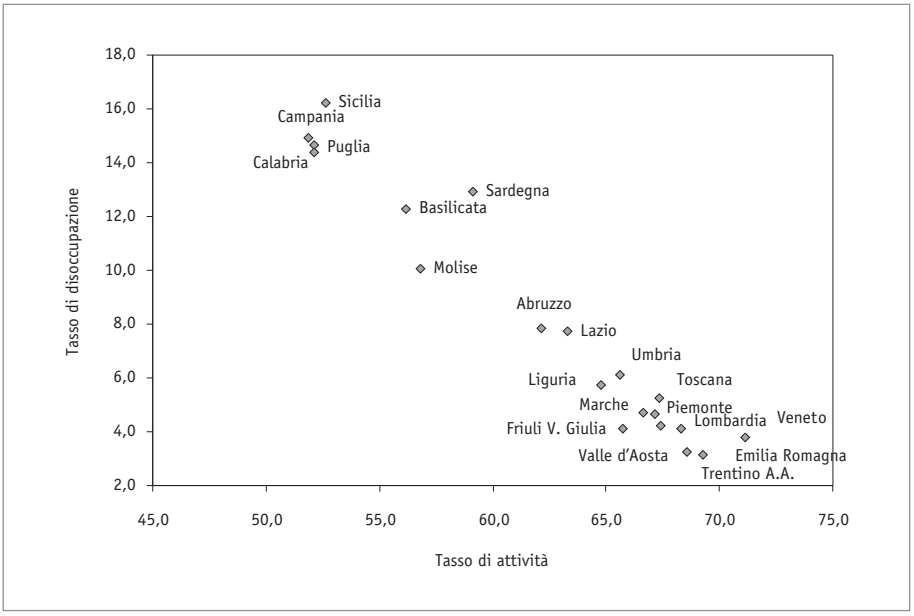
Tasso di disoccupazione	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Italia	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7
Nord-Ovest	4,1	3,9	3,6	4,4	4,5	4,4
Nord-Est	5,8	4,8	4,8	3,6	3,9	4,0
Centro	8,1	7,3	6,5	6,9	6,5	6,4
Mezzogiorno	18,8	17,3	16,3	16,1	15,0	14,3

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro - nuova serie

L'eterogeneità che caratterizza il nostro mondo del lavoro è notoriamente alta; nel caso della partecipazione lavorativa (Tda, tasso d'attività) e della disoccupazione (Tdd, tasso di disoccupazione) il panorama sembra profondamente polarizzato: alti livelli di partecipazione e bassi tassi di non occupazione al Centro-Nord, viceversa alta disoccupazione e partecipazione rarefatta nel Sud. L'immagine, come possiamo vedere nella fig. 2.1, lascia poco spazio alle interpretazioni: la frattura storica tra il tessuto economico, produttivo e sociale nazionale non è stata ancora ricomposta.

93 Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età.

Figura 2.1 Relazione tra tasso di attività (Tda) e tasso di disoccupazione (Tdd) per regione



Fonte Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

È pur vero che livelli di disoccupazione così alti e tassi di partecipazione così bassi nel lungo e lunghissimo periodo registrati in alcune regioni del Mezzogiorno lasciano intendere che l'occupazione censita non sia che una parte dell'occupazione totale. Il lavoro sommerso e l'occupazione irregolare coinvolgono necessariamente parte delle persone statisticamente inattive o in cerca, altrimenti si dovrebbero registrare tensioni sociali e contrazioni dei livelli dei consumi rilevanti.

Le rilevazioni campionarie telefoniche non sono lo strumento adatto a far emergere la componente sommersa dell'occupazione. A titolo di controllo abbiamo, tuttavia, chiesto se la famiglia dell'intervistato, *avesse mai avuto offerte di lavoro irregolare od opportunità di lavorare in nero.* Il 16,6% della popolazione ha manifestato il contatto con situazioni irregolari o con il *cd. lavoro nero.* Nel Nord-Ovest e Nord-Est il valore è prossimo al 13%, nel Centro oltre il 18% e nel Sud e Isole oltre il 21% degli intervistati ammettono che qualche membro della famiglia è stato direttamente oggetto di proposte di lavoro irregolari. Pesando le risposte con il tasso di reticenza e scontando la scarsa validità di questo strumento per la rilevazione di fatti illegali, è sorprendente come un indicatore grossolano di questo tipo di fenomeni nelle regioni meridionali, con livelli di partecipazione e disoccupazione preoccupanti, sia così elevato, doppio rispetto al resto d'Italia.

2.1 INTENSITÀ, DISPONIBILITÀ E DURATA DELLA RICERCA DI UN LAVORO*

Secondo i criteri fissati dall'Ilo (International Labour Organization), un individuo è definito *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 nei 30 giorni precedenti la rilevazione, mentre è *occupato* se ha lavorato almeno un'ora nella settimana di riferimento della rilevazione.
Possiamo pertanto identificare nella *non occupazione* due elementi: la disponibilità e la ricerca effettiva.
Modulando questi parametri individuali le persone si pongono nel mercato del lavoro, ovvero nella forza lavoro, oppure fuori da esso, nell'inattività. Tuttavia la variazione dell'impegno nella ricerca di lavoro (la ricerca attiva, in cui l'individuo compie delle azioni concrete per trovare lavoro) e i livelli di disponibilità che l'individuo decide di offrire (in termini di tempo, mobilità, costi benefici relativi al complesso dei suoi impegni) possono repentinamente far entrare ed uscire significative quote della popolazione dalla attività all'inattività e viceversa.
È necessario premettere che l'auto-definizione della condizione occupazionale non è un limite particolarmente rilevante se non ai fini di un raffronto con i livelli occupazionali descritti dall'Istat, poiché l'intento è di comprendere la composizione dell'offerta potenziale e non tanto il valore dello stock. Nell'Indagine Plus sono state recepite queste istanze e si è cercato di capire meglio la meccanica di questa modulazione, per comprendere come sia possibile aumentare la partecipazione lavorativa dei cittadini.
Nelle tabb. 2.2 e 2.3 sono stati analizzati 3 indicatori di disponibilità. In primo luogo è stato chiesto alle persone in cerca se fossero disposte a lavorare per qualunque opportunità lavorativa o solo per un impiego lavorativo soddisfacente e congruo rispetto alle proprie capacità. L'ampia disponibilità si registra prevalentemente per le classi d'età centrali, per i livelli d'istruzione inferiori e nel Mezzogiorno. La disponibilità condizionata da un'offerta soddisfacente è prerogativa delle donne, degli *under* 50, dei livelli superiori d'istruzione e ancora per il Mezzogiorno. L'indisponibilità assoluta è rilevante, oltre il 50% delle persone non occupate, in particolare tra gli *over* 50, tra chi dichiara un livello d'istruzione inferiore e nelle regioni settentrionali. Tutto ciò risulta coerente con i differenti livelli di partecipazione e inattività di questi raggruppamenti, indice di un'offerta di lavoro potenziale e disponibile oppure di una soglia di inattività non coinvolgibile.
Nella seconda parte della tabella è riportata l'offerta in termini di ore giornaliere: gli uomini sono concentrati verso orari di lavoro standard (full-time, 7-8 ore) mentre le donne sono più orientate a forme di partecipazione ridotta (part-time, <6 ore); la disponibilità oraria sembra decrescere all'aumentare dell'età, lasciando

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro

intendere che forse il part-time potrebbe avere un ruolo importante nell'accompagnare verso il ritiro graduale dal lavoro; l'istruzione aumenta l'offerta in termini orari (tab. 2.3); l'offerta registrata al Sud è più per un orario standard mentre al Centro-Nord per un orario ridotto. La metà dei non occupati è indisponibile a spostarsi per andare a lavorare e le donne sono ancora meno propense alla mobilità; la disponibilità a muoversi verso il lavoro si riduce al crescere dell'età, mentre c'è una relazione inversa rispetto all'istruzione; nel Mezzogiorno e nelle Isole l'indisponibilità ai trasferimenti cala rispetto alle altre aree del paese. Il 23% nel Sud e il 24% nelle Isole è disponibile ad una mobilità circoscritta alla provincia di residenza, il 7% e l'8% accetterebbe un lavoro all'interno della propria regione di residenza, il 18% e il 15% è propenso ad una mobilità anche verso altre regioni del paese e un altro 10,5% e 9,2% accetterebbe un lavoro anche all'estero.

Tabella 2.2 - Disponibilità a lavorare, valori % di colonna per genere e classe di età

	Totale	Maschi	Femmine	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni
Disponibilità 1: *lei sarebbe immediatamente disponibile a lavorare...*							
Sì, per qualunque tipo di lavoro	17,6	15,8	18,7	16,2	28,0	26,3	8,8
Sì, ma solo per un impiego soddisfacente	29,8	28,2	30,8	33,0	42,5	34,4	16,0
No	52,6	56,0	50,5	50,8	29,5	39,3	75,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disponibilità 2: *supponendo di lavorare 5 giorni a settimana, quante ore sarebbe disponibile a lavorare al giorno?*							
1-2 ore	1,6	1,9	1,4	2,6	0,2	1,0	1,8
3-4 ore	31,0	17,6	38,5	25,2	30,5	39,2	36,3
5-6 ore	21,9	12,6	27,2	18,0	27,3	25,4	19,6
7-8 ore	40,3	56,7	31,2	48,7	36,3	31,4	36,3
9- 10 ore	4,0	9,0	1,2	4,4	4,4	2,3	4,2
11-12 ore	0,7	1,5	0,4	0,7	0,9	0,4	1,2
Più di 12 ore	0,4	0,7	0,3	0,4	0,5	0,3	0,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disponibilità 3: *per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi?*							
Sì, solo nella provincia di residenza	22,4	22,1	22,6	20,1	25,4	23,6	22,3
Sì, solo all'interno della mia regione	6,6	8,8	5,3	9,1	5,6	4,3	4,1
Sì, anche in un'altra regione	13,1	18,7	9,9	19,1	12,6	5,9	7,3
Sì, anche all'estero	10,3	17,8	6,1	17,5	6,3	3,2	6,4
No, in nessun caso	47,7	32,6	56,1	34,2	50,0	62,9	59,9
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.2 Disponibilità a lavorare, valori % di colonna per genere e classe di età

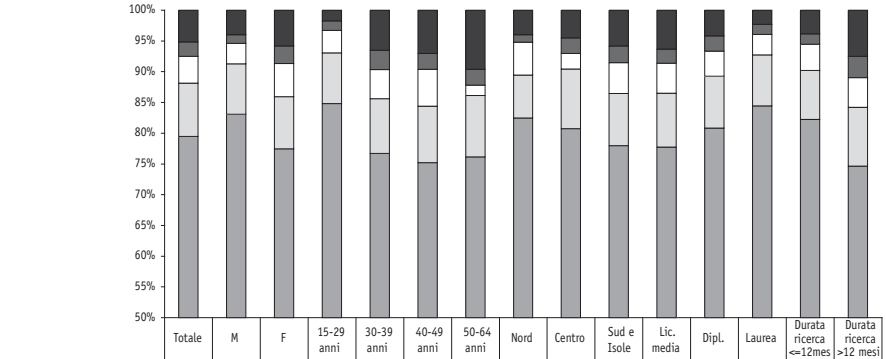
Tabella 2.3 - Disponibilità a lavorare, valori % di colonna per titolo di studio e area geografica

	Totale	Medie inferiori	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole
Disponibilità 1: *lei sarebbe immediatamente disponibile a lavorare?*									
Sì, per qualunque tipo di lavoro	17,6	18,8	16,4	11,3	11,8	10,1	13,9	24,2	23,9
Sì, ma solo per un impiego soddisfacente	29,8	22,8	39,5	50,5	22,4	22,5	28,8	34,5	39,6
No	52,6	58,5	44,1	38,2	65,8	67,5	57,3	41,3	36,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disponibilità 2: *supponendo di lavorare 5 giorni a settimana, quante ore sarebbe disponibile a lavorare al giorno?*									
1-2 ore	1,6	2,0	1,1	0,9	1,7	3,0	1,0	1,7	1,0
3-4 ore	31,0	33,0	30,8	16,5	36,8	37,4	34,0	27,9	26,9
5-6 ore	21,9	22,0	22,5	18,0	18,0	19,2	23,4	22,8	23,8
7-8 ore	40,3	38,1	40,5	56,7	37,9	35,7	37,2	42,1	43,8
9- 10 ore	4,0	3,8	3,8	6,1	4,5	3,9	3,5	4,2	3,5
11-12 ore	0,7	0,7	0,8	1,0	0,7	0,3	0,8	0,9	0,7
più di 12 ore	0,4	0,4	0,4	0,8	0,5	0,4	0,2	0,5	0,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Disponibilità 3: *per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi?*									
Sì, solo nella provincia di residenza	22,4	24,3	20,9	15,9	20,2	20,6	23,0	22,8	23,9
Sì, solo all'interno della mia regione	6,6	4,5	8,6	10,8	4,4	5,4	6,6	7,0	8,0
Sì, anche in un'altra regione	13,1	10,2	14,9	25,2	6,7	5,6	9,3	18,1	15,0
Sì, anche all'estero	10,3	6,9	12,6	22,7	10,6	9,7	11,0	10,5	9,2
No, in nessun caso	47,7	54,1	42,9	25,4	58,1	58,8	50,1	41,6	43,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro

La fig. 2.2 mostra invece l'intensità di ricerca di lavoro, vale a dire il periodo di tempo trascorso dall'ultima azione di ricerca di un lavoro[94]. La quota di individui che hanno dichiarato di aver compiuto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni, è pari all'80% delle persone che si sono dichiarate in cerca di un lavoro.
L'intensità di ricerca attiva è più alta per gli uomini rispetto le donne (83% contro 77,5%), è massima nella classe di età più giovane, ci si attiva di più nella ricerca di un lavoro nelle regioni del Nord del paese (82,5%) rispetto il Sud (78%), il fatto di possedere un titolo universitario aumenta l'intensità di ricerca. Infine si evidenzia l'effetto scoraggiamento collegato al periodo di tempo da cui si sta cercando il lavoro; infatti se la durata di ricerca supera i 12 mesi la quota di individui che dichiarano di aver compiuto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni raggiunge il livello minimo, inferiore al 75% dei disoccupati di lunga durata contro una quota superiore all'82% per chi sta cercando lavoro da meno di 12 mesi.



	Totale	M	F	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	Nord	Centro	Sud e Isole	Lic. media	Dipl.	Laurea	Durata ricerca <=12mes	Durata ricerca >12 mesi
Oltre 12 mesi fa	5,2	4,0	5,8	1,7	6,5	7,0	9,6	4,0	4,5	5,8	6,3	4,2	2,3	3,8	7,5
Fra i 7 e i 12 mesi fa	2,3	1,4	2,9	1,6	3,1	2,6	2,6	1,2	2,5	2,7	2,3	2,5	1,6	1,7	3,5
Fra i 4 e i 6 mesi fa	4,4	3,3	5,4	3,6	4,8	6,0	1,7	5,3	2,5	5,0	4,9	4,1	3,3	4,3	4,8
Fra i 2 e i 3 mesi fa	8,7	8,2	8,5	8,2	8,9	9,2	9,9	7,0	9,7	8,5	8,7	8,4	8,3	8,0	9,6
Azione di ricerca ultimi 30 gg	79,5	83,1	77,5	84,8	76,7	75,2	76,2	82,5	80,7	78,0	77,8	80,9	84,4	82,2	74,7

Figura 2.2 Intensità di ricerca di un lavoro, valori % di colonna per genere, classe di età, area geografica, titolo di studio e durata della ricerca

Fonte: Isfol Plus 2005

Il limite temporale di 30 giorni è stato in vari studi messo in discussione[95] in merito alla sua capacità di determinare l'attivismo di un individuo nella ricerca di un lavoro; infatti se si sposta il vincolo di ricerca a due e tre mesi, si osserva come la quota di individui in cerca aumenta in media di 9 punti percentuali e soprattutto entrano nella forza lavoro quelle che sono le categorie marginali del mercato del lavoro, vale a dire le donne, gli individui che hanno più di 40 anni, chi ha un titolo di studio non elevato, chi sta cercando lavoro da più di 12 mesi e chi risiede nel Sud e nelle Isole. Inol-

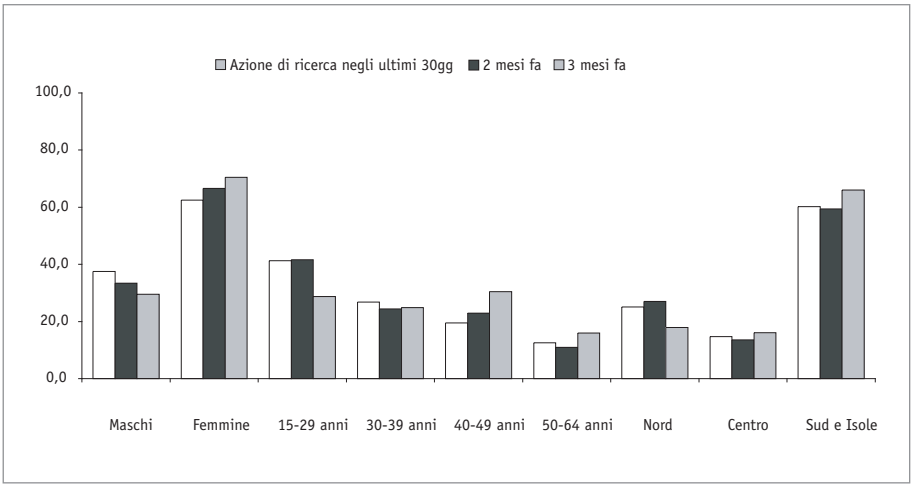
94 Per una analisi dettagliata dell'azione di ricerca compiuta si rimanda al par. 3.1 *I canali di ricerca di un lavoro*.

95 Si può vedere a tal proposito: Viviano E., *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia*, Temi e discussioni del Servizio Studi Banca d'Italia n. 450 - luglio 2002; Brandolini A., Cipollone P., Viviano E., *Does the Ilo definition capture all unemployment?*, ChilD n. 22/2003.

2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro

tre la fig. 2.3 mostra come le caratteristiche di questi individui siano molto simili a quelle dei disoccupati in senso stretto ed ulteriori studi hanno dimostrato come siano omogenei anche i comportamenti, le scelte e la probabilità di trovare un'occupazione, passando direttamente dall'inattività all'occupazione.

Figura 2.3 Caratteristiche individui che hanno compiuto tentativi di ricerca negli ultimi 30 giorni, 2 e 3 mesi fa, incidenza percentuale per genere, classe di età e area geografica



Fonte: Isfol Plus 2005

Interessante osservare nella prima parte della tab. 2.4 come nel 9% dei casi, chi dichiara di essere in cerca di un lavoro abbia ricevuto un'offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni che poi non è andata a buon fine. Ciò si è verificato in misura leggermente superiore tra gli uomini rispetto le donne, nelle regioni del Nord, tra chi ha un livello di scolarizzazione medio alto e in particolare tra i più giovani. Tra le ragioni del rifiuto dell'offerta di lavoro, un compenso inferiore alle proprie aspettative è la causa principalmente indicata, ma è possibile osservare una certa variabilità rispetto al genere; infatti questo rappresenta un limite più per gli uomini che per le donne, per chi risiede nel Sud del paese e nelle Isole, per chi ha un livello di scolarizzazione medio basso e nelle classi di età estreme, vale a dire tra i più giovani e i più adulti. Rispetto a queste dinamiche è interessante osservare quale sia il salario di riserva[96] indicato dalle diverse categorie. Anche una forma contrattuale non adeguata alle proprie richieste rappresenta un ulteriore motivo del rifiuto dell'offerta, ma in questo caso a rivelarlo sono soprattutto i disoccupati che risiedono nelle regioni del Nord del paese, chi ha un titolo universitario e sempre la classe di età più giovane. Un orario di lavoro eccessivo rispetto alle proprie disponibilità è indicato in particolare dalle donne e nelle classi di età centrali, mentre un inquadramento inferiore alle aspettative incide tra le motivazioni al rifiuto in modo crescente con il livello di istruzione.

96 Si veda il par. 2.3.

Tabella 2.4 - Rifiuto e motivazione del rifiuto ad una offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni, incidenza percentuale per genere, area geografica, titolo di studio e classe di età

Ha rifiutato offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni	Totale	Maschi	Femmine	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Sì	9,1	9,4	8,9	10,3	10,3	8,3	7,1	11,3	11,5	12,7	9,7	5,2	3,3
No	90,9	90,6	91,1	89,7	89,7	91,7	92,9	88,7	88,5	87,3	90,3	94,8	96,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Motivo del rifiuto													
Inquadramento proposto inferiore alle aspettative	14,0	14,6	13,7	14,6	11,4	14,6	8,5	15,8	29,8	14,5	19,0	2,9	5,3
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	20,4	19,8	20,8	23,6	17,5	19,7	22,3	17,5	26,4	21,5	19,4	19,7	15,3
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	40,0	46,4	36,1	25,1	43,5	46,2	41,0	41,7	26,3	41,2	36,5	36,0	57,0
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità	18,5	10,8	23,1	23,6	24,5	14,3	20,2	18,7	10,6	16,2	19,7	30,5	7,2
Sarebbe stato necessario trasferirmi	7,1	8,4	6,3	13,1	3,1	5,3	8,0	6,3	6,8	6,5	5,3	10,9	15,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.4 Rifiuto e motivazione del rifiuto ad una offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni, incidenza percentuale per genere, area geografica, titolo di studio e classe di età

2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro

La durata media di ricerca di un lavoro permette di identificare i disoccupati di lunga durata, vale a dire la quota di persone in cerca di un'occupazione da più di 12 mesi. Il tasso di disoccupazione di lunga durata nel 2005 si è attestato a poco meno del 4%, ma anche in questo caso si osserva una forte variabilità territoriale: nel Nord-Est la percentuale supera di poco l'1% mentre nel Mezzogiorno raggiunge l'8% (tab. 2.5). Se si analizza l'incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale delle persone in cerca di occupazione si rileva come nelle regioni del Centro e del Nord circa un disoccupato su tre stia cercando un'occupazione da oltre 12 mesi mentre nelle regioni del Sud e Isole questa incidenza supera il 56%.

Tabella 2.5 Tasso di disoccupazione di lunga durata per sesso e area geografica e incidenza % sul totale disoccupati

Media 2005	Tasso di disoccupazione di lunga durata			Incidenza % sul totale disoccupati
	M+F	M	F	
Totale	3,7	2,8	5,1	48,3
Nord-Ovest	1,6	1,0	2,5	36,6
Nord-Est	1,2	0,7	1,9	30,9
Centro	2,8	2,1	3,8	44,2
Mezzogiorno	8,0	6,1	11,6	56,1

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro - nuova serie

Tra i paesi Ocse l'aspetto della disoccupazione di lunga durata è uno dei più drammatici e i moniti per comprimere in tempi ragionevoli i mesi di ricerca dell'occupazione sono sempre più pressanti. Nell'analisi della durata della disoccupazione può essere interessante un confronto rispetto i tempi di ricerca di chi è attualmente occupato[97]. La tab. 2.6 riporta il tempo medio in mesi impiegato a trovare una opportunità lavorativa, per gli occupati, e il tempo medio in mesi che è trascorso da quando ci si è messi alla ricerca di un lavoro, per i non occupati. Se si analizzano prima i tempi di ricerca di chi è occupato si osserva come le donne abbiano trovato lavoro circa 2 mesi più tardi degli uomini; nel Mezzogiorno la ricerca è durata il doppio rispetto al settentrione (12 mesi contro 6); i giovani hanno impiegato la metà del tempo rispetto alle persone oltre i 30 anni; i livelli scolastici superiori si riflettono in tempi di ricerca mediamente inferiori di 1-2 mesi rispetto ai possessori della scolarizzazione dell'obbligo. Le forme dipendenti flessibili sono un'opportunità lavorativa che consente di lavorare più rapidamente, essendo mediamente la durata di ricerca inferiore di 2 mesi. Anche le forme autonome *strictu sensu* richiedono circa un mese in più di ricerca. Per quel che riguarda la ricerca di lavoro in corso da parte di persone senza un impiego

97 A chi è attualmente occupato viene chiesto di indicare quanto tempo ha impiegato nella ricerca dell'attuale lavoro.

anche in questa ipotesi la ricerca attiva delle donne supera quella degli uomini (15 mesi di ricerca contro 12 per gli uomini); i tempi di ricerca sono in media 10 mesi nel Nord, 12 mesi nel Centro per arrivare ai 15-16 nel Sud e nelle Isole; una persona in possesso solo della scuola dell'obbligo impiega per trovare lavoro quasi mezzo anno in più rispetto a chi possiede un titolo universitario.

Tabella 2.6 Tempo medio in mesi impiegato a trovare un'opportunità lavorativa, per chi è attualmente occupato e tempo medio in mesi che è trascorso da quando ci si è messi alla ricerca di un lavoro, per i non occupati

	Tempi di ricerca di chi è attualmente occupato	Tempi di ricerca di chi è attualmente non occupato
Genere		
Maschi	7,5	12,4
Femmine	9,6	14,7
Area geografica		
Nord-Ovest	6,8	10,5
Nord-Est	5,3	9,4
Centro	8,3	12,2
Sud	11,7	15,6
Isole	11,4	16,7
Classe di età		
Da 20 a 29 anni	5,6	11,7
Da 30 a 39 anni	10,6	15,5
Da 40 a 49 anni	12,6	17,4
Da 50 a 64 anni	11,7	17,7
Titolo di studio		
Licenza media	9,5	15
Diploma	8,1	13,1
Laurea	7,8	10,6
Tipo contratto		
Dipendente a tempo indeterminato	9	-
Dipendente a tempo determinato	7,6	-
Altre forme lavoro dipendente	6,7	-
Autonomo (Imprenditore/Libero professionista)	8,5	-
Altre forme lavoro autonomo (collaborazioni)	7,5	-

Fonte: Isfol Plus 2005

Ovviamente il dato delle persone in cerca di lavoro sconta la congiuntura molto più degli occupati; per una analisi omogenea si deve dunque restringere la ricerca degli occupati ad un intervallo recente, in cui i livelli di *job creation* del mercato siano i medesimi, rendendo più confrontabili gli indicatori.

2.1 Intensità, disponibilità e durata della ricerca di un lavoro

Se anziché variabili demografiche o di status occupazionale prendiamo alcune caratteristiche relative alle competenze[98] possedute o alla formazione[99] conseguita, i tempi di ricerca mostrano una serie di fattori, o dotazioni di capitale umano, più o meno premianti (tab. 2.7). Sempre iniziando l'analisi dagli occupati, il saper scrivere un documento di testo al computer riduce i tempi di ricerca di un lavoro di circa 2 mesi. L'opportunità di trovare lavoro migliora ancora di più se si sa usare internet (competenza informatica blanda); saper leggere un testo in inglese (competenza intermedia) o saper parlare in inglese (competenza alta) riducono sensibilmente i tempi d'ingresso nel mondo del lavoro; essere iscritto ad un albo riduce di poco più di un mese la durata della ricerca. Aver fatto un corso di formazione, prerogativa ancora di pochi occupati, sembra un indicatore poco attendibile per identificare performance sulla durata della ricerca.

Tabella 2.7 Tempo medio in mesi impiegato a trovare un'opportunità lavorativa, per chi è attualmente occupato e tempo medio in mesi che è trascorso da quando ci si è messi alla ricerca di un lavoro, per i non occupati

Competenze	Tempi di ricerca di chi è attualmente occupato	Tempi di ricerca di chi è attualmente non occupato
È in grado di scrivere un testo al computer		
Sì	8,1	12,3
No	10,1	17,0
È in grado di fare una ricerca su internet (per esempio l'orario dei treni)		
Sì	7,9	12,0
No	10,5	16,8
È in grado di leggere una breve comunicazione in inglese		
Sì	7,7	12,1
No	9,9	15,7
È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese		
Sì	6,8	10,4
No	9,3	14,9
È iscritto a un *albo professionale*		
Sì	7,2	12,4
No	8,6	13,4
Lei negli ultimi 3 anni ha partecipato a qualche seminario o convegno, ha fatto qualche corso di formazione o di aggiornamento professionale?		
Sì, uno	9,1	12,2
Sì, più di uno	8,6	12,4
No	8,4	14,3

Fonte: Isfol Plus 2005

98 Per un analisi delle competenze della forza lavoro si veda il cap. 5, par. 5.2.

99 Per un maggiore approfondimento sul tema della formazione si rimanda al cap. 5, par. 5.3 e 5.4.

Per le persone attualmente in cerca invece le differenze nelle abilità basse sono molto più forti (4-5 mesi); infatti il fatto di non saper utilizzare il PC prolunga i tempi di ricerca di un lavoro ad oltre un anno e mezzo, come anche il fatto di non conoscere una lingua straniera; probabilmente esiste un livello soglia di *skills* al disotto del quale si è poco appetibili per il mondo del lavoro; anche per le abilità intermedie e alte la riduzione è sensibile (3-4 mesi); l'iscrizione all'albo riduce di appena un mese la ricerca. Contrariamente a quanto osservato per gli occupati, il fatto di aver partecipato ad un corso di formazione permette di ridurre i tempi di ricerca rispetto a chi non ne fa, pur tuttavia su tempi medi superiori all'anno.

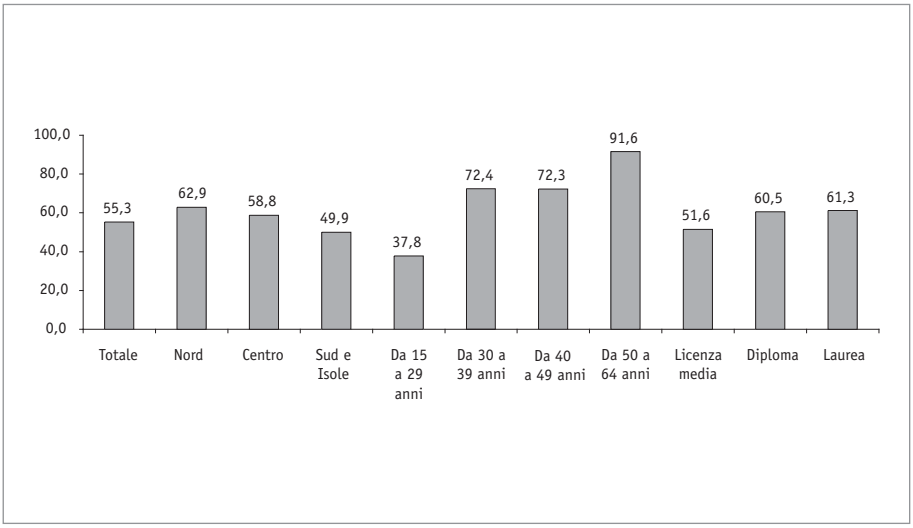
La differenza tra i tempi di ricerca di chi è attualmente non occupato rispetto gli occupati è sempre maggiore nel caso in cui gli intervistati dichiarino di non possedere ciascuna delle specifiche competenze prese in considerazione.

Ad esempio, con riferimento alla capacità di scrivere un testo al computer, il tempo di ricerca dei non occupati è superiore (in media) di circa 4 mesi rispetto agli occupati); tale differenza cresca a 7 mesi nel caso in cui vengano confrontati individui non in possesso di tale competenza.

2.2 CONDIZIONE OCCUPAZIONALE PRECEDENTE E CAUSA DELLA PERDITA DEL LAVORO*

Un'ulteriore caratterizzazione degli individui che hanno dichiarato una condizione di non occupazione è il fatto di avere avuto o meno precedenti esperienze lavorative. Più di un individuo su due dichiara di avere avuto un'occupazione in passato (55,3%) ma è interessante osservare come l'incidenza raggiunga il 63% nel Nord e si riduca al 50% nel Sud e nelle Isole (fig. 2.4). Chiaramente al crescere dell'età aumenta il numero di individui non occupati che hanno avuto un'occupazione in passato e nella classe da 50 a 64 anni la percentuale è superiore al 90%; la percentuale cresce anche in relazione al titolo di studio conseguito.

Figura 2.4 Incidenza percentuale individui non occupati che hanno avuto una precedente esperienza lavorativa per area geografica, classe di età, e titolo di studio



Fonte: Isfol Plus 2005

La quota di non occupati che non hanno mai lavorato è comunque molto alta. Le ragioni di questa inattività sono in parte attribuite dagli uomini all'assenza di opportunità lavorative o alla conclusione del periodo di studio o formazione (tab. 2.8); invece le donne legano la loro mancata partecipazione alla cura dei figli. Nella classe 15-29 anni, un giovane su due indica come motivo della non occupazione la difficoltà di trovare un lavoro senza avere una particolare esperienza lavorativa, ma è alta anche la percentuale di ragazzi che spiegano l'inattività in relazione alla conclusione del loro percorso di studio o di formazione che ha quindi ritardando l'ingresso nel mercato del lavoro. Le classi centrali d'età, in cui

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

Tabella 2.8 - Cause della non occupazione: individui che non hanno esperienze lavorative, valore % di riga per genere, classe di età, titolo di studio, area geografica

	Non ci sono opportunità di lavoro sono scoraggiato	Per impedimenti familiari	Per prendermi cura dei figli	Attualmente non ho necessità di lavorare	Motivi di salute (propria)	Il mio coniuge-convivente non voleva che lavorassi	Non ho le professionalità richieste	Periodo di formazione o di istruzione	Totale
Maschio	55,4	2,2	0,0	5,1	3,5	0,0	1,3	32,4	100,0
Femmina	34,8	6,7	39,9	6,1	2,2	1,7	1,3	7,2	100,0
15-29 anni	48,0	3,7	12,7	6,9	1,4	0,5	1,3	25,5	100,0
30-39 anni	35,7	5,8	44,5	5,2	2,1	1,2	0,9	4,6	100,0
40-49 anni	26,6	8,2	50,6	5,6	3,5	3,1	1,8	0,5	100,0
50-64 anni	53,9	16,3	17,9	2,7	9,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Medie inferiori	35,4	7,2	39,1	6,5	3,1	2,1	1,4	5,0	100,0
Diploma	42,4	4,9	29,9	5,3	1,4	0,6	1,1	14,3	100,0
Laurea	38,4	1,0	11,1	3,2	0,7	0,0	0,9	44,6	100,0
Nord-Ovest	26,4	5,9	35,9	5,4	2,8	0,6	2,3	20,7	100,0
Nord-Est	15,4	5,2	51,9	4,6	1,3	0,3	1,5	19,5	100,0
Centro	30,1	6,4	34,8	8,8	2,9	0,8	1,0	14,3	100,0
Sud	39,3	6,4	34,6	5,7	2,1	1,7	1,0	9,2	100,0
Isole	44,6	5,4	29,9	5,6	2,8	1,9	1,6	8,2	100,0
Totale	**37,8**	**6,0**	**34,2**	**5,9**	**2,4**	**1,5**	**1,3**	**10,9**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.8 Cause della non occupazione: individui che non hanno esperienze lavorative, valore % di riga per genere, classe di età, titolo di studio, area geografica

2.2 Condizione occupazionale precedente e causa della perdita del lavoro

le donne hanno una incidenza forte come componente dell'inattività, attribuiscono alla cura dei figli i limiti alla partecipazione; la classe più adulta motiva la sua inattività in relazione allo scoraggiamento nei confronti del mercato del lavoro. Rispetto al titolo di studio chi possiede un titolo universitario trova molta concorrenza nel collocarsi a livelli congrui ed ovviamente collega la sua inattività all'aver prolungato il suo percorso di studi. Mentre un mercato asfittico è indicato in maniera perentoria da chi non lavora nel Sud e nelle Isole.

Diversa è invece l'analisi delle ragioni alla base della decisione di lasciare un lavoro o del motivo per cui l'intervistato ha perso il lavoro (tab. 2.9). Ciò che si osserva è come la non occupazione femminile è determinata prevalentemente dalla volontà o necessità di prendersi cura dei figli (riguarda circa un terzo delle donne non occupate), ma ulteriori motivi di uscita dal mercato del lavoro sono anche la conclusione di un lavoro stagionale o la chiusura della ditta per cui lavorava; gli uomini invece indicano come causa principale di non occupazione il fatto di aver svolto un lavoro stagionale, la chiusura della ditta, il licenziamento e la fine di un contratto, ma anche la volontà di riprendere gli studi (circa l'11%). I giovani identificano nel fatto di aver concluso un lavoro stagionale o un contratto a termine la causa della perdita del lavoro, ma è molto alta anche la percentuale di chi ha interrotto il proprio lavoro per riprendere gli studi (18,5%). Interessante osservare come tra le motivazioni indicate nella decisione di lasciare il precedente lavoro il fatto di svolgere un lavoro poco soddisfacente dal punto di vista retributivo rappresenta una percentuale molto consistente per i più giovani rispetto le altre classi di età; in realtà tutti i livelli dei fattori indicati si riducono per classi d'età superiori lasciando spazio ed importanza alla cura dei figli (pari a circa il 36% nella classe di età 30-49); gli *over*50 indicano come motivo della perdita del precedente lavoro perentoriamente il fatto che la ditta ha chiuso (30%), ma anche il fatto di essere stato licenziato (12%) e lo svolgere un lavoro stagionale (11%), indice della difficile ri-collocazione dei lavoratori adulti una volta usciti dal mercato del lavoro. Anche lo stato di salute registra un certo peso nella decisione di interrompere il proprio lavoro.

Le persone con scolarizzazione maggiore indicano prevalentemente nel tornare a studiare, nella fine del contratto e nel lavoro stagionale, le cause di interruzione dell'impiego, mentre per chi ha un livello di istruzione più basso prevale la motivazione della "cura dei figli" (tab. 2.10). Nel Nord la cura dei figli è la principale causa dell'inattività, mentre nel Sud molte delle opportunità lavorative sono limitate a pochi mesi durante l'anno, tipicamente in impieghi stagionali.

Tabella 2.9 - Cause della non occupazione: individui che hanno avuto precedenti esperienze lavorative, valori % di colonna per genere e classe di età

	Totale	Maschi	Femmine	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni
Per avere maggior tempo per sé	1,0	1,0	1,0	1,1	1,6	0,4	0,7
Per prendermi cura dei figli	22,6	0,6	32,2	6,0	35,9	35,5	7,5
Per riprendere gli studi	7,0	10,8	5,4	18,5	1,2	0,4	-
Non c'è necessità di un altro reddito	2,6	0,1	3,7	0,9	2,3	5,7	1,0
La ditta ha chiuso	10,5	13,4	9,3	3,4	12,3	12,1	29,2
Per prendermi cura di persone non autosufficienti	1,9	0,9	2,4	0,5	1,6	3,0	5,5
Motivi di salute	3,8	4,6	3,5	1,7	2,9	6,1	8,3
Mi hanno licenziato	6,7	10,2	5,2	4,0	7,8	7,7	11,6
Mi sono trasferito	2,3	1,4	2,7	1,2	3,0	3,1	2,2
È terminato un contratto	10,0	13,4	8,5	12,4	10,2	7,4	8,2
L'azienda si è trasferita	0,8	0,8	0,8	0,4	0,5	1,3	1,4
Mancanza di soddisfazione nel lavoro	3,2	4,2	2,7	3,9	3,8	2,2	1,3
Era un lavoro stagionale	19,1	28,5	15,0	36,0	10,3	8,5	11,3
Motivi personali	3,7	4,7	3,3	3,7	2,3	4,1	7,4
Condizioni di lavoro insoddisfacenti	4,5	5,4	4,2	6,1	4,3	2,8	4,4
Altro motivo	0,2	0,2	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.9 Cause della non occupazione: individui che hanno avuto precedenti esperienze lavorative, valori % di colonna per genere e classe di età

Tabella 2.10
Cause della non occupazione: individui che hanno avuto precedenti esperienze lavorative, valori % di colonna per titolo di studio e area geografica

Tabella 2.10 - Cause della non occupazione: individui che hanno avuto precedenti esperienze lavorative, valori % di colonna per titolo di studio e area geografica

	Totale	Medie inferiori	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole
Per avere maggior tempo per sé	1,0	1,0	1,0	0,4	1,2	0,8	0,9	0,9	1,1
Per prendermi cura dei figli	22,6	24,1	21,8	14,3	29,3	30,4	24,9	18,1	14,2
Per riprendere gli studi	7,0	4,4	10,0	12,2	8,4	9,3	8,7	5,2	5,2
Non c'è necessità di un altro reddito	2,6	3,2	2,0	0,7	2,1	2,9	2,4	3,0	2,4
La ditta ha chiuso	10,5	12,8	8,3	3,7	11,1	8,1	11,0	11,5	9,5
Per prendermi cura di persone non autosuf.	1,9	2,4	1,4	0,7	1,9	1,5	2,0	2,2	1,7
Motivi di salute	3,8	5,2	2,2	1,3	3,8	3,8	3,9	4,2	3,1
Mi hanno licenziato	6,7	7,5	6,1	3,2	5,8	4,4	6,6	8,7	6,3
Mi sono trasferito	2,3	2,2	2,5	2,4	2,4	1,8	2,5	2,1	3,0
È terminato un contratto	10,0	6,8	12,2	26,2	9,2	9,0	9,8	9,8	12,5
L'azienda si è trasferita	0,8	0,9	0,6	0,4	1,2	0,6	0,5	1,0	0,3
Mancanza di soddisfazione nel lavoro	3,2	2,5	3,9	5,3	3,0	1,8	3,1	3,8	3,4
Era un lavoro stagionale	19,1	18,8	18,9	22,6	14,7	19,2	16,4	19,7	26,1
Motivi personali	3,7	3,9	3,5	2,9	2,4	4,1	3,6	3,9	4,8
Condizioni di lavoro insoddisfacenti	4,5	4,0	5,4	3,9	3,4	2,4	3,6	5,7	6,4
Altro motivo	0,2	0,2	0,2	0,0	0,4	0,0	0,1	0,3	0,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

2.2 Condizione occupazionale precedente e causa della perdita del lavoro

Come in parte già evidenziato le persone che si dichiarano in cerca di un lavoro provengono per un 40% dall'inattività[100], mentre il restante 60% aveva un precedente lavoro. Per quest'ultimi è interessante osservare quale fosse l'inquadramento contrattuale prima di perdere o di lasciare il proprio lavoro.

Dalle tabb. 2.11 e 2.12 si osserva come un disoccupato su tre ha visto porre fine al proprio contratto a tempo indeterminato ma la percentuale è ancora maggiore tra le donne, nelle classi di età più adulte, per chi risiede nel Nord del paese e non ha un livello di scolarizzazione elevato. Per un ulteriore 25% il contratto precedente era a tempo determinato e ciò interessa in particolare i più giovani e chi ha un livello d'istruzione elevato. Molto alta la quota di accordi informali, pari al 15%, con punte superiori al 20% nella classe tra i 15 e i 24 anni e nel Sud del paese. Tra i giovani supera il 7% la percentuale di disoccupazione che deriva da un precedente contratto di formazione lavoro, apprendistato e contratto d'inserimento. Chi possiede un titolo universitario arriva alla non occupazione vedendo concludere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto o collaborazione occasionale, con un'incidenza pari a circa il 24%. Il 55% degli attuali non occupati proviene da aziende fino a 15 dipendenti[101].

100 Sono esclusi dall'analisi chi è alla ricerca del primo lavoro.

101 Il fatto di vedersi stipulare un contratto a tempo indeterminato non rappresenta una garanzia in termini di continuità del rapporto di lavoro nelle aziende fino a 15 dipendenti poiché il diritto al reintegro in caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo (art. 18) si applica ai lavoratori dipendenti occupati presso datori di lavoro imprenditori e non imprenditori che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva ove si è verificato il licenziamento.

Tabella 2.11 Precedente tipologia contrattuale prima della non occupazione, incidenza percentuale per genere e classe di età

Tabella 2.11 - Precedente tipologia contrattuale prima della non occupazione, valore % di colonna per genere e classe di età

	Totale	Maschi	Femmine	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Lavoro a tempo indeterminato	35,1	34,0	36,1	21,9	37,7	43,5	39,6
Lavoro a tempo determinato	25,1	24,2	25,9	30,9	26,8	22,5	17,1
CFL, apprendistato, inserimento	3,2	3,2	3,2	7,2	3,3	0,9	0,0
Lavoro interinale e lavoro a chiamata	3,5	3,9	3,2	3,8	3,1	2,6	5,0
Collaborazioni	6,7	5,5	7,7	10,5	6,0	4,1	5,5
Attività in proprio (Partita Iva)	4,9	6,6	3,4	0,4	5,5	5,8	9,6
Imprenditore, socio, coadiuvante	5,6	6,6	4,7	2,0	5,0	6,8	10,5
Stage, pratica professionale, tirocinio	0,8	0,7	0,9	2,2	0,4	0,2	0,0
Accordi informali	15,1	15,4	14,8	21,2	12,2	13,6	12,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.12 - Precedente tipologia contrattuale prima della non occupazione, valore % di colonna per area geografica e titolo di studio

	Totale	Nord	Centro	Sud e Isole	Medie inferiori	Diploma	Laurea
Lavoro a tempo indeterminato	35,1	43,7	34,7	30,9	36,6	35,1	18,3
Lavoro a tempo determinato	25,1	24,5	27,4	24,8	21,0	30,1	34,3
CFL, apprendistato, inserimento	3,2	3,3	1,9	3,5	3,0	3,7	1,5
Lavoro interinale e lavoro a chiamata	3,5	2,3	2,5	4,4	4,0	2,6	4,6
Collaborazioni	6,7	7,0	9,7	5,7	3,8	8,9	23,7
Attività in proprio (Partita Iva)	4,9	5,2	6,6	4,2	6,2	3,2	2,6
Imprenditore, socio, coadiuvante	5,6	6,1	5,7	5,3	6,9	4,0	2,1
Stage, pratica professionale, tirocinio	0,8	0,7	0,8	0,8	0,5	1,0	2,7
Accordi informali	15,1	7,1	10,7	20,3	17,9	11,4	10,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.12 Precedente tipologia contrattuale prima della non occupazione, incidenza percentuale per area geografica e titolo di studio

2.2 Condizione occupazionale precedente e causa della perdita del lavoro

Nell'indagare quale siano le difficoltà riscontrate nella ricerca di un lavoro (tab. 2.13) si osserva come una formazione non adeguata alle richieste rappresenti il principale problema indicato, soprattutto tra chi dichiara di avere un basso livello d'istruzione, mentre chi ha un titolo universitario lamenta la difficoltà di trovare un'occupazione in cui sia possibile valorizzare la propria laurea. Anche la necessità di trasferirsi per trovare lavoro rappresenta un vincolo soprattutto tra le donne e per chi risiede nel Sud del paese. Un'offerta economica non soddisfacente è indicato soprattutto nel Sud e nelle Isole, dai disoccupati più adulti e da chi ha un titolo di studio non elevato, ma vedremo come questo aspetto non sia assolutamente collegato a richieste economiche particolarmente esose[102]. La mancanza di una precedente esperienza lavorativa limita in particolare i giovani e chi ritarda il proprio ingresso nel mercato del lavoro per conseguire una laurea. La propria età è percepita come un problema nella ricerca di un lavoro per circa un 40% degli individui intervistati, ma la percentuale supera il 60% nella classe di età tra i 40 e i 49 anni e raggiunge il 67% tra gli *over* 50; ciò mette bene in evidenza l'enorme difficoltà che si presenta ad un individuo adulto una volta che abbia perso il proprio lavoro o dopo un periodo di inattività. Anche il fatto di essere una donna viene percepito come penalizzante nella ricerca di un lavoro prevalentemente nelle classi di età centrali e nel Nord del paese.

102 Vedi par. 2.3.

Tabella 2.13 - Difficoltà nella ricerca di un lavoro, % risposte affermative per genere, per area geografica e titolo di studio

	Totale	Maschi	Femmine	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla sua	20,6	20,6	20,5	24,6	20,3	17,7	13,9	18,2	21,1	21,4	16,8	21,7	41,9
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla sua	46,1	42,0	48,4	45,8	49,2	46,6	39,9	46,8	44,1	46,3	51,9	42,0	26,5
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro/necessità di trasferirsi	44,4	36,9	48,5	40,9	45,6	48,8	44,9	37,6	39,1	48,3	47,1	42,6	33,7
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	41,0	35,5	44,1	56,2	37,5	31,6	18,3	38,8	38,0	42,6	35,7	45,0	57,4
È stato penalizzato dall'età	39,5	36,8	41,1	18,5	39,8	61,4	66,7	48,2	44,3	35,0	43,9	35,8	28,5
È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo	13,4	4,7	18,3	8,7	17,5	17,8	11,6	17,1	15,4	11,5	12,5	14,7	13,3
Offerta economica non soddisfacente	43,4	44,5	42,9	49,0	46,3	36,8	31,2	33,3	38,8	48,5	40,7	48,1	38,7

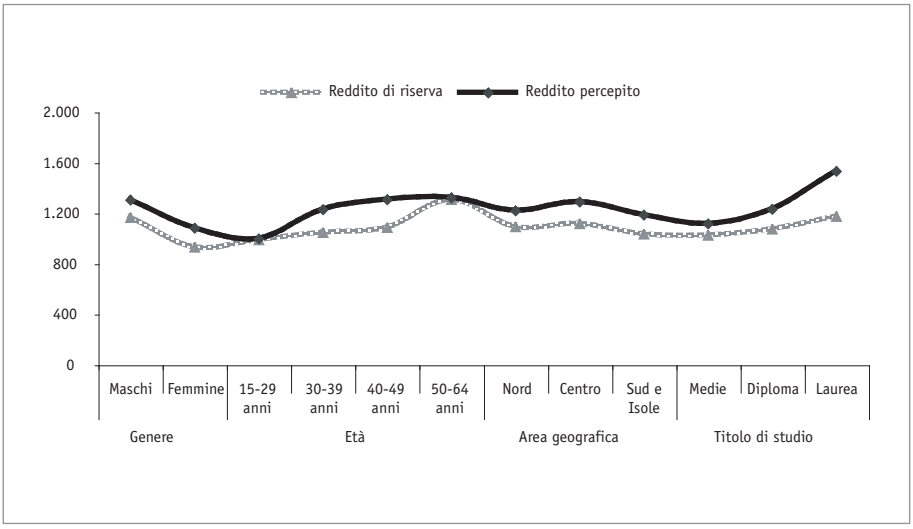
Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 2.13 Difficoltà nella ricerca di un lavoro, percentuale risposte affermative per genere, area geografica e titolo di studio

2.3 SALARIO DI RISERVA*

Nei paragrafi precedenti è emerso come "un'offerta economica non adeguata alle proprie aspettative" rappresenti una delle principali difficoltà incontrate nella ricerca di un'occupazione, e spesso anche la ragione del rifiuto dell'offerta di un lavoro. La fig. 2.5 mette a confronto il reddito netto mensile minimo che farebbe accettare un lavoro a chi si dichiara attualmente in cerca di occupazione (salario di riserva), con il reddito netto percepito mensilmente da un lavoratore dipendente full-time. Nel primo caso, per poter effettuare il confronto, si è preso in considerazione solo chi ha dichiarato una disponibilità lavorativa oraria superiore a 7 ore giornaliere. Le aspettative osservate per genere, età, titolo di studio ed area geografica sono abbastanza coerenti con la realtà. Infatti si conferma il differenziale di genere anche in termini di salario di riserva, ed altri andamenti attesi come la relazione crescente al crescere dell'età e del titolo di studio.

Figura 2.5 Reddito di riserva netto mensile e reddito netto mensile percepito dai dipendenti full-time



Fonte: Isfol Plus 2005

Il salario di riserva risulta sempre inferiore al salario medio percepito (circa 165 euro in media in meno). Ma è necessario distinguere tra due aspetti differenti. In primo luogo la differenza tra reddito di riserva ed il valore del reddito reale, che nel caso generale porta ad avere un reddito reale percepito maggiore del 16%, (tab. 2.14). Per le donne questa differenza è maggiore che per gli uomini ma le distanze più forti si riscontrano nelle classi di età. Nella prima e nell'ultima classe non esiste quasi differenza, le classi centrali invece dichiarano salari di riserva molto inferiori;

* Di Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

questo dato potrebbe essere collegato alla percezione di una maggiore difficoltà di reintegro nel mercato del lavoro che determina un ridimensionamento delle proprie pretese economiche. Non sembrano esserci grandi distinzioni per area geografica se non che nel Centro si registrano livelli di reddito più elevati, sia per quello percepito che nel caso di reddito minimo per accettare un lavoro. Interessante osservare come le aspettative di reddito di chi possiede un titolo universitario siano molto inferiori al reddito realmente percepito dagli occupati nella stesso livello d'istruzione (la differenza relativa è la più alta registrata) e ciò può essere grossolanamente dovuto a una scarsa conoscenza del mercato del lavoro. I laureati infatti hanno un reddito superiore del 31% rispetto a quello di riserva, un valore pari a 361 euro al mese.

Tabella 2.14 Salario di riserva dei non occupati e reddito netto percepito mensilmente dai lavoratori dipendenti full time, valore medio e differenza relativa

	Reddito minimo netto al mese che sarebbe disposto ad accettare con una disponibilità oraria superiore a 7 ore giornaliere	Reddito netto percepito mensilmente (Lavoratori dipendenti full-time)	Differenza relativa
	Valore medio (a)	Valore medio (b)	(b-a)/b
Totale	1.058	1.223	16%
Genere			
Maschi	1.165	1.304	12%
Femmine	930	1.081	16%
Età			
Da 15 a 29 anni	988	998	1%
Da 30 a 39 anni	1.046	1.229	17%
Da 40 a 49 anni	1.085	1.307	20%
Da 50 a 64 anni	1.306	1.323	1%
Area geografica			
Nord	1.091	1.218	12%
Centro	1.114	1.289	16%
Sud e Isole	1.032	1.186	15%
Titolo di studio			
Licenza media	1.023	1.116	9%
Diploma	1.072	1.232	15%
Laurea	1.172	1.533	31%
Ha avuto una precedente occupazione	1.057	-	-
È alla ricerca del primo lavoro	991	-	-
Durata ricerca > 12 mesi	1.015	-	-
Durata ricerca <=12mesi	1.047	-	-

Fonte: Isfol Plus 2005

2.3 Salario di riserva

Nel caso delle differenze di genere gli uomini pretendono un reddito di 235 euro al mese in più rispetto a quello delle donne. Tale differenza si riscontra anche se si osservano i redditi percepiti.

Analizzando le classi di età le distanze sono maggiori: il reddito minimo per accettare un lavoro è di 318 euro in più per un individuo con più di cinquanta anni rispetto ad un giovane con meno di trenta anni. Dunque in entrambe le classi vi è la consapevolezza del proprio valore sul mercato, ma mentre per i giovani si tratta di cifre decisamente contenute, per chi è nell'ultima classe il reddito è ben più elevato.

Per area geografica le differenze non sono elevate ma evidenziano una differenza tra il Centro ed il resto del paese, sia sulle aspettative che sui redditi reali percepiti.

Osservando il titolo di studio il reddito minimo che indurrebbe una persona in cerca di occupazione ad accettare l'impiego non sembra registrare grandi differenze che invece esistono nella realtà.

In conclusione si può dire che l'esperienza appare creare delle sperequazioni: se si fa riferimento alla prima classe di età ed alle persone che sono in cerca di prima occupazione esse dichiarano un salario di riserva significativamente più basso, come anche, nel primo caso, il reddito, invece, reale. Per chi invece ha avuto una precedente occupazione il salario di riserva è, invece, pari a quello medio totale. Se in questo caso il differenziale salariale può esser spiegato dalle competenze necessarie non ancora acquisite, nel caso analogo dei differenziali di genere non si trovano motivazioni oggettive. La maggiore durata della disoccupazione induce necessariamente a dover abbassare il proprio limite di accettazione.

capitolo 3

LA RICERCA DI LAVORO

3.1 I CANALI D'INTERMEDIAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO*

L'attività di ricerca di un lavoro può riguardare ormai tutte le età della vita adulta. I sistemi di intermediazione, pertanto, svolgono un ruolo importante nel ridurre il costo individuale e collettivo di ricerca di un impiego, minimizzando il tempo passato senza occupazione. Questo scenario è ulteriormente complicato dalla natura del lavoro che da standard e stabile si sta evolvendo verso forme più articolate con atipicità sia nella erogazione che nella durata.
L'introduzione di nuovi agenti, pubblici e privati, che possono svolgere attività d'intermediazione può sostenere e facilitare l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro. L'ampliamento degli strumenti di avviamento e inserimento lavorativo (apprendistato, stage) ha completato un disegno innovatore che, al volgere degli anni Novanta, aveva dato nuove funzioni e riorganizzato le strutture dei Centri per l'impiego (Cpi)[103]. Tuttavia in Italia, come in molti paesi, si registra ancora nelle fasi di ricerca di lavoro un alto livello di utilizzo di canali informali. Se questo processo lo si analizza dal punto di vista individuale è efficacie, nel senso che consente in molti casi di trovare una occupazione; tuttavia se lo si osserva da un punto di vista sociale, ingenera una serie di distorsioni. La prima è che riduce la mobilità occupazionale, facilitando il permanere dei figli nello stesso alveo professionale della famiglia di origine; la seconda è che limita la premialità del sistema verso le persone migliori in quanto, saturando posti di lavoro disponibili, non permette un incontro ottimale tra fabbisogni professionali del mondo produttivo e professionalità offerte; infine il sottoutilizzo di processi di selezione genera inefficienze nel mercato del lavoro con elevati costi sociali. L'Indagine Isfol Plus ha consentito di rilevare le dinamiche connesse all'uso dei diversi canali di ricerca e di inserimento sul lavoro.

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

103 Cfr. D.Lgs. n. 469/97.

3.1 I canali d'intermediazione nel mercato del lavoro

La ricerca di lavoro risulta essere un processo complesso che spesso si sviluppa per "prove ed errori", in cui si alternano fasi di ricerca e di crescita professionale, strumenti di comunicazione formali e intermediazione informale, in cui il capitale umano deve trovare un giusta collocazione nel sistema produttivo locale. Analizzando i comportamenti delle diverse tipologie di persone in cerca di lavoro (tab. 3.1) si nota innanzitutto che quando si è alla ricerca del lavoro stando fuori dal mercato del lavoro si fa mediamente maggiore ricorso ai canali istituzionali e formali (offerte sulla stampa) e meno a quelli informali. Il mondo produttivo, infatti, richiede esperienza e spesso concede ridotti tempi di apprendimento delle mansioni da svolgere; un sistema di accreditamento dei candidati può facilitare l'ingresso al lavoro per chi non può vantare esperienze lavorative recenti.

L'intensità della ricerca è sicuramente una variabile legata alla necessità di lavorare che gli individui hanno ed è, di riflesso, in forte relazione con la disponibilità ad accettare le occupazioni disponibili (*vacancies*).

Infatti la scelta di entrare nel mondo del lavoro, soprattutto per alcune tipologie di lavoratori, quali le donne con figli, i giovani studenti e i ritirati dal lavoro ancora attivi, è seguente ad una attenta analisi costi-benefici, comprendente i costi di mobilità e il costo opportunità di fare certe scelte, niente affatto scontata.

Nella tab. 3.1 sono riportate le numerosità totali e le composizioni percentuali per canali di inserimento sul lavoro, di quattro diverse tipologie di utilizzatore. Tali distribuzioni rappresentano il riferimento totale delle successive disaggregazioni operate. Pertanto nella seconda colonna vediamo la distribuzione delle persone in cerca di lavoro nell'ultimo mese. Rispetto alle persone in cerca di lavoro in maniera "meno attiva" aumenta il ricorso all'informale, segnale che la necessità perentoria di lavorare porta a selezionare e attivare i canali di intermediazioni che possono più rapidamente dare opportunità concrete di lavoro. Il rapporto tra i canali che hanno dato un lavoro nel corso della vita e quelli che hanno dato l'attuale occupazione può essere inteso anche come un livello di performance, considerando gli esiti dei singoli canali utilizzati durante la fase (o le fasi) di ricerca del lavoro nel corso della vita rispetto a come poi si è trovato lavoro. I canali "*esperienze lavorative", "amici, parenti e conoscenti", "concorsi pubblici"* e "*avvio di una attività autonoma*" risultano dare una probabilità maggiore, se usati, di far raggiungere un posto di lavoro. Tuttavia sussistono vincoli importanti al loro utilizzo, per esempio la possibilità di avere una occasione lavorativa oppure una rete di conoscenze che ti inserisca nel mondo del lavoro, un capitale iniziale per avviare una attività o la possibilità di partecipare a dei concorsi.

Le tabb. 3.2, 3.3 e 3.4, mostrano in dettaglio l'ultima attività di ricerca di lavoro. In particolare è interessante collocare la ricerca di lavoro in relazione alla vita del lavoratore, attraverso due indicatori: l'età e la durata dell'attuale impiego[104].

104 Si intende l'anzianità presso l'attuale impiego, da non confondersi con l'anzianità lavorativa o esperienza; la prima è sostanzialmente la durata dell'attuale occupazione, la seconda indica gli anni di lavoro svolti nella vita.

	Inattivi o in cerca (1)	In cerca di lavoro attivamente (2)	Occupati, canali usati in generale (3)	Occupati, ultimo canale utilizzato
Centri per l'impiego	11,8	8,9	7,6	2,2
Agenzie lavoro interinale	7,5	5,6	7,1	1,0
Società di ricerca/selezione	5,0	4,7	4,1	0,7
Scuole/istituti formazione	0,6	0,5	2,7	1,6
Offerte sulla stampa	19,4	18,3	12,9	3,4
Esperienze lavorative	0,7	1,8	0,6	1,7
Amici, parenti, conoscenti	29,7	34,5	29,6	36,8
Auto candidature	20,6	23,6	22,8	15,6
Concorsi pubblici	2,6	1,7	6,1	18,2
Avvio attività autonoma	0,2	0,5	2,2	11,6
Nessuno di questi/non indica	1,9	0,0	4,3	7,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
di cui canali istituzionali*	24,9	19,7	21,5	5,5
Totale in valori assoluti	**4.542.316**	**3.609.926**	**3.890.123**	**22.060.491**

Tabella 3.1 Canali di inserimento sul lavoro per tipologia di utilizzatore, valori assoluti e incidenza percentuale

** Per canali istituzionali si intendono i centri per l'impiego, le agenzie di lavoro interinale, le società di ricerca e selezione e le scuole e gli istituti di formazione*

(1) Persone attualmente non occupate, esclusi ritirati dal lavoro

(2) Persone in cerca di lavoro che hanno fatto tentativi di ricerca negli ultimi 30 giorni

(3) Limitatamente alle persone che hanno iniziato a lavorare dopo il 1993

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella tab. 3.2 controlliamo com'è avvenuto l'accesso al mercato del lavoro per generazioni diverse e come questo sia cambiato nel tempo. Questo può aiutare ad identificare alcuni cambiamenti strutturali avvenuti negli ultimi anni sia nel sistema economico produttivo che nel mercato del lavoro creando discontinuità tra periodi e generazioni. Se si osservano le classi d'età si rileva come i concorsi abbiano occupato oltre 5 milioni di persone, ma in maniera nettamente maggiore per le classi d'età superiori ai 40 anni. Gli *amici, parenti e conoscenti* sono progressivamente meno utilizzati al crescere dell'età, rendendo evidente il ruolo dei canali informali nel primo inserimento nel mondo del lavoro. I servizi pubblici e privati hanno intermediato oltre il 10% dei giovani e meno del 5% degli *over* 50. Invece disaggregando per l'anzianità occupazionale vediamo come fino a 10 anni fa oltre un terzo dell'occupazione avveniva tramite concorso e, in maniera inversamente proporzionale, il ricorso ad *amici, parenti e conoscenti* era circa la metà di oggi. Analizzando complessivamente queste tendenze pare esserci una ricomposizione tra canali formali verso canali informali, mitigata solo parzialmente dal crescente ruolo dei servizi pubblici e privati (canali istituzionali).

Tabella 3.2 - Canali di inserimento sul lavoro, ultimo canale usato, incidenza percentuale per classi d'età e anzianità occupazionale

	Classe di età				Anzianità di servizio in anni			
	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Da 1 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 15 anni	>15 anni
Centri per l'impiego	1,8	1,9	2,6	2,6	2,1	2,0	2,5	2,3
Agenzie lavoro interinale	2,8	0,8	0,5	0,2	2,5	0,9	0,2	0,0
Società ricerca e selezione	1,1	0,9	0,5	0,3	1,3	0,9	0,4	0,3
Scuole e istituti di formaz.	3,5	1,7	0,7	0,7	1,9	2,3	1,6	1,0
Offerte sulla stampa	4,6	4,6	2,7	1,4	5,1	3,8	2,2	2,2
Esperienze lavorative	2,3	1,2	1,7	1,9	2,3	1,8	1,1	1,3
Amici, parenti, conoscenti	47,0	37,7	34,4	29,0	44,2	39,7	36,3	29,3
Auto candidature	20,3	17,7	12,9	11,5	17,2	18,1	16,3	12,7
Concorsi pubblici	6,3	16,1	25,0	23,4	7,5	14,4	21,3	28,1
Avvio attività autonoma	5,9	10,7	11,8	18,1	9,3	9,6	12,0	14,3
Altro	4,2	6,7	7,3	10,8	6,4	6,6	6,1	8,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

3.1 I canali d'intermediazione nel mercato del lavoro

L'incidenza dei servizi privati e pubblici, tuttavia, è maggiore nelle classi d'età più giovani, le quali sembrerebbero le più esposte a tutte le riforme dei sistemi di reclutamento. Considerando la dimensione aziendale del nostro paese (tab. 3.3), la prevalenza di imprese di piccole dimensioni comporta criteri di reclutamento spesso non professionali e limita l'utilizzo dei canali istituzionali e formali. Il livello d'istruzione comporta un ricorso maggiore verso i canali informali per le persone con un livello d'istruzione medio inferiore, mostrando un rapporto di tre a uno del ricorso al canale amici, parenti e conoscenti tra persone con livelli d'istruzione media inferiore e laurea. I *concorsi,* il canale di reclutamento "più formale", è maggiormente utilizzato da chi ha livelli d'istruzione superiori, ovviamente per la natura della selezione che in Italia si basa, quasi sempre, sul valore legale del titolo di studio.
È opportuno notare come le attuali procedure di selezione tramite concorsi possano essere inserite in un quadro più ampio di riforme sull'accesso al lavoro ispirate a un principio meritocratico e premiante di "tutti" i titoli conseguiti.

Tabella 3.3 Canali di inserimento sul lavoro, ultimo canale usato, incidenza percentuale per livello d'istruzione e dimensione aziendale

	Titolo di studio			Dimensione azienda		
	Licenza media	Diploma	Laurea	1-15 addetti	16-50 addetti	Più di 50 addetti
Centri per l'impiego	2,9	2,0	0,8	0,9	2,0	3,3
Agenzie lavoro interinale	0,6	1,5	0,6	0,5	1,4	2,3
Società ricerca e selezione	0,5	0,9	1,1	0,3	0,9	1,3
Scuole e istituti di formaz.	0,6	1,9	3,4	1,1	2,0	2,7
Offerte sulla stampa	2,8	4,0	3,4	2,9	5,3	5,6
Esperienze lavorative	1,3	1,8	2,3	1,6	1,7	1,9
Amici, parenti, conoscenti	46,1	33,8	17,8	46,3	51,4	39,8
Auto candidature	16,5	15,2	14,3	10,1	25,6	32,9
Concorsi pubblici	7,7	23,0	35,4	1,5	3,2	4,6
Avvio attività autonoma	13,1	9,7	12,8	23,9	2,7	1,0
Altro	8,0	6,3	8,0	10,9	3,8	4,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Il genere, tab. 3.4, sembra un discriminante blando se non per la preferenza delle donne verso una collocazione nella P.A. e una ridotta propensione all'avvio di attività autonome. Relativamente alla distribuzione territoriale le risposte fornite sembrano abbastanza omogenee, con la significativa eccezione del ricorso al canale "concorsi pubblici" per il Mezzogiorno che ha una incidenza (oltre il 33%) molto superiore al resto del paese. Tuttavia la quota di utilizzo di canali amicali dichiarata, significativamente diversa nel Mezzogiorno rispetto al resto del paese, induce a considerare la possibilità di effetti di *under reporting*. Seppure alla luce di livelli di incidenza contenuti, il canale "scuole ed istituti di formazio-

Tabella 3.4 Canali di inserimento sul lavoro, ultimo canale usato, incidenza per area geografica e genere

	Area geografica				Sesso	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Maschi	Femmine
Centri per l'impiego	2,2	1,5	2,2	2,7	2,0	2,5
Agenzie lavoro interinale	1,5	1,2	0,7	0,4	0,8	1,3
Società ricerca e selezione	0,7	0,6	0,9	0,7	0,7	0,8
Scuole e istituti di formaz.	1,9	1,9	1,8	0,9	1,3	2,0
Offerte sulla stampa	4,7	4,2	2,8	2,0	3,3	3,7
Esperienze lavorative	1,7	1,5	1,8	1,7	1,7	1,7
Amici, parenti, conoscenti	37,0	38,1	37,8	34,9	36,5	37,2
Auto candidature	19,6	16,6	12,6	12,9	15,9	15,1
Concorsi pubblici	13,1	16,0	19,7	24,0	15,5	22,4
Avvio attività autonoma	9,8	11,3	13,3	12,4	14,5	7,1
Altro	7,8	7,0	6,5	7,3	7,9	6,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

ne" nel Mezzogiorno intermedia la metà delle opportunità lavorative rispetto alla media del paese, evidenziando un minor legame tra "scuole e istituti di formazione" con il sistema produttivo locale.

La tab. 3.5a mostra invece la relazione che esiste tra canale utilizzato e tipo di contratto ottenuto. Ovviamente persone che hanno cercato lavoro 5, 10 o 15 anni fa hanno agito su *mercati del lavoro, sistemi produttivi* e *normative di riferimento* molto differenti; pertanto la popolazione è stata raggruppata per periodi di ricerca di un'occupazione, al fine di fare il confronto su mercati del lavoro omogenei.

Tabella 3.5a - Canale utilizzato per tipo di contratto ottenuto (attuale occupazione) e anzianità di servizio (periodo in cui si è cercato lavoro), valori percentuali

Canale utilizzato per trovare l'attuale lavoro per tipo contratto attuale	Spi	Apl	Annunci sulla stampa	Informale	Auto candidature	Concorsi pubblici	Avvio attività autonoma	Altro canale	Totale
Anzianità di servizio 1-5 anni									
Dipendente a tempo indeterminato	1,2	3,3	3,1	24,9	11,0	4,7	0,3	3,4	51,9
Dipendente a tempo determinato	0,6	1,4	0,6	6,1	3,1	2,1	0,0	0,9	14,8
Altre forme lavoro dipendente	0,0	0,3	0,3	3,0	0,6	0,1	0,1	0,3	4,7
Autonomo	0,2	0,0	0,3	5,9	1,1	0,2	8,8	3,6	20,1
Altre forme lavoro autonomo	0,2	0,7	0,8	4,2	1,4	0,3	0,2	0,6	8,4
Totale	**2,1**	**5,7**	**5,1**	**44,2**	**17,2**	**7,5**	**9,3**	**8,8**	**100,0**
Anzianità di servizio 6-10 anni									
Dipendente a tempo indeterminato	1,6	3,3	3,2	28,4	16,1	12,6	0,3	3,5	69,0
Dipendente a tempo determinato	0,3	0,4	0,0	1,3	0,6	1,2	0,0	2,3	4,1
Altre forme lavoro dipendente	0,1	0,0	0,0	2,1	0,1	0,2	0,1	1,5	2,7
Autonomo	0,0	0,0	0,5	6,1	0,8	0,3	9,2	0,0	21,3
Altre forme lavoro autonomo	0,0	0,2	0,1	1,7	0,5	0,3	0,1	1,1	2,9
Totale	**2,0**	**4,0**	**3,8**	**39,7**	**18,1**	**14,4**	**9,6**	**8,4**	**100,0**
Anzianità di servizio 11-15 anni									
Dipendente a tempo indeterminato	2,2	1,6	2,1	26,2	14,9	20,7	0,2	3,4	71,4
Dipendente a tempo determinato	0,2	0,0	0,1	0,8	0,3	0,3	0,0	0,0	1,8
Altre forme lavoro dipendente	0,0	0,0	0,0	0,7	0,2	0,2	0,2	0,0	1,3
Autonomo	0,0	0,0	0,5	7,6	0,3	0,3	11,8	3,9	24,6
Altre forme lavoro autonomo	0,0	0,5	0,0	0,6	0,1	0,0	0,0	0,4	0,9
Totale	**2,4**	**2,1**	**2,8**	**35,9**	**15,7**	**21,5**	**12,2**	**7,7**	**100,0**

segue

Tabella 3.5a Canale utilizzato per tipo di contratto ottenuto (attuale occupazione) e anzianità di servizio (periodo in cui si è cercato lavoro), valori percentuali

segue *Tabella 3.5a - Canale utilizzato per tipo di contratto ottenuto (attuale occupazione) e anzianità di servizio (periodo in cui si è cercato lavoro), valori percentuali*

Canale utilizzato per trovare l'attuale lavoro per tipo contratto attuale	Spi	Apl	Annunci sulla stampa	Informale	Auto candidature	Concorsi pubblici	Avvio attività autonoma	Altro canale	Totale
Anzianità di servizio più di 15 anni									
Dipendente a tempo indeterminato	2,1	1,0	1,6	20,5	11,7	28,2	0,3	3,8	69,2
Dipendente a tempo determinato	0,0	0,1	0,0	0,9	0,0	0,2	0,1	0,0	1,5
Altre forme lavoro dipendente	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,9
Autonomo	0,2	0,0	0,3	5,7	0,8	0,2	13,8	6,0	27,0
Altre forme lavoro autonomo	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,1	0,4	1,5
Totale	**2,3**	**1,2**	**1,9**	**28,8**	**12,6**	**28,6**	**14,5**	**10,1**	**100,0**
Tutti									
Dipendente a tempo indeterminato	1,7	2,3	2,5	24,3	12,9	16,7	0,3	3,5	64,2
Dipendente a tempo determinato	0,3	0,5	0,2	2,6	1,1	1,0	0,0	0,4	6,1
Altre forme lavoro dipendente	0,0	0,1	0,1	1,7	0,2	0,1	0,1	0,2	2,5
Autonomo	0,1	0,0	0,4	6,2	0,8	0,2	11,0	4,5	23,4
Altre forme lavoro autonomo	0,1	0,3	0,3	2,1	0,6	0,2	0,1	0,3	3,8
Totale	**2,2**	**3,3**	**3,4**	**36,8**	**15,6**	**18,2**	**11,6**	**8,9**	**100,0**

Legenda: al fine di poter avere raggruppamenti significativi dal punto di vista dell'attendibilità delle stime sono state accorpate alcune voci, rispetto la forma contrattuale : per Dip. a tempo determinato si considera il Contratto a tempo determinato, il Contratto formazione lavoro (Cfl), l'Apprendistato (nella forma precedente alla riforma del 2003) e il Contratto d'inserimento; per altre forme di lavoro dipendente si considerano i contratti di lavoro interinale, il Lavoro intermittente o a chiamata, l'Alternanza scuola e lavoro, lo Stage, pratica professionale, tirocinio e gli Accordi informali; per altre forme di lavoro autonomo si considerano la Collaborazione coordinata e continuativa, la Collaborazione occasionale (solo ritenuta d'acconto) e il Lavoro a progetto. Rispetto i canali di ricerca per Spi si considerano i Centri per l'impiego; per Apl le Agenzie di lavoro interinale, le Società di ricerca e selezione e le Scuole e gli istituti di formazione; nella voce Altro canale confluiscono i canali non considerati nell'elenco
Fonte: Isfol Plus 2005

3.1 I canali d'intermediazione nel mercato del lavoro

Si tenga presente che la percentuale indicata è possibile considerarla come la probabilità di transitare da un canale d'intermediazione verso un tipo di contratto nel contesto di mercati del lavoro omogenei. Consideriamo inizialmente la sottotabella relativa agli occupati con una anzianità di servizio di 1-5 anni che hanno trovato lavoro a tempo indeterminato attraverso, per esempio, gli Spi: sono l'1,2%. In questo senso la probabilità che un occupato a tempo indeterminato con quella anzianità di servizio provenga dal canale di ricerca Spi è pari all'0,012. Che, in altre parole, si può interpretare come la probabilità che l'esito occupazionale di una persona in cerca di lavoro che abbia avuto un match positivo attraverso un'intermediazione fornita dagli SPI sia un contratto a tempo indeterminato. Ovvero 1 lavoratore su 2 di quelli intermediati con successo dagli Spi ha un contratto a tempo indeterminato, un po' più del 50% degli intermediati dalle ApL, oltre il 55% degli intermediati dal canale "amici parenti e conoscenti". Il lavoro autonomo invece ha un meccanismo di intermediazione più selettivo, limitato a certi canali (*autocandidature ed amici parenti e conoscenti*).

L'ultima sezione della tab. 3.5a mostra, invece, il "canale di ricerca utilizzato" per tipologia di esito occupazionale, indipendentemente dal momento nel tempo in cui il match ha avuto luogo, rispetto all'aggregato complessivo degli occupati. Il 64,2% dell'intermediazione ha portato a lavori a tempo indeterminato, il 23,4% a lavori autonomi, 6,1% a lavori a tempo determinato e il 3,8% a collaborazioni. Se, infine, la ri-organizziamo, per i canali significativi[105], si registra (tab. 3.5b) come il canale che con maggiore probabilità porta ad un contratto a tempo indeterminato siano i concorsi pubblici, seguiti dalle autocandidature e dai servizi pubblici (ovvero Centri per l'impiego e, prima del 2000, uffici di collocamento); *amici parenti e conoscenti* registrano l'incidenza minore. Se consideriamo l'incidenza del lavoro standard (tempo indeterminato o autonomo) la performance media è molto alta (oltre l'80%) con la performance complessiva minore appannaggio delle ApL.

Tabella 3.5b Incidenza tipologia dell'esito occupazionale per canale utilizzato, dato percentuale complessivo

	Dipendente a tempo indeterminato	Occupazione standard
Spi	0,78	0,83
Spri	0,69	0,69
Annunci sulla stampa	0,72	0,83
Amici, parenti, conoscenti	0,66	0,83
Auto candidature	0,82	0,88
Concorsi pubblici	0,92	0,93

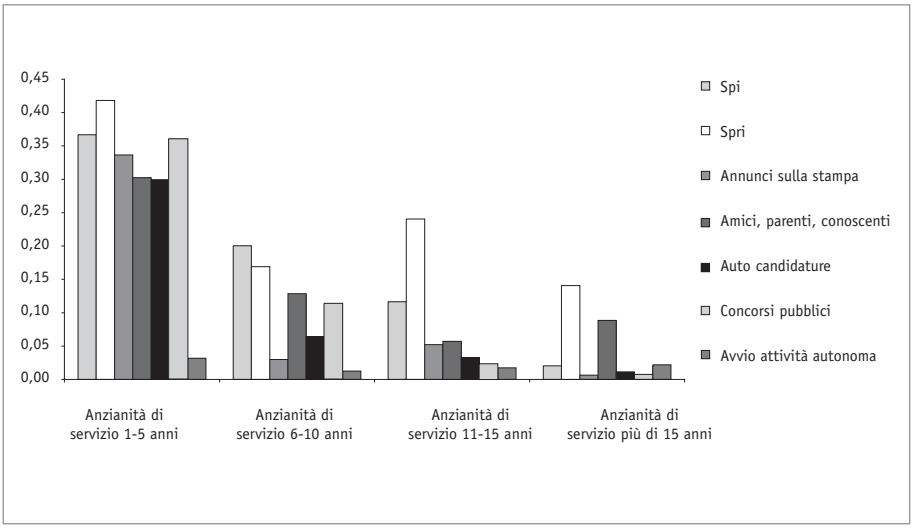
Fonte: Isfol Plus 2005

105 L'avvio di una attività autonoma è un canale esclusivo mentre il raggruppamento "altro" non è stato incluso poiché non identificabile.

3.1 I canali d'intermediazione nel mercato del lavoro

La dicotomia lavoro tipico (standard) - lavoro atipico (non standard)[106] risulta anche dall'analisi degli esiti contrattuali della ricerca di lavoro, fig. 3.1. Il ruolo di avviamento al lavoro, per tutti i canali di intermediazione, comporta una quota rilevante di opportunità di lavoro atipico. Ovvero sia i canali formali che quelli informali, sia quelli istituzionali che quelli non istituzionali, hanno offerto alle persone in cerca di lavoro di meno di cinque anni fa, o più precisamente con un'anzianità di servizio da 1 a 5 anni, opportunità lavorative che tra il 30 e il 40% dei casi risultavano lavoro non standard. L'incidenza decresce visibilmente se consideriamo le persone che hanno cercato lavoro, 5 o 10 anni fa, e si riduce ad un livello decisamente trascurabile per gli "ingaggi" di oltre 15 anni or sono. I servizi privati, anche se in questa rilevazione consideriamo un sotto insieme dei servizi privati autorizzati all'intermediazione, risultano i più propensi ad offrire occupazione non standard.

Figura 3.1 Esiti occupazionali, incidenza forme contrattuali atipiche per canale di ricerca



Fonte: Isfol Plus 2005

Alla luce di questo quadro generale delle tendenze d'utilizzo dei canali di ricerca di lavoro vediamo in dettaglio i Servizi pubblici e privati per l'impiego, ovvero i principali canali istituzionali d'intermediazione.

106 Si veda a tal proposito i parr. 1.3 e 1.4.

3.2 L'INTERMEDIAZIONE PUBBLICA*

La predisposizione di un modulo di domande dedicato ai Servizi pubblici per l'impiego all'interno dell'Indagine Plus 2005 è finalizzata alla ricostruzione di una geografia dell'utenza dei Spi, declinata secondo chiavi di osservazione riconducibili a quegli elementi di innovazione che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato il processo di riorganizzazione delle strutture e di ampliamento dell'offerta di servizi.
L'obiettivo del percorso di riforme che è iniziato nella seconda metà degli anni Novanta è stato quello di trasformare il vecchio sistema del "collocamento", caratterizzato da un'attività pressoché notarile delle proprie strutture in un sistema di uffici in grado di erogare misure di politica attiva per il lavoro (accoglienza, orientamento al lavoro, *matching*) finalizzate alla costruzione di percorsi di miglioramento dell'occupabilità dei disoccupati soggetti ad una selezione avversa nel mercato del lavoro, nonché al miglioramento dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro.
Pertanto, oltre ad una riorganizzazione e ad un rinnovamento delle strutture pubbliche, si è proceduto - a partire dal 2000 - ad ampliare ed integrare le competenze del personale dei Cpi nonché ad allargare la gamma di servizi offerti all'utenza. Attraverso l'intervista campionaria a quella parte di popolazione in età attiva che ha dichiarato di aver visitato un Centro per l'impiego, si è dunque proceduto ad una ricostruzione circostanziata delle dimensioni, dei volumi di afflusso dell'utenza al canale pubblico, con una particolare attenzione alla sua composizione e articolazione, nonché a quelle caratteristiche salienti che possano richiamarsi alle trasformazioni e al riposizionamento della *mission* conosciute dai Spi.
Alla platea dei frequentatori delle strutture pubbliche così individuata è stato chiesto anche di esprimere una valutazione su alcuni dei servizi offerti riconducibili alla sfera delle attività di informazione e di offerta di opportunità di lavoro con le quali può farsi coincidere la motivazione che spinge i cittadini a recarsi presso tali strutture. Del resto, tali attività ricalcano almeno in parte quella gamma di servizi di carattere non amministrativo che costituisce il portato del percorso di rinnovamento attuato e in via di consolidamento in questi anni.
L'approccio alla tematica dei Servizi per l'impiego offerto dalla lettura di questi dati è pertanto "rovesciato" rispetto a quello delle tradizionali attività di monitoraggio e valutazione realizzate attorno a queste strutture. Piuttosto che una visione "dall'interno" del sistema dei Spi e tutta concentrata agli elementi organizzativi e funzionali, quella restituita dai dati Plus 2005 rappresenta una prima ricostruzione dall'esterno di questo sistema, effettuata partendo dai beneficiari e dagli utenti, dalle loro caratteristiche e dai comportamenti e dai giudizi espressi. Elementi, cioè, che possono fornire spunti interessanti per risalire alle domande di cui essi sono portatori in termini di servizi richiesti ai Spi, di fabbisogni, di motivazioni che le strutture pubbli-

* Di Landi R., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

che dovrebbero essere chiamate a decodificare, interpretare e indirizzare all'interno della propria organizzazione, al fine di produrre *output* adeguati. Di questi ultimi, peraltro, si può avere un primo interessante riscontro, proprio nella sezione inerente ai giudizi espressi dagli intervistati in merito ai servizi di cui si è usufruito.

3.2.1 Gli utenti dei Servizi pubblici per l'impiego

Come osservato nella parte introduttiva, i dati dell'Indagine Plus 2005 permettono una ricostruzione della platea di utenti dei Servizi pubblici per l'impiego con un dettaglio temporale abbastanza ampio e che può arrivare addirittura alle epoche anteriori alla messa a regime dei nuovi uffici. Pertanto, al di là di una generale prospettiva sulla loro effettiva dimensione, si è scelto di entrare nel dettaglio delle caratteristiche salienti, circoscrivendo l'osservazione al periodo dei 12 mesi antecedenti al contatto con l'intervistato: questa scelta, che verrà di seguito dettagliata, permette di considerare gli utenti che hanno visitato un Cpi in un periodo in cui la trasformazione e messa a regime delle strutture - sul piano organizzativo e su quello dei servizi - poteva dirsi compiuto e, in una buona parte del paese, interessato da processi di consolidamento e assestamento.
Ad una prima generale osservazione (tab. 3.6) si può affermare che la platea dei frequentatori dei Centri per l'impiego sia pari al 16,4% della popolazione italiana attiva in età 15-64 anni.

Tabella 3.6 Frequentatori dei Centri per l'impego sulla popolazione in età 15-64 anni, incidenza percentuale

Frequentatori dei Cpi	%
Ha visitato un Cpi	16,4
Non ha mai visitato un Cpi	83,6
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Più in dettaglio, come illustrato dalla sottostante fig. 3.2, appare in modo significativo come la distribuzione temporale di tale frequenza si sia articolata nel corso degli ultimi anni. Volendo contestualizzare l'epoca del contatto con i Cpi da parte dei cittadini con il processo di riforma di questi anni è possibile tracciare una prima analisi ragionata del fenomeno. Com'è evidente, l'andamento della frequentazione dei Cpi da parte dell'utenza evidenzia un picco (57,0% dei cittadini che ne hanno visitato uno) corrispondente ad epoche anteriori di due o più anni a quella dell'intervista. In tale porzione confluiscono tanto gli utenti dei vecchi uffici di collocamento (anteriori alla riforma introdotta con il D.Lgs. 469/97), quanto il grosso dell'utenza dei neonati nuovi Cpi (istituiti nell'anno 2000) che proprio in quegli anni erano impegnati nelle procedure di "censimento" degli iscritti nelle vecchie liste di collocamento ("travasati d'ufficio" nei nuovi elenchi anagrafici previsti dal DPR 442/2000), finalizzate all'accertamento dello stato di disoccupazione così come definito dalla normativa nazionale fissata nel D.Lgs. 181/2000 e successive modificazioni.

Vale la pena osservare come tale normativa nazionale abbia associato all'accertamento dello stato di disoccupazione - corrispondente ad un impegno dell'utente alla ricerca attiva di lavoro - la corrispondente erogazione da parte dei Cpi di misure di politica attiva, volte ad agevolare e accompagnare il percorso di inserimento lavorativo e professionale del disoccupato. Il richiamo è, sostanzialmente, alla gamma di nuovi servizi che la riforma ha ascritto alla nuove strutture pubbliche, la cui costruzione e messa a regime ha interessato un periodo anteriore - nella logica di questa osservazione - ai 24 mesi dalla data delle interviste Plus, dunque collocabile entro i primi mesi del 2003. A partire dal 2003 in avanti, infatti, si può attestare un sostanziale consolidamento dei livelli funzionali dei nuovi Cpi, talché già sotto il versante del rapporto effettivo tra utente e servizio erogato, appare di un certo interesse circoscrivere l'osservazione alla platea di utenti che si è recata presso un Centro nell'ultimo anno antecedente alla data di realizzazione dell'indagine.
Tuttavia le motivazioni che avvalorano la scelta di circoscrivere la platea di utenti dei Cpi ai cittadini che vi si sono recati nell'ultimo anno, attengono anche ad altri aspetti, la cui presa in considerazione può tornare utile nel momento in cui, dal mero dettaglio sui volumi di utenza, si voglia affondare lo sguardo su alcune caratteristiche salienti di tale platea.

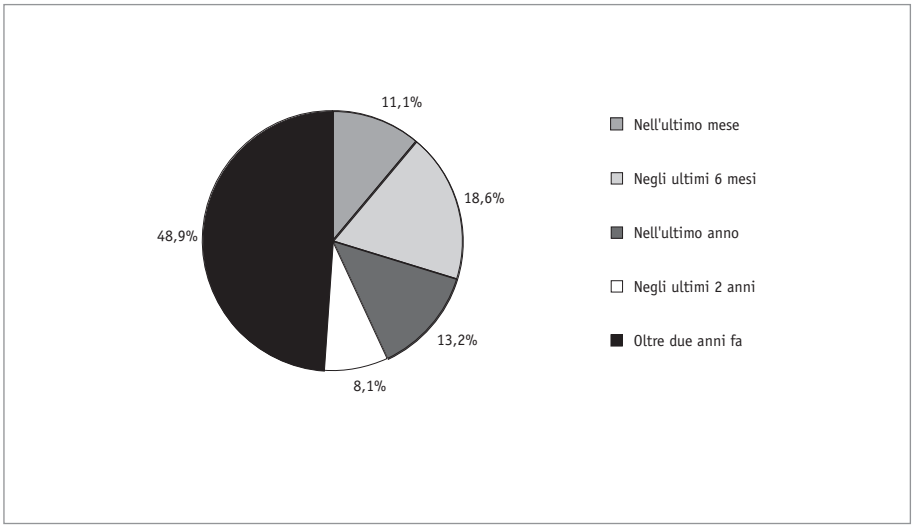


Figura 3.2 Frequentatori dei Centri per l'impiego: dettaglio del periodo dell'ultima visita presso un Cpi

Fonte: Isfol Plus 2005

In primo luogo, l'opzione di concentrarsi sugli utenti che hanno effettuato visite nei Cpi all'interno di un intervallo di tempo più *recente* permette di limitare, nella ricostruzione che ad essi viene richiesta dell'evento esaminato, in modo relativo qualsiasi effetto distorsivo legato alla memoria e al ricordo che l'intervistato possiede di quel dato evento. In tal modo, si ha una possibilità relativamente mag-

giore di raccogliere informazioni e, come vedremo, giudizi sul rapporto con i Cpi caratterizzati da un minor grado di approssimazione.
In secondo luogo, bisogna tener conto che quanto più è prossima alla data dell'intervista l'epoca nella quale un certo evento viene ricostruito, tanto più circoscritta è la possibilità che le caratteristiche salienti dell'intervistato (come ad es. la condizione lavorativa, il titolo di studio, ecc.) possano aver subito delle variazioni consistenti rispetto a quelle possedute nel momento in cui l'evento osservato viene ricordato.
La tab. 3.7, relativa per l'appunto, ai cittadini che si sono recati in un Cpi negli ultimi 12 mesi (cioè tra la primavera del 2004 e la primavera del 2005), attesta come essi ammontino a poco meno di 2,5 milioni di persone in età attiva. A ben vedere, il 69,2% di tali contatti si è realizzato nei sei mesi antecedenti alla data dell'intervista e addirittura oltre il 25% nei soli 30 giorni precedenti. Questi numeri attestano una certa capacità attrattiva, che il sistema pubblico riformato sembra in grado di esprimere: 1,7 milioni di utenti appare un dato consistente per le 532 strutture territoriali, considerandone la dotazione di personale (pari al dicembre 2004 a 9.919 unità al netto dei Lsu) e considerando che una porzione di esso è tradizionalmente deputata alla gestione di quelle pratiche di natura amministrativa (assunzioni, cessazioni, trasformazioni di contratti, etc.) che un Centro per l'impiego è tenuto, per legge ad effettuare. Se a questo si aggiunge che, secondo la normativa vigente, ogni Cpi è tenuto ad erogare servizi personalizzati che possono spaziare dalla semplice fornitura di informazioni a più codificate procedure di "presa in carico" dell'utente al fine di formulare un percorso di inserimento lavorativo o finalizzato al miglioramento della sua occupabilità, ci si rende conto come il rapporto, qui utilizzato a mero titolo indicativo - di 1 operatore ogni 170,7 frequentatori negli ultimi 6 mesi, rappresenti un punto di partenza interessante attorno al quale poter filtrare, in sedi ulteriori, le riflessioni effettuate in molti anni di osservazione relativamente agli aspetti organizzativi e funzionali delle strutture, nonché alla natura e alla qualità degli *output* di servizio che i Cpi riescono a offrire all'utenza.

Tabella 3.7 Frequentatori dei Centri per l'impiego nell'ultimo anno, valori assoluti e percentuali

Quando ha visitato l'ultima volta il Centro per l'impiego	V. a.	%
Nell'ultimo mese	632.352	25,8
Negli ultimi 6 mesi	1.060.752	43,3
Nell'ultimo anno	754.346	30,8
Totale	**2.447.451**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

I volumi di attività, tuttavia, restituiscono un'immagine solo parziale della dinamica che caratterizza il rapporto tra l'organizzazione dei Spi e la platea dei suoi frequentatori. Quest'ultima, infatti, si rivela assai differenziata al suo interno per età,

livello di istruzione e condizione professionale, contribuendo a rafforzare l'idea - già emersa in altre indagini effettuate dall'Isfol sugli utenti dei Centri per l'impiego[107] - secondo la quale i Cpi debbano far fronte ad una domanda di servizi alquanto differenziata.

Quest'ultima, di fatto, rispecchia una molteplicità di fabbisogni che il sistema pubblico può intercettare e richiama la conseguente diversificazione di "percorsi di presa in carico" degli utenti osservata in altre sedi[108], congruente con la progressiva definizione e il parziale consolidamento dell'offerta di servizi conosciuta dal sistema pubblico negli ultimi anni. Tale offerta di servizi, peraltro, appare necessaria per poter tentare la formulazione di risposte il più possibile adeguate ai fabbisogni espressi, processo che si deve scortare con endemici problemi di dimensionamento effettivo delle strutture e del personale e di reale efficacia degli strumenti approntati.

I dati dell'Indagine Plus 2005 permettono di lambire appena questo territorio di riflessione, offrendo interessanti affreschi sulle caratteristiche della platea di frequentatori dei Cpi che, di seguito, si passa ad osservare.

Un primo spaccato dell'articolata composizione della platea degli utenti dei Cpi è restituito dall'analisi della composizione per classi di età (fig. 3.3), che permette di cogliere una ripartizione abbastanza omogenea per lo meno nelle prime quattro classi, tutte oscillanti attorno al 20-23% del totale dell'utenza, benché non assimilabili per ampiezza. La classe più numerosa, ad esempio, comprende l'utenza di età 15-24 anni, nella quale confluiscono gli adolescenti in obbligo formativo e gli utenti definiti "giovani" dalla normativa nazionale. Con un peso specifico maggiore si presentano le classi successive - che esprimono fasce di età molto più contenute ma ciascuna consistente per il 20-21% del totale - ognuna delle quali è riconducibile a situazioni individuali e posizionamenti differenti rispetto al mercato del lavoro (in termini di selezione), con un alquanto differenziato quoziente di problematicità, potenzialmente riportabile ai Servizi per l'impiego.

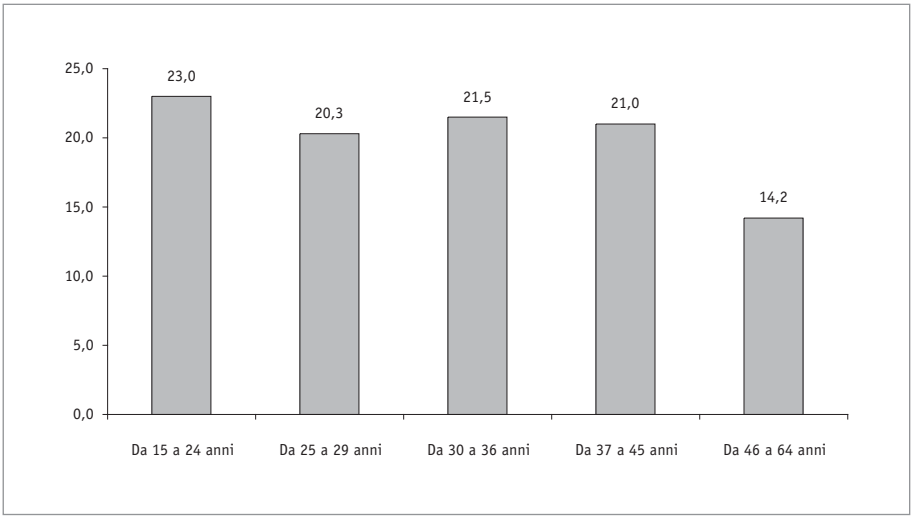
In generale, questi dati attestano come un 42% scarso dei frequentatori dei Cpi nell'ultimo anno si sia collocato nella classe compresa tra i 25 e i 36 anni di età: spostando il primo estremo agli utenti di età dai 19 anni in su, arriveremo ad una quota del 60,1%.

Complessivamente, pertanto, possiamo osservare come l'utenza dei Cpi - nei 12 mesi considerati - si concentri nelle fasce di età comprese fra i 15 e i 45 anni, assommando queste all'85,8% dei 2,4 milioni di frequentatori, con una ripartizione per quote sovrapponibili accompagnata da una certa variabilità degli estremi di età di ciascuna classe e che si completa con una non indifferente quota di utenti *over 45*, pari al 14,2% del totale.

107 Si veda *Gli utenti e i Centri per l'impiego*, di Baronio G., D'Emilione M., Gasperini C., Linfante G. e Tantillo F., Isfol, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 7/2004.

108 Si veda *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro - Monitoraggio 2003*, Gilli D. (a cura di), parte II, Isfol Editore, Roma, 2004.

Figura 3.3
Utenti dei Cpi nell'ultimo anno per classe di età



Fonte: Isfol Plus 2005

Incrociando i dati relativi alla distribuzione per classi di età con quella relativa ai titoli di studio (fig. 3.4) si inserisce un elemento di dettaglio ulteriore, in grado di restituire la complessità del panorama dell'utenza che qui si cerca di ricostruire. In generale, circa la metà dei cittadini che nell'ultimo anno hanno visitato un Cpi è diplomato (49,5%), a fronte di un congruo 37,9% di possessori di una licenza elementare o media e di un modesto 12,7% di laureati o di possessori di titoli di studio post-lauree (ad es. master). A ben vedere, tale composizione conosce una notevole variabilità a seconda delle classi di età considerate: se nella prima delle cinque osservate (15-24 anni) la composizione per titolo di studio è corrispondente alle "attese", con una logica predominanza di diplomati (60,7%)[109] e di possessori di licenza media o elementare (circa il 37%), la dinamica nelle altre classi si fa più movimentata.

Osservando le tre classi centrali (tra 25 e 45 anni) si osserva come, partendo da una preponderanza di diplomati (il 56,7% fra i 25 e i 29 anni) rispetto ai possessori di licenza elementare o media, si realizzi una sorta di riallineamento nella classe 37-45 anni, verso valori più contenuti (attorno al 43-45%), parallelamente ad una costante diminuzione della quota di laureati. Nell'ultima classe (46-64 anni), infine, si registra la maggiore quota di possessori di titoli di studio bassi (ben il 60,4%) a fronte di un circoscritto 33,1% di diplomati e di un modesto 6,6% di laureati.

Pur con proporzioni variabili, la gran parte dell'utenza dei Cpi si attesta su titoli di studio medi o medio-bassi: sommando la quota di possessori di licenza elementare o media e di diplomati, si può osservare come essa oscilli tra il 74,9%

109 Il 79,7% degli individui compresi nella classe di età 15-24 anni ha più di 18 anni, cioè si colloca nella classe 19-24, da cui si può evincere una maggiore presenza di diplomati.

e il 97% a seconda delle classi di età. Per contro si può evidenziare come la classe di età 25-29 esprima una quota di titoli di studio medio-alti (diplomati e laureati) pari all'81,8%, distanziando gli utenti 30-36enni di pari formazione, pari al 62,6%.

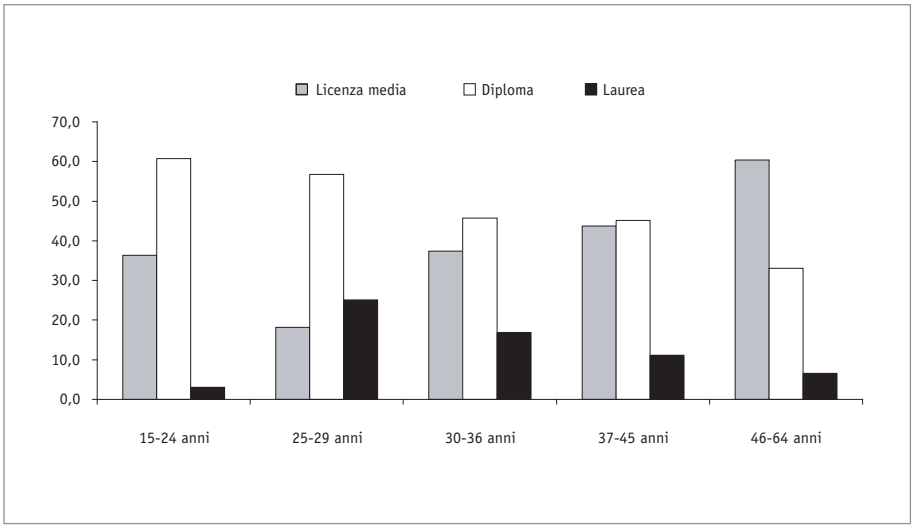


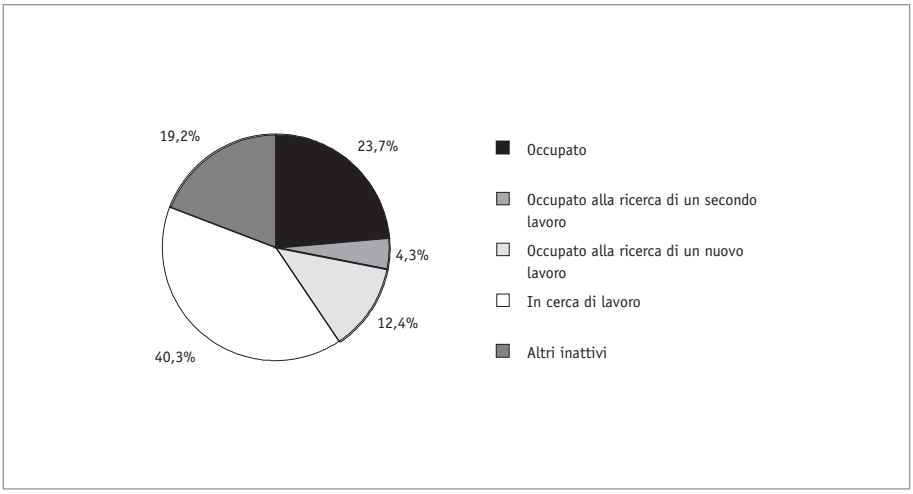
Figura 3.4 Utenti dei Cpi (nell'ultimo anno) per classe di età e titolo di studio

Fonte: Isfol Plus 2005

La condizione occupazionale della platea di utenti che ha visitato un Centro per l'impiego nell'anno immediatamente precedente alla Rilevazione Isfol Plus costituisce un'ulteriore chiave di lettura della composizione dei frequentatori dei Spi; essa, peraltro, apporta ulteriori elementi per tratteggiare la complessità della domanda di servizi a questi rivolta dal suo pubblico.
Con l'ausilio della fig. 3.5, è possibile rilevare come poco più di 4 persone su 10 che hanno frequentato un Cpi nel periodo considerato abbia dichiarato di essere in cerca di lavoro. Accanto a tale componente si posiziona un articolato insieme, rappresentato dalle persone occupate *tout court* e dalle persone occupate alla ricerca di *un nuovo* o di *un secondo lavoro* oltre all'attuale. Considerato complessivamente, il peso di tale insieme appare equivalente in termini percentuali a quello delle persone in cerca di lavoro, arrivando a esprimere il 40,5% dei frequentatori di Cpi nell'ultimo anno. Di particolare interesse appaiono i dati relativi agli occupati che dichiarano di essere alla ricerca di un nuovo lavoro (sia in sostituzione dell'attuale che in aggiunta) pari a circa un sesto del pubblico dei Cpi, con una prevalenza di persone che vogliono cambiare l'attuale. Un altro 20% scarso di utenti è composto da persone classificabili come "Inattive" trattandosi di casalinghe (8,6%), pensionati (1,4%), studenti (9,2%).
Questa articolazione secondo più modalità della condizione occupazionale evidenzia in linee generali come l'utenza dei Centri per l'impiego costituisca uno

specchio dell'evoluzione del mercato del lavoro italiano dell'ultimo decennio: l'introduzione di nuove tipologie contrattuali finalizzate ad aumentare la flessibilità "al margine" (cioè in ingresso) nel mercato del lavoro, trova un riflesso nella presenza di occupati in cerca di nuova e/o ulteriore occupazione nel pubblico dei Spi.

Figura 3.5
Utenti dei Cpi (ultimo anno) per condizione occupazionale



Fonte: Isfol Plus 2005

In questa chiave di lettura, peraltro, vale la pena accennare al fatto che la porzione di persone intervistate, che ha visitato un Centro negli ultimi 12 mesi e ha dichiarato di essere occupata, risulta composta da una maggioranza di lavoratori a tempo indeterminato (47,4%), affiancata da una consistente quota (20,3%) inquadrata contrattualmente secondo le tipologie più innovative introdotte nell'ultimo decennio (dagli interinali, ai collaboratori, ai lavoratori a progetto) e secondo le tipologie di transizione scuola lavoro (apprendistato, Cfl). Un altro 18,4% di lavoratori ha dichiarato un inquadramento a tempo determinato.
Continuando a seguire il filo del ragionamento deduttivo che collega le caratteristiche e i comportamenti dell'utenza alla domanda di cui questa è portatrice nei confronti Cpi, un dato interessante a circostanziare meglio questa ultima - ed in particolare l'andamento differenziato - può essere costituito dalla durata media della ricerca ininterrotta di lavoro, limitatamente alla fetta di frequentatori non occupati, peraltro osservata attraverso la chiave di lettura delle caratteristiche già analizzate (classe di età, titolo di studio, nonché genere).
Il quadro restituito dalla fig. 3.6 appare alquanto articolato, al netto di un valore medio di mesi di ricerca ininterrotta di lavoro da parte dei frequentatori dei Cpi pari a 14,3. Dunque, la platea di persone che si è rivolta ai Servizi pubblici per l'impiego pare intanto caratterizzata da una selezione abbastanza avversa del mercato del lavoro, con un gradiente di avversità più o meno contenuto a secon-

da del possesso o meno di certe caratteristiche: una minore durata della ricerca di lavoro è propria di un utente maschio (12,8 mesi), o laureato (11,9), di età giovane (sotto i 30 anni) e residente nel quadrante di Centro-Nord (circa 12 -12,5 mesi). Si tratta, anche nei casi elencati, di valori molto elevati che pongono la stragrande maggioranza dei casi osservati all'interno della disoccupazione di lunga durata, facendo dunque ritenere che una fetta consistente degli utenti in cerca di lavoro possa collocarsi in questa categoria e dunque connotando l'utenza dei Cpi come accomunata dalla criticità di una selezione mediamente avversa nel mercato del lavoro.

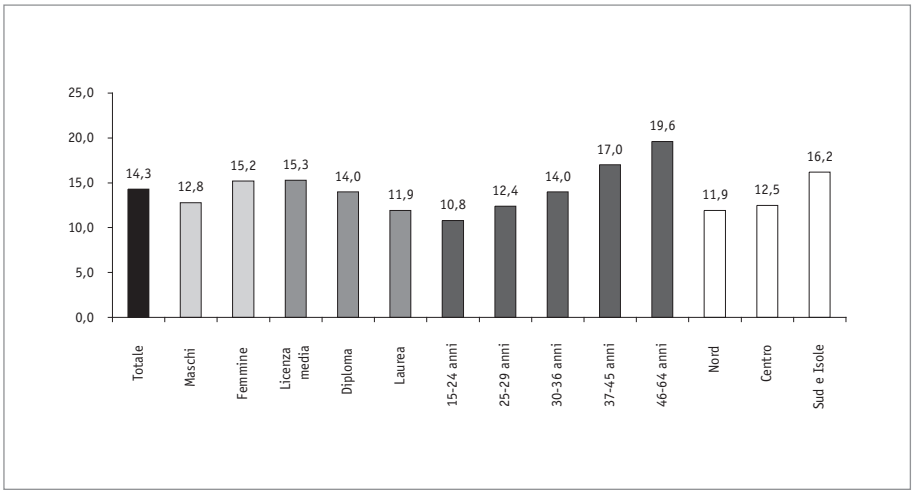


Figura 3.6 Utenti Cpi (ultimo anno) in cerca di lavoro: media dei mesi di ricerca ininterrotta di lavoro

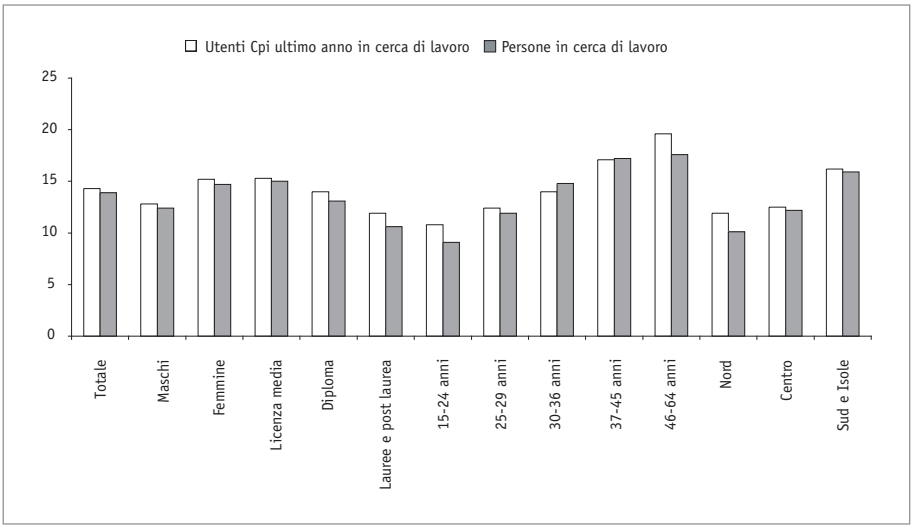
Fonte: Isfol Plus 2005

Appare evidente, peraltro, come tale caratteristica si accentui in modo preoccupante in combinazione con altre caratteristiche che connotano in senso critico il grado di occupabilità dalle persone. In tal senso si possono leggere i valori medi restituiti dai possessori di un titolo di studio basso (15,3 mesi di ricerca ininterrotta) e delle persone "in cerca" con oltre 36 anni di età (17,1-19,6 mesi nelle due classi); a queste va altresì aggiunto il notevole discrimine di genere (15,2 mesi di ricerca ininterrotta). A ben vedere tali caratteristiche si sovrappongono nei casi di lavoratori espulsi dai processi produttivi a causa di crisi industriali o di riconversione degli impianti, ovvero di delocalizzazione degli stabilimenti, afferenti ai settori industriale e manifatturiero e che hanno segnato negli ultimi anni la cronaca industriale del nostro paese.

In via generale, tale osservazione conferma come i Servizi pubblici per l'impiego siano chiamati a gestire gli effetti, sul piano sociale ed economico, dei processi di trasformazione industriale e di riallineamento dei settori produttivi che interessano il mercato del lavoro italiano ed europeo.

In questa chiave, peraltro, vale la pena di osservare come le dinamiche legate alla durata di ricerca di un lavoro - combinate con le caratteristiche salienti esaminate (età, genere, titolo di studio, ecc.) - espresse dalla platea di persone che nell'ultimo anno si sono recate presso un Cpi presentino un andamento abbastanza sovrapponibile con quelle registrate tra le persone in cerca di lavoro *tout court* (fig. 3.7).

Figura 3.7 Numero medio di mesi di ricerca ininterrotta di lavoro: confronto fra persone in cerca di lavoro e utenti dei Cpi nell'ultimo anno in cerca di lavoro



Fonte: Isfol Plus 2005

Questo dato sembra attestare una scelta del canale pubblico da parte di un'utenza abbastanza ampia e non necessariamente riconducibile esclusive situazioni di marginalità o forte criticità nel mercato del lavoro, benché questi ultimi elementi non siano affatto da escludere come componenti di indubbio peso che spingono i cittadini in cerca di lavoro a cercare un supporto per il proprio inserimento lavorativo presso tali strutture.

A fronte di un andamento sostanzialmente comparabile, infatti, si può osservare come l'utenza dei Cpi presenti tassi di ricerca di lavoro posizionati al di sopra dei valori corrispondenti a quelli espressi dalla popolazione in "cerca di lavoro", sebbene l'andamento degli scostamenti si presenti abbastanza variabile.

Si affidano ai Centri per l'impiego persone con caratteristiche comparabilmente meno "spendibili", nei rispettivi contesti, se paragonate con la popolazione di riferimento avente le stesse caratteristiche, con il risultato che l'offerta di lavoro risultante risulta asimmetrica rispetto alla domanda: è il caso dei possessori di titoli di studio medio-alti, dei giovani e dei disoccupati *over* 45, ma anche dei residenti nelle aree settentrionale.

Appaiono inalterate le linee di demarcazione attinenti al genere, con un aumento di 0,4- 0,5 mesi di ricerca media per gli utenti Cpi, mentre l'osservazione per classi di età conosce un andamento in controtendenza per le classi di popolazio-

ne comprese tra 30 e 36 anni, e, seppur in modo molto mitigato, tra 37 e 45 anni. Lo scarto "in positivo" per gli utenti dei Cpi, lascia intendere come la scelta del canale pubblico sia effettuata da persone mediamente più attive nella ricerca di lavoro, di quanto non siano le rispettive popolazioni di riferimento.

Il livello di dettaglio conseguito dall'osservazione proposta lascia intravedere una possibile diversificazione della domanda di servizi proveniente dal pubblico dei Centri per l'impiego e, di fatto, corrispondente all'ampliamento della *mission* di questi. Se, inoltre, si considera che le strutture pubbliche sono chiamate a costruire un "percorso personalizzato" di inserimento lavorativo o formativo delle persone, allora appare - pur nella generalità che caratterizza inevitabilmente questa esposizione - con una certa evidenza lo sforzo dei Cpi nel dover fronteggiare istanze, motivazioni, aspirazione ed esigenze alquanto articolate.

Tale sforzo può essere indirizzato da un lato alla costruzione di percorsi di supporto (informativo, orientativo e, in misura via via più ampia benché non omogenea nel territorio nazionale, anche attraverso la progettazione di piani individuali di azione) e di facilitazione all'inserimento lavorativo delle persone, puntando al miglioramento della occupabilità delle persone soggette ad una selezione avversa nel mercato del lavoro.

Da un altro lato, la non indifferente presenza di lavoratori inquadrati attraverso forme contrattuali "atipiche", pone l'esigenza di riorientare l'offerta dei servizi di informazione e di consulenza offerti dai Cpi verso l'obiettivo di una vera e propria "manutenzione delle competenze", per agevolare la permanenza di queste persone nel mercato del lavoro, riuscendo nell'obiettivo di alternare ai periodi di occupazione, un adeguato raccordo con la formazione professionale nei momenti di disoccupazione. Vale, peraltro, la pena di evidenziare come questa tipologia di azioni - ancora spesso segnate da livelli organizzativi e di efficacia dei servizi caratterizzati da una evidente "intermittenza" - non è ancora supportata, nel nostro mercato del lavoro, da un disegno adeguato di ammortizzatori sociali che, in questo senso, contribuirebbe a migliorare il *milieu* motivazionale e sociale nel quale i Cpi sono chiamati ad agire.

Da un altro lato ancora si pongono le azioni finalizzate al miglioramento delle pratiche di *matching tout court*, cioè delle persone immediatamente inseribili nel mercato del lavoro, attraverso un miglior raccordo con il mondo datoriale e attraverso un affinamento degli strumenti di "lettura" delle caratteristiche dell'utenza. Questa osservazione può costituire un buon punto di partenza nell'analisi di *benchmark* dell'azione delle strutture pubbliche per l'impiego o, nel caso più circoscritto di questa osservazione, nella corrispondenza tra una gamma potenzialmente ampia (per caratteristiche generazionali, sociali, culturali, professionali) di fabbisogni intercettati, un'offerta di servizi costruita e consolidata in questi anni proprio nella prospettiva di un approccio più diretto e meno burocratico e autoreferenziale a questi fabbisogni e la reale efficacia delle azioni predisposte in termini di effettivo successo dell'inserimento lavorativo o, appena un passo più indietro, dell'azione di supporto alla ricerca di lavoro.

3.2.2 Il giudizio degli utenti sulla qualità dei servizi offerti dai Cpi

L'osservazione del giudizio dei cittadini sui servizi offerti dai Centri per l'impiego richiede una premessa.

Le tipologie di servizi che sono state sottoposte al "giudizio" degli intervistati attengono prevalentemente all'area informativa finalizzata alla "facilitazione" dell'utente a trovare un lavoro o un'occasione di riqualificazione o formazione. A questa area sono associati i servizi riconducibili al *matching* e alla promozione di misure per l'inserimento lavorativo delle persone (ad es. tirocini). Se questi ultimi due servizi possono essere riportati a quelle funzioni tradizionalmente oggetto di monitoraggio negli studi dell'Isfol, l'area informativa è stata declinata in modo tale da rendere più assimilabile l'offerta di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro all'esperienza vissuta dal cittadino nel Centro per l'impiego. L'utente, infatti, nel suo rapporto con la struttura pubblica difficilmente percepisce con nettezza la divisione effettuata ai fini dell'osservazione scientifica fra i vari servizi, ma tende a ricordare l'apporto che essi hanno dato alle domande di cui esso era portatore, ovvero la forma nella quale essi hanno avuto svolgimento (reperimento informazioni, possibilità di fare tirocini, ecc.).

Ad un primo sguardo in generale, si può dire che il giudizio degli intervistati che, nell'ultimo anno, hanno dichiarato di aver frequentato un Cpi riproduce le linee di demarcazione e di frattura del sistema pubblico italiano sul versante dell'erogazione e della messa a disposizione dell'utenza di servizi più o meno complessi già ricavabile dai monitoraggi Isfol sullo stato di attuazione della riforma dei Servizi pubblici per l'impiego. Troviamo infatti un generale apprezzamento circa la preparazione e la disponibilità dimostrata dal personale dei Centri per l'impiego a fronte di un giudizio molto più frastagliato e articolato se si prendono in considerazione i servizi informativi generici, quelli ascrivibili all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro, nonché quelli relativi alla individuazione di opportunità lavorative concrete (fig. 3.8).

Pur al netto di un'area mediana preponderante, nei giudizi, vale la pena osservare come l'atteggiamento degli utenti tenda a farsi più critico e attento, man mano che nell'osservazione si converge proprio su quel set di funzioni direttamente riconducibili alla ricerca di lavoro, che spingono gli utenti - al di là della pur presente motivazione di dover sbrigare delle pratiche di natura amministrativa - a recarsi presso la struttura pubblica. Peraltro, all'interno di questa area di valutazioni è possibile osservare come i giudizi espressi dagli intervistati riproducano un andamento che richiama alcune delle principali linee di segmentazione del sistema Spi, in particolare quella lungo l'arco Nord- Sud; inoltre, se si considerano aree geografiche affini per livelli di prestazioni espressi - nel nostro caso quelle del Nord e del Centro - riscontriamo come il grado di giudizio espresso dagli intervistati in queste aree, a parità di servizi, possa ricondurre ad alcune disomogeneità ancora presenti nei territori considerati.

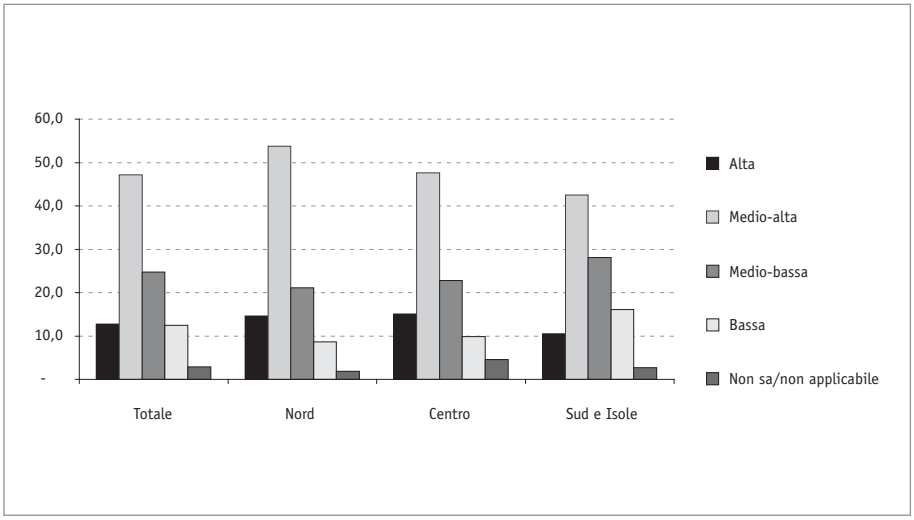


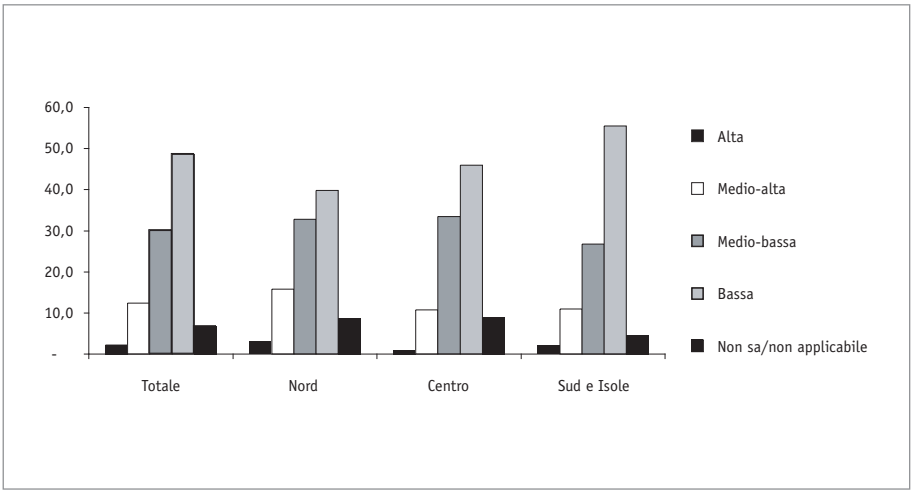
Figura 3.8 Giudizio espresso dagli utenti dei Cpi (ultimo anno) circa la preparazione e disponibilità del personale

Fonte: Isfol Plus 2005

Possiamo ricondurre il primo livello di questioni osservate (la preparazione e la disponibilità del personale dei Cpi) ad un aspetto molto importante della riforma dei Servizi per l'impiego. Si tratta del processo di formazione del personale attestato presso le strutture territoriali, fino a quel momento abituato a lavorare in un'ottica meramente adempimentale e notarile, all'interno di strutture tutt'altro che predisposte al contatto personalizzato con l'utenza. I primi anni di attuazione della riforma dei Spi, infatti, sono stati accompagnati da interventi di formazione continua rivolti alle risorse umane dei Cpi al fine di consentire loro di poter sviluppare un approccio lavorativo più orientato al cliente, accompagnato in questo da un lungo - e non sempre tempestivo - lavoro di adeguamento delle sedi dei Cpi e delle dotazioni strumentali degli stessi, ai nuovi standard lavorativi.
In generale, a cinque anni dall'avvio della riforma, si può dire che tali interventi abbiano avuto una evidente ricaduta nella percezione dei frequentatori dei Cpi: circa il 59,9% dei giudizi al livello nazionale si colloca nelle modalità "medio alta" (47,2%) e "alta" (12,8%), mentre appena un utente su 8 (12,4%) ritiene "bassa" la qualità della preparazione e disponibilità riscontrata nel personale delle strutture visitate. Un'occhiata ai livelli di analisi per aree geografiche evidenzia una certa variabilità di distribuzione dei giudizi, con una fetta consistente di utenti del Sud Italia che esprime un giudizio maggiormente critico su questo aspetto. Si tenga conto, peraltro, che proprio in questo quadrante del paese è possibile riscontrare le situazioni più critiche, tanto sul piano dell'occupazione, quanto su quello dell'offerta di strutture e strumentazioni adeguate. Molti Cpi del Mezzogiorno italiano si trovano quotidianamente a doversi confrontare con volumi medi di utenza molto superiori a quelli del resto del paese. A tali situazioni si fa fronte con una dotazione di personale che se in senso assoluto è maggiore rispetto alle altre tre aree considerate, in senso relati-

vo appare di gran lunga inadeguata, tanto sul piano numerico, quanto sulla composizione e articolazione delle competenze espresse.
Dall'approccio "ambientale" del primo quesito rivolto agli utenti dei Cpi - cioè focalizzato su una valutazione del clima e della preparazione degli addetti - si passa, con il secondo quesito, direttamente alle funzioni erogate dai Centri, in particolare con quello che può considerarsi *latu sensu* il *core business* dei Servizi per l'impiego: il *matching*. Qui è stato chiesto di esprimere il proprio giudizio sulla capacità dei Cpi di offrire opportunità lavorative concrete (fig. 3.9).

Figura 3.9
Giudizio espresso dagli utenti dei Cpi (ultimo anno) circa le opportunità lavorative concrete offerte



Fonte: Isfol Plus 2005

Rispetto allo scenario osservato poco fa, la polarità dei giudizi espressi dagli utenti risulta quasi invertita. Appena un 14,4% di essi, infatti, esprime un giudizio medio alto o alto rispetto a questa funzione, mentre la gran parte dei riscontri si ripartisce tra modalità medio basse (30,1%) e addirittura basse (48,6%). La fisionomia per aree geografiche attesta una maggiore concentrazione in area negativa dei giudizi espressi nel Sud (55,5%), con un leggero riequilibrio nelle restanti parti del paese. È innegabile, dunque, che gli utenti intervistati attestino con i loro giudizi una difficoltà delle strutture pubbliche nel "concludere" l'azione intrapresa nei confronti dell'utenza con la proposta di una opportunità lavorativa concreta. In questo senso, appare chiaro che la costruzione *ex novo* di servizi personalizzati di *matching* negli ultimi cinque anni, abbia scontato un certo ritardo nella parallela progettazione e realizzazione di servizi rivolti alla sfera datoriale che esulassero dalla mera gestione delle pratiche amministrative, nonché nella previsione di adeguate forme di raccordo con il settore della formazione professionale (necessario per realizzare un'offerta di servizi tempestivamente in grado di intervenire sulle asimmetrie tra competenze domandate e offerte).

In questo senso, agli sforzi organizzativi e formativi realizzati in questi anni, dovranno far seguito - negli anni a venire - ulteriori sforzi di progettazione e di impiego di risorse volte a migliorare tutto quell'indotto dei servizi di *matching* brevemente illustrato.

Osservata dagli occhi di un cittadino che si rivolge ad un Centro per l'impiego, l'attività definita di progettazione di percorsi di miglioramento dell'occupabilità si traduce in una serie di azioni il cui senso è il reperimento di informazioni relativi alla ricerca di un lavoro: sia per ciò che attiene le modalità di ricerca, i canali da poter sfruttare, i primi passi da compiere; sia per ciò che attiene la individuazione di un proprio percorso di accesso verso il lavoro o verso opportunità formative.

Tali attività, nei Cpi riformati avvengono nella stragrande maggioranza dei casi attraverso colloqui tra l'utente e il personale del Centro.

Ad un primo sguardo, il giudizio sui servizi informativi utili alla ricerca di lavoro (fig. 3.10) dei Cpi appare più mitigato del precedente sulle opportunità di trovare lavoro: lo attesta la quota di valutazioni inferiori (pari al 33,1%) e la robusta concentrazione nelle modalità mediane della maggioranza dei giudizi (56,5%, sebbene con una prevalenza di giudizi medio-bassi). È possibile riscontrare differenti andamenti della distribuzione dei giudizi espressi nelle aree geografiche: nel Nord Italia, infatti, circa il 38,2% degli intervistati esprime una valutazione alta o medio alta in merito alla possibilità di trovare informazioni utili alla ricerca di lavoro, a testimoniare non solo la maggiore efficienza espressa dalle strutture pubbliche, ma anche la presenza di un tessuto connettivo (cioè di reti e canali di informazione tra diversi attori produttivi del territorio) in grado di incidere più positivamente nella disponibilità di notizie utili agli utenti in cerca.

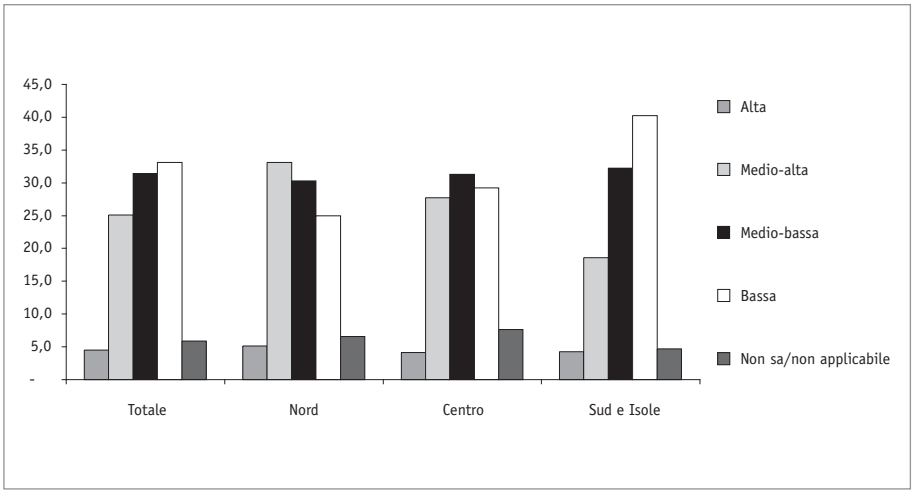


Figura 3.10 Giudizio espresso dagli utenti dei Cpi (ultimo anno) circa il reperimento di informazioni utili alla propria ricerca di lavoro

Fonte: Isfol Plus 2005

Tale quota si riduce al 31,8% nelle aree centrali, in parallelo all'accrescimento della quota di giudizi medio bassi e bassi, arrivando ad un vero e proprio capovolgimento di fronte nelle aree meridionali. Questo dato, sembra in linea con l'evidenza di un'attività prevalentemente sbilanciata, in queste ultime strutture, verso servizi di natura amministrativa e adempimentale a causa del combinarsi di elementi poc'anzi citati di natura organizzativa ma anche legati al *milieu* socio economico di riferimento.

Se dai servizi di informazione legati alla ricerca di lavoro si volge lo sguardo su un'informazione più specificamente finalizzata all'orientamento dell'utente e alla definizione di un proprio percorso di avvicinamento e ingresso nel mercato del lavoro, magari individuando i passaggi necessari per rendere adeguato il proprio profilo professionale alla domanda di lavoro ovvero alle proprie aspirazioni, si imbatte in un profilo di giudizi solo in parte sovrapponibile a quello già osservato. Più precisamente, sul piano complessivo, si nota una maggiore ripartizione dei giudizi espressi: le tre modalità che vanno dal giudizio "basso" all'intera area mediana, ora appaiono avere una stessa consistenza ed in particolare le modalità medie assorbono più della metà dei giudizi espressi al livello nazionale (ancora una volta con una leggera prevalenza della modalità "medio-bassa").

Diversamente dal profilo nazionale, gli andamenti dei giudizi per area geografica pongono una generale tripartizione assimilabile a quella osservata in merito al reperimento di informazioni utili alla ricerca di lavoro. Essa attesta una percezione più positiva dei servizi assimilabili all'orientamento nelle aree settentrionali e, pur con le dovute differenze, in quelle centrali: si tratta di realtà nelle quali è possibile riscontrare la presenza di percorsi più strutturati di accompagnamento al lavoro offerti all'utenza, poggianti su strutture adeguate, sul piano organizzativo e funzionale, ai volumi di attività quotidiani e su una capacità di contatto con il territorio e con gli attori produttivi meno intermittente di quanto non avvenga nel resto del paese. Vale altresì la pena di sottolineare come, sebbene sul piano dei servizi erogati strutture del quadrante di Centro-Nord possano largamente assimilarsi, il giudizio espresso dagli utenti nelle aree del Centro Italia evidenzia una maggiore presenza di strutture nelle quali si percepisce un certo grado di "sofferenza". Tale aspetto, qui ricostruito in modo impressionistico, trova tuttavia riscontro nelle attività di monitoraggio dei Spi realizzate dall'Isfol.

Quello illustrato dalla fig. 3.11 costituisce un altro degli aspetti afferenti alla trasformazione delle strutture e delle strumentazioni delle strutture pubbliche, che ha accompagnato i primi passi della riforma e, in specie, la formazione del personale. Va tenuto presente che il giudizio espresso è condizionato anche dall'accesso e dalla dimestichezza dimostrata dagli utenti nell'utilizzare tali canali, per così dire, ad un certo contenuto tecnologico, per contattare strutture che per anni (e ancora oggi nell'immaginario collettivo) sono state associate a lunghe code agli sportelli, dunque ad una modalità di accesso diretta e senza possibilità di intermediazione o filtro. Forse anche a questi elementi è riconducibile la quota di "non sa/ non applicabile", di gran lunga superiore a quella osservata nelle precedenti domande.

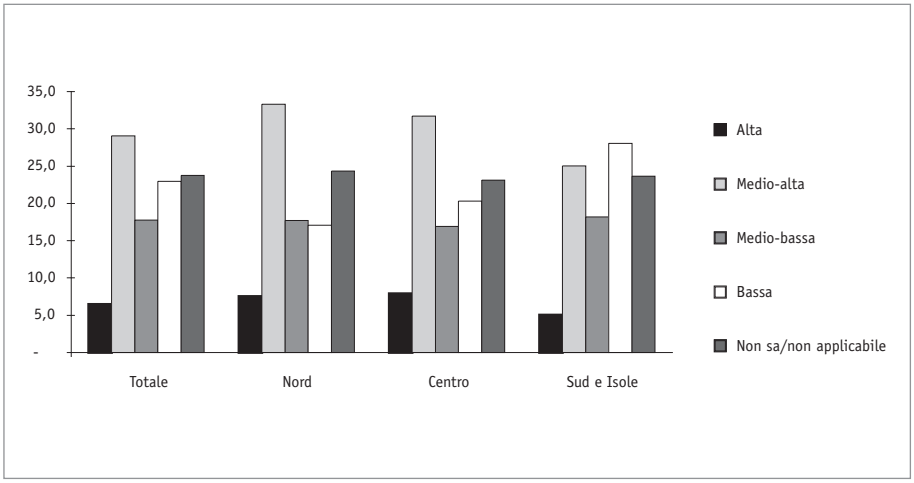
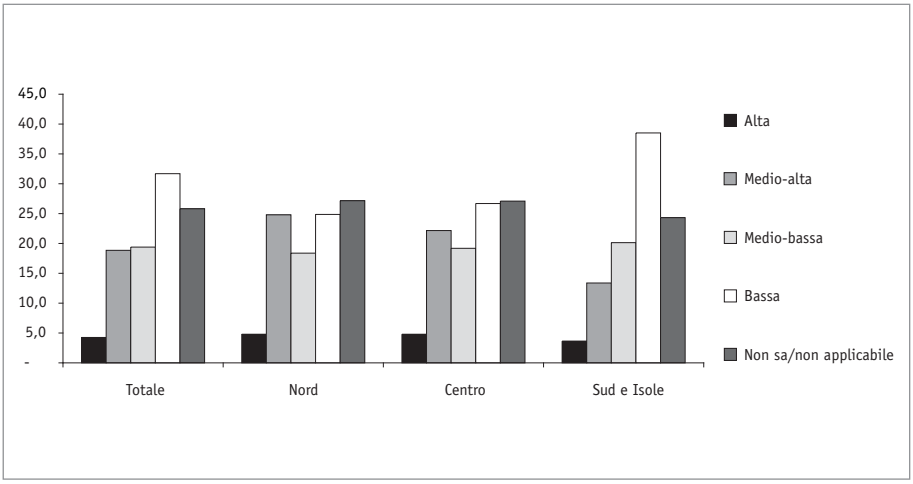


Figura 3.11 Giudizio espresso dagli utenti dei Cpi (ultimo anno) sulla possibilità di consultare i servizi on line o telefonicamente

Fonte: Isfol Plus 2005

Se al livello nazionale appaiono abbastanza pronunciati i giudizi "medio-alti" e "bassi", vale la pena osservare come nelle aree del Centro-Nord la somma dei giudizi mediani si attesti a circa il 50% del totale, a fronte di un 7,5-7,9% di cittadini che ritengono tale possibilità "elevata"; più mitigati i valori del Sud, dove è più marcato un atteggiamento maggiormente critico (al netto di tassi di non risposta equivalenti in tutte le aree). Si tratta, a ben vedere di un'area funzionale ancora nuova, nella quale pesano i ritardi e la farraginosa vicenda legata all'implementazione dei sistemi informativi regionali e nazionale; pur tuttavia, proprio per queste ragioni non si può nascondere come tale area funzionale restituisca - sebbene con luci e ombre che accomunano anche le altre risposte - un quadro interessante e abbastanza articolato, che rispecchia lo stato della messa a regime dei servizi informatici dei Cpi, uscito solo di recente da una fase fondativa e di "cantiere aperto", per puntare ad una maggiore consolidazione.
Come si può osservare dal crescere della quota di persone che non sono state in grado di esprimere un giudizio sui servizi, mano a mano che si osservano le possibilità offerte all'utenza da parte dei Cpi, si produce una certa scrematura degli effettivi fruitori. Tale quota, a partire dalla precedente domanda ha cominciato ad attestarsi attorno al 23-24%, e valori leggermente più alti conoscerà per la domanda successiva, legata alla possibilità di svolgere tirocini o stage, offerta dal Cpi visitato. Tirocini e stage costituiscono nei Cpi una delle principali leve di accesso offerte alle persone in cerca di lavoro per entrare nel mercato del lavoro. I giudizi raccolti dagli utenti (fig. 3.12), attestano - rispetto alla possibilità di svolgere tirocini o stage - una circoscritta presenza di giudizi medio alti o alti (poco più del 23%) con un andamento non significativamente differenziato al livello di aree geografiche rispetto al valore nazionale. Consistente è la quota di utenti che ritengono bassa questa possibilità, con un dato del Sud pari a 1,5 volte quello del Centro-Nord.

Figura 3.12 Giudizio espresso dagli utenti dei Cpi (ultimo anno) circa la possibilità di svolgere tirocini o stage



Fonte: Isfol Plus 2005

La lettura comparata di questi dati, attesta un consolidato atteggiamento critico e attento verso i servizi afferenti alla filiera dell'incontro domanda-offerta e dell'accompagnamento al lavoro. Non si tratta di giudizi polarizzati, se si eccettua quello relativo alle opportunità di lavoro offerte, ma assai articolato, che richiederebbe uno studio più dettagliato, un incrocio con variabili significative (genere, età, condizione lavorativa, titolo di studio, *background* culturale e familiare), da allargare - peraltro - alle questioni relative allo sviluppo futuro dei sistemi del lavoro, tenendo altresì presente che si tratta di sistemi di recente fondazione.
Appare evidente come i giudizi raccolti individuino una certa capacità da parte delle strutture pubbliche a "prendere in carico gli utenti", offrendo loro set di informazioni, colloqui di orientamento e servizi di inserimento lavorativo che attendono di essere ulteriormente fluidificati e potenziati. È d'altra parte innegabile come la individuazione e la pratica di tali percorsi di presa in carico appaiano agli occhi dei frequentatori dei Cpi ancora poco efficaci, se misurati con l'unico metro di giudizio del *matching tout cour*, che pure non sembra esaurire la *mission* delle strutture pubbliche: da quest'ultimo punto di vista, appare da un lato ipotizzabile una evidente "attesa" verso un miglioramento della definizione e dell'offerta dei servizi se, come attestato dalla tab. 3.8, la propensione degli intervistati a ritornare presso una struttura pubblica appare abbastanza alta e costante su tutto il territorio nazionale (circa i due terzi degli intervistati ritornerebbero in un Cpi).

Pensa che tornerà a visitare il Centro?	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Sì	65,2	62,4	66,7	65,3
No	34,8	37,6	33,3	34,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 3.8 Propensione degli utenti Cpi (ultimo anno) a tornare presso un Centro per l'impiego, incidenza percentuale

Da un altro lato, tale dato lascia intendere come il serbatoio di utenti potenziali dei Cpi si prospetti, allo stato attuale, ancora ampio e differenziato, attestando la bontà della previsione riformatrice di strutture in grado di offrire una gamma generalista di servizi da declinare attraverso la costruzione di percorsi *ad hoc*. Di tali servizi, terminata la fase di fondazione e definizione dei livelli organizzativi, si attende l'implementazione sul piano dell'efficacia e della ricaduta sui livelli occupazionali dei territori di riferimento.

Non è, infine, possibile trascurare un altro degli aspetti evidenziati dagli utenti e relativo alla segmentazione del sistema pubblico tra un Centro-Nord, già più proiettato verso la definizione di pacchetti di servizi specialistici e allargati rispetto alla definizione organizzativa di ciascuna funzione (benché con ampi margini di miglioramento) e un Sud Italia ancora gravato da asimmetrie organizzative e funzionali, ormai sedimentate in una organizzazione in certe zone ancora emergenziale, sebbene al netto di qualche punta di interesse e di rilievo.

3.3 L'INTERMEDIAZIONE PRIVATA*

Fra i canali di ricerca di lavoro sono state considerate anche alcune delle Agenzie private per il lavoro che ormai dal 1997 popolano il mercato del lavoro italiano[110]. Fin dalla fine degli anni 90 dunque il Legislatore italiano, anche in virtù di spinte "esogene"[111], aveva superato il monopolio pubblico del collocamento, consentendo un ingresso "regolato" di operatori privati, accanto agli uffici pubblici.
Nel 2003, con la riforma del mercato del lavoro (L. n. 30/2003), sono state riviste le *barriere artificiali* di accesso di tali agenzie private - e cioè l'insieme di condizioni che la legge pone all'esercizio dell'attività di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, al fine di evitare, appunto, l'accesso ai soggetti che, privi delle idonee garanzie di affidabilità, svolgano un'attività meramente parassitaria, ai danni dei lavoratori, ma a ben vedere anche della trasparenza dell'intero mercato. Accanto a tali operatori, ora denominati "Agenzie per il lavoro" (ApL), risulta disciplinata al contempo anche la presenza di ulteriori "intermediatori" privati, quali i consulenti del lavoro[112], le associazioni datoriali e sindacali, nonché di altri operatori pubblici (università, scuole, comuni, camere di commercio), che si vanno ad aggiungere agli uffici gestiti dalle province (Centri per l'impiego)[113]. Di tali nuovi attori si terrà conto solo nella prossima Indagine Plus, anche perché la richiamata riforma è entrata in vigore, effettivamente, solo nel luglio 2004, al momento della emanazione dei decreti ministeriali attuativi della disciplina legislativa.
Peraltro, l'Isfol ha svolto un'indagine sulle sole Agenzie per il lavoro (ApL)[114] che, avendo soddisfatto i requisiti giuridici e finanziari previsti dalla normativa di riferimento, risultavano iscritte nel relativo albo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (vedi par. 3.3.1). L'analisi ha riguardato, da un parte, la natura delle stesse (vale a dire, la tipologia di attività esercitata, la forma giuridica assunta, la struttura organizzativa e l'articolazione territoriale) e, dall'altra, le attività svolte e le relative condizioni di espletamento (in termini di servizi, funzioni,

* Di Di Domenico G. e Marocco M., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

110 Si tratta in particolare delle "Agenzie di lavoro interinale", secondo la passata definizione legale "di fornitura di lavoro temporaneo" ed ora, a seguito della riforma del 2003, denominate di "somministrazione" (vedi *infra*) e "Società di ricerca e selezione del personale e collocamento", con cui si intendeva far riferimento a tutte quelle agenzie che svolgono attività di consulenza aziendale anche in materia di incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Vale a dire secondo la nuova definizione legale "agenzie di intermediazione" e "agenzie di ricerca e selezione di personale".

111 Semplificando si deve ricordare che con una pronuncia del 1997 la Corte di Giustizia europea ha ritenuto il monopolio del collocamento italiano incompatibile con la disciplina comunitaria in materia di tutela della concorrenza.

112 Per l'esattezza la legge (art. 6, del D.Lgs. n. 276/2003) autorizza allo svolgimento dell'attività di intermediazione un apposito soggetto costituito dall'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro, il quale ha provveduto a istituire la "Fondazione dei Consulenti del lavoro". Questa opera attraverso i singoli consulenti del lavoro, delegati dalla Fondazione stessa (D.M. 23 dicembre 2003).

113 Si veda par. 3.2

114 Di Domenico G., Marocco M. (a cura di), *Il nuovo mercato delle agenzie per il lavoro in Italia: Prime evidenze empiriche*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 10/2005, Isfol, Roma.

aspetti operativi, finanziari e logistici). Contestualmente, si è inteso rilevare le modalità di interazione che tendono a delinearsi tra gli operatori privati ed il sistema pubblico dei Servizi per l'impiego, analizzandone lo stato dell'arte e di avanzamento, in modo da poter coglierne anche le prospettive di evoluzione.
All'epoca dell'indagine (marzo 2005), l'insieme delle agenzie autorizzate ammontava a 442 unità, di cui: 355 agenzie di ricerca e selezione del personale; 70 agenzie di somministrazione generaliste; 3 agenzie di intermediazione; 14 agenzie per il supporto alla ricollocazione professionale, mentre nessuna di somministrazione specialista risultava autorizzata. A tale platea di operatori, è stato somministrato informaticamente (metodologia Cawi - *Computer Assisted Web Interviewing*) un questionario specifico per tipologia funzionale, con una *redemption* pari a 176 unità. Il gruppo di osservazione (39,8% dell'insieme delle agenzie autorizzate), contempla, nello specifico, 153 agenzie di ricerca e selezione, 20 di somministrazione generaliste e 3 di ricollocazione.

Le "barriere artificiali" del 1997. La disciplina del 1997 portava con sé alcuni crismi della produzione normativa dell'epoca. L'originario approccio era di notevole tutela - se non addirittura di diffidenza - nei confronti dei privati e si era concretizzato grazie al raggiungimento di alcuni compromessi, che si palesavano nel tessuto disciplinare.
Da questo punto di vista, il modello italiano di "liberalizzazione regolata", interpretava il modello della coesistenza attiva pubblico-privato sposato dal Rapporto presentato dal *Bureau International du Travail* (Bit) alla 81ª Conferenza internazionale del lavoro del giugno 1994, intitolato "*The role of private employment agencies in the functioning of labour markets*", in maniera piuttosto vincolistica, adottando per tutti i soggetti considerati la medesima tecnica normativa, fondata su un controllo preventivo pubblico sull'accesso e realizzato attraverso una selezione degli stessi soggetti "autorizzati", chiamati al rispetto di requisiti oggettivi e soggettivi, quali condizioni per la concessione di una autorizzazione pubblica e la contestuale inscrizione in un apposito albo.
In primo luogo, l'ordinamento italiano imponeva - ed impone - requisiti di ordine strutturale che attengono alla forma giuridica del soggetto, alla sua idoneità organizzativa e professionale allo svolgimento dell'attività ed, infine, alla onorabilità degli esponenti aziendali.
Il regime italiano si caratterizzava, inoltre, per la previsione di un terzo requisito di carattere generale, trattandosi in questo caso però di un limite negativo: attraverso la cd. clausola dell'esclusività dell'oggetto sociale era previsto un regime di separazione delle attività, essendo vietato agli operatori di cumulare l'attività per l'esercizio della quale si era ottenuto il titolo di autoritativo, con lo svolgimento di attività imprenditoriali di qualunque altro tipo, attinenti o meno al mercato del lavoro. L'intento del Legislatore era riconducibile alle esigenze di tutela dei crediti dei lavoratori e di trasparenza del mercato, potenzialmente messe a rischio dalla promiscuità delle attività esercitabili dai soggetti autorizzati.

Peraltro, la concreta portata dell'obbligo di separazione delle attività risultava fortemente sminuita dalla possibilità che le attività, pur dovendo conservare autonoma evidenza, potevano essere comunque esercitate, attraverso le più svariate forme - sia giuridicamente sofisticate o basate sul mero scambio di informazioni - all'interno di un'unica strategia imprenditoriale. D'altro canto, la prassi commerciale ed in particolare la consolidata presenza sul mercato di forti gruppi polifunzionali, sembra contraddire quanti avevano criticato la rigidità del sistema ed in particolare l'eccessiva limitazione del raggio di attività consentite agli enti autorizzati a causa della clausola dell'oggetto sociale esclusivo ed, al contrario, confermare i dubbi di quanti diversamente sostenevano che tale requisito, insieme a quello relativo a quello delle garanzie patrimoniali, avrebbe finito per favorire pochi gruppi di grandi dimensioni, a danno del pieno dispiegarsi della libera concorrenza.

La disciplina vigente. Come anticipato, nel 2003 le ricordate "barriere di ingresso" sono state riviste, sebbene esse continuino ad essere rappresentate da due dei vincoli di carattere generale che già qualificavano il nostro ordinamento, vale a dire dalla sottoposizione degli operatori a "requisiti di tipo imprenditoriale ed economico"; questi permangono modulati secondo la maggiore o minore intensità del rapporto fra il lavoratore e l'agenzia stessa. Perdura, pertanto, la maggiore onerosità dei "requisiti giuridici e finanziari" relativi all'esercizio di fornitura di manodopera (ora "somministrazione di lavoro"), trattandosi di tutelare il lavoratore assunto direttamente dal "somministratore".
A tale modulazione non corrisponde però più l'iscrizione in quattro diversi albi - come avveniva in precedenza - ma in un unico registro, il quale tuttavia risulta suddiviso in 5 sezioni: confermate quelle relative a "agenzie di intermediazione", "agenzie di ricerca e selezione del personale", "agenzie di supporto alla ricollocazione professionale", è invece sdoppiata quella relativa alla "somministrazione di lavoro". Difatti, un'apposita sezione è dedicata alle agenzie generaliste, abilitate cioè all'esercizio della stessa somministrazione e della intermediazione in tutte le forme - insomma veri operatori polifunzionali - distinte da quelle specializzate nella sola fornitura di manodopera a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*), in relazione a specifiche attività individuate dalla legge.
Pertanto, sebbene risulti confermata la suddivisone tipologica delle attività già conosciuta[115], le modifiche introdotte appaiono indirizzate ad accogliere le vere novità in materia, vale a dire, l'introduzione nel nostro ordinamento, da una parte,

115 D'altro canto, il D.Lgs. 276/2003 provvede a ridefinire il contenuto delle attività di intermediazione, ricerca e selezione ed *outplacement*, peraltro senza che possano riscontrarsi innovazioni rilevanti. Va tuttavia sottolineato che mentre la ricerca e selezione pare meglio articolata, venendo ad essere espressamente individuate tutte le fasi in cui la stessa si svolge, *fa capolino* nella definizione di intermediazione la formazione professionale, essendo prevista la "progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo".

dello *staff leasing*[116] e, dall'altra, della *polifunzionalità*, frutto della eliminazione, come preannunciato fin dal cd. Libro Bianco sul Mercato del lavoro, dell'altra *barriera artificiale* prevista dal regime previgente, il ricordato requisito dell'esclusività dell'oggetto sociale.

Come in altri ordinamenti europei, risultano pertanto autorizzati operatori *multitasking*, le cui attività spaziano a tutto raggio dall'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, comprensiva delle attività propedeutiche a detto incontro, senza cioè che l'agenzia divenga parte del rapporto di lavoro, a quelle in cui, al contrario, la stessa è parte del contratto di lavoro, in una relazione triangolare, che vede la partecipazione, oltre al lavoratore, anche della azienda utilizzatrice, legata al somministratore da un apposito contratto *commerciale* ("Contratto di somministrazione di lavoro").

Peraltro dalla prassi amministrativa[117] sembra ricavabile che, seppur nei limiti della prevalenza dell'oggetto sociale ove richiesta, le ApL siano legittimate, non solo ad operare cumulando le diverse attività autorizzate appena ricordate, ma anche allo svolgimento di "attività non autorizzate". Tuttavia, non è chiaro se lo svolgimento di attività di "altra natura" possa intendersi riferito alla possibilità di erogare servizi anche non riferibili alla gestione del mercato del lavoro.

L'abolizione del divieto di cumulo delle attività, tuttavia, ha trovato nella nuova disciplina un parziale temperamento. Innanzi tutto, difatti, appare salvaguardato il principio di trasparenza dell'attività economica che, in sostanza, era anche l'autentico obiettivo della normativa precedente, in quanto è stabilito che: "Nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo" deve essere garantita la "presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici". In secondo luogo, ma solo alle agenzie di somministrazione generaliste ed a quelle di intermediazione, è richiesto di indicare l'attività per la quale si è richiesta l'autorizzazione quale "oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo".

In ogni caso, tale *temperata* polifunzionalità si realizza mediante il meccanismo dell'iscrizione automatica alle diverse sezioni dell'albo. E così l'accesso - e quindi il rispetto dei relativi requisiti - alla sezione relativa alle agenzie generaliste, comporta l'iscrizione *ex lege* a quelle dedicate a intermediazione, ricerca e sele-

116 Semplificando, mentre in precedenza il cd. lavoro interinale era utilizzabile solo per "esigenze temporanee" dell'impresa utilizzatrice, sulla base della nuova disciplina dette esigenze possono essere anche a carattere permanente. Cosicché il contratto che lega l'Agenzia di somministrazione alla stessa azienda utilizzatrice può, ora, essere stipulato anche a tempo indeterminato.

117 La Circolare del Ministero del lavoro n. 25/04 - ha avuto modo di precisare in materia che: "l'eliminazione dell'oggetto sociale esclusivo, consente alle agenzie di affiancare alle attività autorizzate altre tipologie di attività, anche non soggette ad autorizzazione (es. esecuzioni di lavori in appalto di servizi parallelamente alla somministrazione di lavoro)". Allo stesso modo si aggiunge che per soggetti polifunzionali vanno intesi quei "soggetti che svolgono diverse attività oggetto di autorizzazione oppure una o più attività oggetto di autorizzazione e attività di altra natura, non oggetto di autorizzazione".

zione e ricollocazione professionale, e quindi la possibilità di esercitare legittimamente l'intera la gamma delle funzioni di gestione del mercato del lavoro. Allo stesso modo, il titolo abilitativo di "intermediatore", legittima l'esercizio anche delle ultime due attività elencate. Mentre questa ipotesi di iscrizione automatica, di fatto, non rappresenta una novità - l'attività di "mediazione tra domanda ed offerta di lavoro" già includeva la ricerca e selezione e l'*outplacement* - la vera innovazione è la possibilità per i "somministratori" di esercitare l'intermediazione in tutte le sue forme.

Una funzione di "regia e controllo" sull'acceso degli operatori è ora attribuito anche alle Regioni. A favore di queste è ritagliato un doppio ruolo: difatti, oltre ad essere le uniche istituzione di "accreditamento" degli operatori[118], possono anche rilasciare il titolo abilitativo per l'esercizio di talune attività (intermediazione, ricerca e selezione di personale ed *outplacement*), ma "con esclusivo riferimento al proprio territorio" e pur sempre nel rispetto dei requisiti fissati a livello nazionale. Peraltro, la scelta per un'autorizzazione solo regionale è alquanto limitativa del raggio di azione dell'agenzia. Infatti, la legge precisa che "I soggetti autorizzati da un singola regione (…) non possono operare a favore di imprese con sede legale in altre regioni".

D'altro canto, rimane esclusa la possibilità che gli enti locali possano rilasciare l'autorizzazione per lo svolgimento della attività somministrazione, sia essa a tempo determinato ovvero indeterminato. Il Legislatore ha ritenuto cioè che gli interessi sottesi a tutela della posizione dei lavoratori e, d'altro canto, l'improprietà di differenziazioni territoriali nel regime di ingresso nel mercato del lavoro degli operatori economici, suggeriscano l'assegnazione in via esclusiva allo Stato del sistema di vigilanza pubblica in materia.

Come ricordato, per le sole agenzie "generaliste" e per quelle di intermediazione è richiesta l'indicazione della attività per la quale si è richiesta l'autorizzazione quale oggetto sociale "prevalente, anche se non esclusivo". È cioè imposto che la somministrazione, ovvero l'intermediazione, costituiscano l'attività "predominate" della agenzia. Tale predominanza si rileva pertanto un requisito squisitamente quantitativo che andrà valutato da parte dell'autorità concedente a consuntivo. Questa ultima, al termine del periodo transitorio ed ad ogni biennio suc-

118 Secondo la definizione contenuta nel D.Lgs. 276/2003 per "accreditamento" ora si intende: "Provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta". Pertanto, a tali enti è così riconosciuta la potestà a rilasciare una "abilitazione" - atto "il cui rilascio è subordinato accertamento dell'idoneità tecnica di soggetti a svolgere una certa attività" - rientrando nelle "esclusive competenze regionali (…) la adozione, la promozione e lo sviluppo di modelli di servizi territoriali per l'impiego", coerentemente con quanto già disposto dal già citato D.Lgs. 297/2002, il quale ha loro attribuito il compito di definire "gli obiettivi e gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti - tra i quali rientrano appunto, oltre ai Centri per l'impiego, anche i soggetti "autorizzati o accreditati" - (…) effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata".

cessivo, una volta concessa l'autorizzazione a tempo indeterminato, dovrà verificare che: "l'attività oggetto di autorizzazione riguardi almeno il 50,1 per cento delle attività dell'agenzia svolte nell'arco dei ventiquattro mesi". Pertanto, in tali occasioni, le agenzie di somministrazioni generaliste e quelle di intermediazione dovranno dimostrare, a livello aggregato e non di filiale e sulla base del fatturato relativo alle singole attività esercitate, che hanno orientato la propria attività economica prevalentemente verso quelle per le quali hanno ricevuto l'abilitazione pubblica.

3.3.1 Il nuovo mercato privato dei servizi al lavoro: il versante della "domanda"*

Per meglio comprendere come sta delineandosi il nuovo mercato dei servizi privati per il lavoro, pare utile in questa sede richiamare brevemente i principali risultati emersi dalla prima fase del già citato monitoraggio Isfol sulle Agenzie per il Lavoro (ApL) e dell'indagine, ancora in corso al momento in cui si scrive, su alcuni dei cc.dd. "Intermediatori speciali", in particolare le Università e le Fondazioni universitarie.

Le *Agenzie per il Lavoro*. Sul versante delle nuove ApL, dall'analisi delle prime rilevazioni[119], emerge in primo luogo come, allo stato attuale, il mercato risulti dominato, in termini di quota di mercato e di volume di attività, dalle Agenzie generaliste di somministrazione di lavoro (ex interinali) e da quelle di "ricerca e selezione". Rispetto a tali tipologie, la prima fase di indagine[120] ha, peraltro, evidenziato una certa dicotomia, con riguardo in primo luogo al profilo dimensionale in termini di risorse umane: le Agenzie generaliste risultano di regola connotate da dimensioni riconducibili alle imprese medio-grandi e, conseguentemente, denotano una più elevata densità occupazionale (al cui interno riveste una quota preponderante il lavoro dipendente, se pur con bassa incidenza femminile) rispetto alle seconde. Il 90% circa delle Agenzie di ricerca e selezione presenta un numero di dipendenti compreso tra 1 e 4 unità, mentre per quasi il 70% delle "generaliste" si riscontra un numero minimo di risorse umane (per unità organizzativa) pari a 5. Per quanto concerne la ripartizione per fatturato, il 55% di queste ultime Agenzie presenta un valore superiore agli 11 mln €, mentre fra le Agenzie di ricerca e selezione tale percentuale scende al 4,6%. Sotto il profilo della forma giuridica (*ante* e *post* rifor-

* Di Di Domenico G., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

119 Cfr. *Il nuovo mercato delle Agenzie per il lavoro in Italia. Prime evidenze …, op. cit.*

120 Si ricorda che è in corso una seconda *tranche* di rilevazione sul nuovo insieme delle ApL autorizzate. Nello specifico, a dicembre 2005 risultavano autorizzate 700 Agenzie, così suddivise: 574 di ricerca e selezione; 83 di somministrazione generaliste; 32 di ricollocazione; 11 di intermediazione) e, contestualmente, su quei soggetti (definibili come "Intermediatori speciali") che, ai sensi dell'art. 6 della già citata normativa di Riforma, possono svolgere attività di intermediazione, ovvero: Università (v. par. successivo), Comuni, Camere di Commercio, Scuole, Associazioni sindacali, Enti bilaterali, Fondazione dei consulenti del lavoro.

ma), si osserva che l'8,5% dell'insieme delle Agenzie si configura come SpA; tale quota è interamente da riferirsi alle generaliste, laddove quelle di ricerca e selezione sono in netta prevalenza (71,2%) Srl.

Analizzando la distribuzione geografica delle sedi principali delle Agenzie e l'articolazione delle relative unità organizzative sul territorio emergono alcuni fattori che differenziano la ripartizione omogenea degli snodi operativi pubblici da quella dei privati: le scelte operate da questi ultimi sono, infatti, tipicamente influenzate da aspetti di "*marketing* localizzativo" tali da indirizzare gli investimenti relativi all'apertura di filiali in corrispondenza di migliori infrastrutture e dotazioni logistiche, maggiore fruibilità dei servizi ed efficienza degli stessi, tessuto produttivo più dinamico e, in via generale, contesto socio-economico maggiormente favorevole. Ne consegue una più marcata presenza di operatori privati nelle aree del Centro-Nord, per lo più quelle interessate da distretti industriali, e nei capoluoghi di provincia, con l'eccezione delle Agenzie di somministrazione, le cui unità organizzative risultano presenti in maniera capillare anche nella parte meridionale del paese. Nello specifico, secondo i dati del monitoraggio Isfol sulle ApL condotto a febbraio 2005, su un insieme di 176 soggetti osservati (pari a circa il 40% dell'universo degli operatori autorizzati), risulta che, a livello di sedi principali, il 59,2% si localizza nel Nord-Ovest, il 27,7% nel Nord-Est, l'11% nel Centro e il 2,1% nel Sud e Isole.

Sotto il profilo dell'espletamento delle funzioni, alla luce del superamento del vincolo relativo al cosiddetto "oggetto sociale esclusivo", si osserva come, su un insieme di 20 Agenzie generaliste rispondenti, 12 dichiarino di svolgere *anche* attività di "ricerca e selezione", 8 di attività di *staff leasing*, 7 di intermediazione e 8 di *outplacement*; inoltre, a fronte di 8 Agenzie che svolgono la sola attività di somministrazione, 3 dichiarano di espletare tutte le nuove funzioni consentite dalla legge di riforma, mentre per le restanti si osserva una "polifunzionalità parziale", con prevalenza - se pur lieve - dell'attività di ricerca e selezione del personale.

I tratti distintivi delle singole tipologie di Agenzie sopra evidenziati si riscontrano anche con riferimento alle iniziative legate all'attività di formazione. In questo caso, le differenze appaiono strettamente correlate al segmento di mercato di interesse: per le Agenzie di ricerca e selezione i corsi di formazione, erogati sia direttamente sia attraverso un sostegno finanziario esterno, sono prioritariamente orientati a soddisfare le richieste di domanda di lavoro qualificato e specializzato (figure professionali specifiche) da parte delle imprese. In tema di connessioni telematiche con altri soggetti, si evidenzia un certo divario tra le Agenzie ubicate nel Nord e nel Centro del paese, da un lato, e quelle localizzate nel Mezzogiorno dall'altro. Di queste ultime solo il 3,6% ha attivato relazioni informatizzate con i Servizi pubblici per l'impiego e meno del 7% con Inps e Inail. La quasi totalità (circa l'87%) delle Agenzie intervistate dichiara che il canale di promozione dei propri servizi e di diffusione delle informazioni maggiormente utilizzato è rappresentato dal contatto diretto con le aziende, seguito da: inserzioni su stampa, internet/*banner*, affissioni pubblicitarie, radio e TV.

Sotto il profilo della cooperazione con il sistema pubblico di servizi per l'impiego, si riscontra, sulla popolazione raggiunta dall'indagine, una quota di appena il 4% di Agenzie che dichiarano di essersi attivate in questa direzione. D'altro canto, delle 12 generaliste rispondenti, solo una risultava coinvolta nelle sperimentazioni delle misure di raccordo "pubblico-privato" di cui all'art. 13, 6° comma.

In generale, i dati sopra ricordati concorrono a delineare un quadro piuttosto omogeneo a livello nazionale, che vede ad oggi una ancora non sufficientemente sviluppata interazione tra pubblico e privato nella messa a regime di una rete mista di servizi al lavoro, come auspicato dal Legislatore della riforma. Le informazioni ad oggi disponibili sottolineano l'esigenza di aumentare la capacità di (inter)connessione informativa, tuttora debole, tra i due sistemi, in funzione di una gestione condivisa dei servizi per il lavoro intesi in senso lato. D'altronde, la necessità di rendere operativa la connessione telematica ed informativa dei Spi e delle ApL con altri soggetti (Enti previdenziali e assistenziali, rete Eures), contestualmente al completamento del processo di implementazione dei (costituendi) nodi regionali che abilitano la Borsa continua nazionale del lavoro (Bcnl) ha, in ultima analisi, l'obiettivo di ridurre o quantomeno contenere i "fallimenti del mercato" conseguenti alle asimmetrie informative, attraverso una più efficiente catalogazione e divulgazione a livello nazionale delle informazioni su *vacancies* e candidati.

A partire dal quadro così delineato, è possibile cogliere alcune tendenze in atto, cercando di evidenziare quali siano quelle maggiormente passibili di uno sviluppo e quali tendano invece ad esaurire la loro forza propulsiva. In primo luogo, coerentemente con quanto è osservabile in quelle realtà nazionali che, in ambito europeo, sono state interessate dal processo di progressiva apertura del mercato del lavoro a soggetti di natura privata, anche nel nostro paese sembra confermarsi la tendenza che vede il rapporto tra pubblico e privato delinearsi in termini, più che concorrenziali, di complementarietà delle rispettive funzioni-azioni: se il sistema degli Spi svolge un ruolo istituzionalmente e socialmente orientato a servire l'offerta di lavoro (per lo più con riferimento ai target d'utenza svantaggiati) e a favorire l'"occupabilità" degli individui, si osserva come le Agenzie private tendono a specializzarsi sul fronte di mercato della "domanda" (servizi alle imprese) e sulle opportunità di lavoro "flessibile", su richieste di qualifiche professionali più elevate o ad alto contenuto specialistico e sulla funzione di intermediazione intesa in senso stretto[121]. Sembra, infine, emergere l'esigenza di una distribuzione più omogenea degli operatori privati sul territorio, in modo da colmare il *gap* territoriale che ne vede una maggiore diffusione nelle due macroaree Nord (soprattutto Nord-Est) e Centro del paese rispetto al Mezzogiorno, con il rischio di acuire parte dei già esistenti problemi di segmentazione del mercato del lavoro.

121 Sia consentito rinviare sul tema a Di Domenico G., *Soluzioni di interazione tra operatori pubblici e privati sul mercato del lavoro. Sistemi europei a confronto,* in Osservatorio Isfol n. 5/2005, e *Servizi al lavoro - Sviluppi e prospettive in Italia e in Europa,* in "Il Diario del Lavoro", ottobre-dicembre 2005.

Le Università. Su un insieme di 85 soggetti rappresentati da Università (pubbliche e private) e Fondazioni Universitarie contattati nel mese di novembre 2005[122], un numero pari a 24 (il 20% delle quali di natura pubblica) ha restituito informazioni sulle attività da esse espletate in relazione alle tematiche del mercato del lavoro e, nello specifico, ai servizi di intermediazione come previsti dal D.Lgs. n. 276/2003. Rispetto a questi ultimi, ne dichiara l'avvenuta attivazione quasi il 60% delle strutture rispondenti (in termini assoluti 14). Si riscontra, poi, che oltre il 40% delle stesse ha sede in province del Nord, la quota restante essendo omogeneamente suddivisa tra Centro e Sud Italia. Per quanto concerne il periodo di attivazione dei servizi di intermediazione, la metà delle strutture dichiara che ciò è avvenuto da più di un anno e cinque di esse da almeno 6 mesi (solo in due casi l'attivazione risulta molto recente). Decisamente esiguo è il numero di università che ad oggi risultano connesse telematicamente alla Borsa continua nazionale del lavoro tramite il nodo regionale di riferimento. In tali casi, si è comunque dichiarata l'utilità della connessione, per lo più con riferimento all'opportunità di consultare i profili dei candidati e le *vacancies*, ricercare informazioni sul mercato del lavoro, interagire con altri operatori sia pubblici sia privati: tutte attività propedeutiche all'attività di *matching* vero e proprio. Più in particolare, rispetto al gruppo di osservazione raggiunto dall'indagine, si è potuta rilevare la "frequenza" dell'erogazione di specifici servizi relativi alla funzione di intermediazione, ovvero: la promozione e, quale voce separata, la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'orientamento professionale; la progettazione e l'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; l'espletamento di adempimenti burocratici su richiesta del committente. A fronte di un riscontro ampiamente positivo rispetto alle prime tre delle attività sopra elencate, il ritorno più basso si è registrato con riferimento a quelle di natura amministrativo-adempimentale (comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro, pratiche di gestione previdenziale-assicurativa).

Nello specifico, la quasi totalità delle strutture che svolgono attività di intermediazione implementano azioni di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; i canali a tal fine privilegiati sono rappresentati dall'invio di materiale informativo e dall'organizzazione di eventi a ciò dedicati (convegni, seminari, fiere), seguiti dal mezzo radio-televisivo e dal *web*.

È interessante osservare come tutte le strutture che dichiarano l'espletamento dell'attività di intermediazione, risultino aver a tal fine predisposto apposite banche dati interne e, nella pressoché totalità dei casi, aver attivato sportelli *ad hoc* per le diverse utenze. Le misure legate all'erogazione dell'orientamento professionale riguardano per lo più attività di assistenza nella redazione dei *curricula*,

122 L'indagine, tuttora in fieri, si colloca nell'ambito della seconda tranche di monitoraggio (cfr. nota 114). La numerosità dell'universo di riferimento (84 Università e 1 Fondazione Universitaria) è stata ricostruita partendo dalla banca dati delle Università presente nel sito del Miur.

colloqui informativi ed organizzazione di *workshop* tematici sui temi in oggetto. I servizi individuali a supporto consulenziale per il bilancio di competenze che pur ricevono pari attenzione, necessitando di spazi, professionalità e strumenti precipuamente dedicati allo scopo, risultano, invece, attivati solo da meno della metà delle strutture. Discorso analogo per le attività di progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo, con particolare riferimento alla rilevazione dei fabbisogni territoriali ed aziendali.
Di rilevo sembra il dato secondo cui, tra le 14 strutture che svolgono servizi di intermediazione, 9 dichiarano di svolgere azioni specificatamente volte a monitorare la tipologia di utenti che si rivolgono al servizio, siano essi soggetti in cerca di occupazione o (potenziali) datori di lavoro. Approfondendo maggiormente il tipo di informazioni raccolte, emerge come poco meno della metà delle strutture che risultano aver attivato servizi di intermediazione raccolga e classifichi i dati con un certo grado di sistematicità.
Un numero decisamente più esiguo di strutture dichiara di aver stipulato (o essere in procinto di realizzare) protocolli di intesa o accordi per lo svolgimento delle attività di intermediazione con soggetti quali Associazioni datoriali, Enti locali ed istituzionali (in particolare il Ministero del lavoro), ma anche singole imprese.

3.3.2 Gli utilizzatori dei servizi privati al lavoro: il versante dell'"offerta"*

L'indagine campionaria Plus condotta dall'Isfol consente di analizzare il ricorso ai canali di ricerca di lavoro con riferimento alle persone in cerca di lavoro da un lato e agli occupati dall'altro, potendo, inoltre, disaggregare i dati rispetto ai canali utilizzati "in passato" (ovvero "negli ultimi 30 giorni") e a quelli cui si ricorre "attualmente" (ovvero al tempo dell'intervista).
I soggetti in cerca di occupazione. Per quanto concerne i canali di ricerca di lavoro adoperati dai soggetti in cerca di occupazione (tab. 3.9), osservandone il ricorso al momento dell'intervista, non sembrano rilevarsi sensibili differenze di genere, sebbene si riscontri un più elevato ricorso alle Agenzie private ivi contemplate (ex interinali e Società di ricerca e selezione), da parte della componente maschile del campione. Mediamente, entrambe le tipologie agenziali risultano interessate da margini di utilizzo piuttosto contenuti, soprattutto se raffrontati a quelli relativi ad altri canali, per lo più di natura "informale" (circa il 30% degli intervistati dichiara di rivolgersi ad "amici, parenti, conoscenti" e poco più del 20% di proporsi in "auto-candidatura"). Più elevato (se raffrontato al dato disaggregato per tipologia privata) appare, invece, l'utilizzo dei Servizi pubblici per l'impiego che registra quote, lievemente superiori per le donne, pari in media all'11,5%. Considerando, però, congiuntamente il ricorso ad entrambe le categorie agenziali (interinali e ricerca e selezione), emerge una forbice di poco più di 1 punto a favore di

* Di Di Domenico G., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

queste ultime (12,7% come dato aggregato), rispetto al canale pubblico, come confermano peraltro le azioni di ricerca compiute nei 30 giorni precedenti l'intervista: in tal caso a fronte di un valore medio di circa il 7% riferito agli snodi pubblici (Cpi) si registra un 8,4% per l'insieme delle Agenzie private.

Tabella 3.9 Canali utilizzati dai soggetti in cerca, incidenza percentuale per genere

	Attualmente		In passato	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Centri per l'impiego	10,4	12,6	6,4	7,5
Agenzie lavoro interinale	7,9	7,2	4,8	4,2
Società di ricerca/selezione	5,8	4,5	4,6	3,2
Scuole/istituti formazione	0,7	0,6	0,4	0,4
Offerte sulla stampa	18,1	20,1	13,1	15,3
Esperienze lavorative	1,0	0,6	1,4	1,5
Amici, parenti, conoscenti	30,0	29,5	29,0	26,5
Auto candidature	21,7	20,0	21,4	17,2
Concorsi pubblici	2,2	2,9	1,4	1,3
Avvio attività autonoma	0,4	0,1	0,6	0,2
Nessuno di questi	1,9	1,9	16,9	22,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Il *gap* tra canale pubblico e privato si restringe, comunque, con riferimento alle classi "centrali" (30-39 anni) di età (tab. 3.10), aumentando, contestualmente il ricorso ai canali "non istituzionali". Tra le tipologie private, sembra prevalente l'utilizzo dell'Interinale soprattutto da parte dei più giovani (15-29 anni), interessati dal primo impiego e, dunque, maggiormente propensi ad accogliere offerte di impiego anche di carattere "intermittente". Il ricorso ai canali di natura "relazionale" tende a crescere in prossimità delle classi "mature" (40-49 anni), diversamente dalla pratica dell'"auto-candidatura" che sembra diminuire all'aumentare dell'età dei soggetti in cerca di lavoro. Decisamente marginale (in media meno dell'1%) risulta il ricorso a "Scuole ed istituti di formazione", mentre un riscontro più favorevole accolgono i "concorsi pubblici" da parte dei soggetti di età compresa fra i 20 e i 39 anni.

Tabella 3.10 Canali utilizzati dai soggetti in cerca incidenza percentuale per classe di età

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Centri per l'impiego	9,4	13,6	14,3	12,0
Agenzie lavoro interinale	8,2	7,9	6,3	5,8
Società di ricerca/selezione	6,6	5,1	2,8	2,5
Scuole/istituti formazione	0,9	0,6	0,4	0,3
Offerte sulla stampa	20,9	19,6	18,3	15,1
Esperienze lavorative	0,7	0,5	0,8	1,2
Amici, parenti, conoscenti	24,7	28,6	35,9	40,0
Auto candidature	24,6	19,2	16,6	15,9
Concorsi pubblici	2,8	3,1	2,5	0,9
Avvio attività autonoma	0,1	0,3	0,2	0,8
Nessuno di questi	1,2	1,6	1,9	5,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Con riferimento alle aree territoriali (tab. 3.11), si evidenzia un maggiore "peso" delle ex interinali nel Nord (12,9% nel Nord-Ovest e 11,8% nel Nord-Est), con il dato riferito al Sud e Isole (5,3%) che segue quello rilevato nel Centro Italia (7,7%). La chiave di lettura geografica mostra come ovunque prevalga il ricorso all'auto-candidatura ed al canale amicale-parentale, con una prevalenza di quest'ultimo che raggiunge il suo apice nel Mezzogiorno (32,9%, un valore superiore di quasi 10 punti percentuali rispetto al Nord-Ovest). L'utilizzo del canale pubblico (Centri per l'impiego) non rivela scostamenti significativi tra le diverse aree del paese, ponendosi comunque, come già in precedenza evidenziato, su valori inferiori a quelli riferiti al canale privato "aggregato" e a quello di natura informale. Sembra interessante notare come il ricorso ai concorsi pubblici, pur collocandosi ovunque su valori piuttosto marginali, riveli una maggiore ricaduta nel Sud Italia (3,5% a fronte dello 0,8% e dell'l'1,0% rispettivamente registrati nel Nord-Ovest e Nord-Est).

Tabella 3.11 Canali utilizzati dai soggetti in cerca, incidenza percentuale per aree territoriali

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Centri per l'impiego	12,1	11,6	13,5	11,3
Agenzie lavoro interinale	12,9	11,6	7,7	5,3
Società di ricerca/selezione	4,8	3,9	5,8	5,0
Scuole/istituti formazione	0,5	1,0	0,3	0,7
Offerte sulla stampa	20,4	20,8	21,2	18,4
Esperienze lavorative	0,7	1,0	0,6	0,7
Amici, parenti, conoscenti	23,8	24,5	26,5	32,9
Auto candidature	21,9	22,8	20,3	19,9
Concorsi pubblici	0,8	1,0	2,1	3,5
Avvio attività autonoma	0,3	0,5	0,2	0,2
Nessuno di questi	1,7	1,4	1,8	2,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Gli occupati. Per quanto concerne i canali utilizzati "in passato" dalle persone occupate[123] (tab. 3.12), si registra un maggior ricorso (rispetto alle azioni compiute dai soggetti in cerca - cfr. tab. 3.9) al sistema "istituzionale", in misura più contenuta per i Cpi (il ricorso ai quali cresce di poco più di mezzo punto in media, confermando comunque una prevalenza di donne con una quota maggiore all'8%) ed in maniera più evidente per le Agenzie private (che, in versione aggregata, passano dall'8,4% all'11,3% in media). Per queste ultime, si osserva un'equa ripartizione di genere con riferimento al tasso di utilizzo delle ex interinali (7,1%) ed una quota lievemente maggiore di uomini che abbiano fatto ricorso alle Società di ricerca e selezione (4,8% a fronte del 3,5% registrato per le donne). Prevale, invece, la componente femminile rispetto al canale scolastico-formativo (circa 3%), comunque inferiore alla quota che per entrambi i generi si registra rispetto ai "concorsi pubblici" (poco più del 6% in media).

123 Si fa qui riferimento a soggetti che hanno iniziato un'attività lavorativa da meno di 5 anni.

	Maschi	Femmine
Centri per l'impiego	7,0	8,1
Agenzie lavoro interinale	7,1	7,1
Società di ricerca/selezione	4,8	3,5
Scuole/istituti formazione	2,4	2,9
Offerte sulla stampa	11,8	14,1
Esperienze lavorative	0,4	0,8
Amici, parenti, conoscenti	30,1	29,0
Auto candidature	22,4	23,2
Concorsi pubblici	6,0	6,3
Avvio attività autonoma	2,6	1,8
Nessuno di questi	5,3	3,4
Totale	**100,0**	**100,0**

Tabella 3.12 Canali utilizzati dagli occupati "in passato" incidenza percentuale per genere

Fonte: Isfol Plus 2005

Interessante pare osservare (tab. 3.13) come la percentuale maggiore di occupati che si sono rivolti alle le Società di ricerca e selezione riguardi la classe d'età tra i 30 e i 39 anni (5,2%), proprio quella che registra, invece, un minor ricorso alle (ex) interinali (5%); di contro, in corrispondenza della fascia 40-49, a fronte del valore più elevato riferito alle Agenzie interinali (12,4%) si rileva quello più basso per le Società di ricerca e selezione (3,4%). Le quote, invece, si equivalgono sostanzialmente se si considera il canale privato attraverso cui gli occupati dichiarano di aver trovato l'attuale impiego. L'utilizzo dei Centri per l'impiego risulta piuttosto bilanciato per tutte le classi, ma su valori, come già evidenziato, inferiori a quanto riscontrato per i soggetti tuttora in cerca. Da notare che la quota di coloro che dichiarano di essersi avvalsi di "conoscenze" cresce all'aumentare dell'età, raggiungendo quasi il 40% per la fascia 40-49 e circa il 63% per gli *over* 50; questi ultimi sono ampiamente interessati anche dal canale formativo (17,5%), realisticamente per azioni di (ri)qualificazione finalizzate al reinserimento professionale.

Con riferimento alla disaggregazione per aree territoriali (tab. 3.14), il confronto con la ricerca di lavoro al momento attuale evidenzia un utilizzo più contenuto del canale istituzionale e, corrispondentemente, un ricorso maggiore a quello informale che riguarda quasi un terzo del campione nel Mezzogiorno. La quota di occupati che hanno dichiarano di essersi rivolti al sistema pubblico è più elevata al Centro (ma ovunque non supera il 10%). Entrambe le categorie agenziali private risultano, invece, essere state utilizzate maggiormente nel Nord del paese (con una prevalenza generalizzata delle ex interinali). Analogamente, il ricorso a Scuole e istituti di formazione risulta più elevato al Nord che al Sud di quasi 4 punti, laddove, invece, il canale rappresentato dai concorsi pubblici prevale nelle aree meridionali del paese (8,8%).

Tabella 3.13 Canali utilizzati dagli occupati "in passato", incidenza percentuale per classe di età

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Centri per l'impiego	7,3	8,6	8,6	0,0
Agenzie lavoro interinale	7,3	5,0	12,4	0,0
Società di ricerca/selezione	4,0	5,2	3,4	0,0
Scuole/istituti formazione	2,5	3,1	1,4	17,5
Offerte sulla stampa	13,6	11,3	9,4	1,2
Esperienze lavorative	0,6	0,7	0,0	0,0
Amici, parenti, conoscenti	30,1	23,9	38,7	62,6
Auto candidature	24,4	18,8	12,8	2,9
Concorsi pubblici	4,4	13,6	7,7	0,0
Avvio attività autonoma	1,9	3,7	0,6	0,8
Nessuno di questi	3,9	6,0	5,0	15,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 3.14 Canali utilizzati dagli occupati "in passato", incidenza percentuale per area territoriale

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Centri per l'impiego	7,6	7,6	9,1	6,8
Agenzie lavoro interinale	8,4	9,4	5,8	5,7
Società di ricerca/selezione	5,2	2,7	3,5	4,4
Scuole/istituti formazione	4,5	3,4	1,5	1,5
Offerte sulla stampa	14,6	13,1	10,7	12,8
Esperienze lavorative	0,8	0,6	0,4	0,5
Amici, parenti, conoscenti	26,0	27,0	30,4	32,9
Auto candidature	25,0	25,3	23,2	19,8
Concorsi pubblici	3,5	3,9	6,6	8,8
Avvio attività autonoma	1,7	0,4	3,7	2,6
Nessuno di questi	2,8	6,5	5,1	4,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Quanto alla distribuzione percentuale per genere dei canali che hanno consentito di trovare l'attuale impiego (tab. 3.15), il ricorso al sistema Spi, omogeneamente contenuto (poco più del 2% in media), risulta maggiore di quello alle Agenzie private, per le quali si registrano valori (disaggregati per tipologia) inferiori all'1%, con marginali differenze tra uomini e donne. La prevalenza del ricorso all'informale (intorno al 36%) appare, comunque, bilanciata da una quota significativa di occupati che dichiarano di aver trovato lavoro a mezzo di concorso pubblico; ciò vale, come già accennato, con riferimento particolare al Sud Italia. Di scarso rilievo risulta l'incidenza del canale "Scuole ed Istituti di formazione" (non superiore al 2%) così come, piuttosto sorprendentemente, quello riferito al mezzo stampa (3,5% in media).

Tabella 3.15 Canale attraverso cui gli occupati hanno trovato l'attuale impiego, incidenza percentuale per genere

	Maschi	Femmine
Centri per l'impiego	2,0	2,5
Agenzie lavoro interinale	0,8	1,3
Società di ricerca/selezione	0,7	0,8
Scuole/istituti formazione	1,3	2,0
Offerte sulla stampa	3,3	3,7
Esperienze lavorative	1,7	1,7
Amici, parenti, conoscenti	36,5	37,2
Auto candidature	15,9	15,1
Concorsi pubblici	15,5	22,4
Avvio attività autonoma	14,5	7,1
Nessuno di questi	7,9	6,3
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Fra le persone occupate il ricorso alle Agenzie interinali ed alle Società di ricerca e selezione risulta di maggior diffusione tra i giovani (quasi il 4% come dato aggregato per i soggetti fino ai 30 anni), mentre in corrispondenza delle classi di età più elevate la percentuale di utilizzo scende allo 0,5%; diversamente, l'utilizzo del canale pubblico aumenta al crescere dell'età, pur restando inferiore al 3%. Il dato riferito al canale scolastico-formativo risulta più elevato tra i "giovani occupati" (a contatto con il mondo dell'istruzione superiore ed universitaria, ma per i quali prevale, in ogni caso il ricorso al canale amicale), registrando valori inferiori all'1% per le classi "mature" (tab. 3.16).

Tabella 3.16 Canale di ricerca dell'attuale lavoro, incidenza percentuale per classe di età

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Centri per l'impiego	1,8	1,9	2,6	2,6
Agenzie lavoro interinale	2,8	0,8	0,5	0,2
Società di ricerca/selezione	1,1	0,9	0,5	0,3
Scuole/istituti formazione	3,5	1,7	0,7	0,7
Offerte sulla stampa	4,6	4,6	2,7	1,4
Esperienze lavorative	2,3	1,2	1,7	1,9
Amici, parenti, conoscenti	47,0	37,7	34,4	29,0
Auto candidature	20,3	17,7	12,9	11,5
Concorsi pubblici	6,3	16,1	25,0	23,4
Avvio attività autonoma	5,9	10,7	11,8	18,1
Nessuno di questi	4,2	6,7	7,3	10,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Avendo, infine, riguardo all'area territoriale (tab. 3.17), va segnalato come tra gli occupati si registri una lieve prevalenza al Nord nel ricorso alle Agenzie interinali, riscontrando, invece, un maggior utilizzo delle Società di ricerca e selezione nel Centro Italia; è in ogni caso la parte settentrionale del paese in cui maggior riscontro registrano la pratica dell'auto-candidatura ed il canale amicale-parentale (37% e 19,6% rispettivamente).

Tabella 3.17 Canale di ricerca dell'attuale lavoro, incidenza percentuale per area territoriale

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Centri per l'impiego	2,2	1,5	2,2	2,7	2,2
Agenzie lavoro interinale	1,5	1,2	0,7	0,4	1,0
Società di ricerca/selezione	0,7	0,6	0,9	0,7	0,7
Scuole/istituti formazione	1,9	1,9	1,8	0,9	1,6
Offerte sulla stampa	4,7	4,2	2,8	2,0	3,4
Esperienze lavorative	1,7	1,5	1,8	1,7	1,7
Amici, parenti, conoscenti	37,0	38,1	37,8	34,9	36,8
Auto candidature	19,6	16,6	12,6	12,9	15,6
Concorsi pubblici	13,1	16,0	19,7	24,0	18,2
Avvio attività autonoma	9,8	11,3	13,3	12,4	11,6
Nessuno di questi	7,8	7,0	6,5	7,3	7,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

capitolo 4

PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO DEI GIOVANI, DELLE DONNE E DEGLI *OVER* 50

La struttura dell'Indagine Plus[124] analizza aspetti specifici del mercato del lavoro rispetto ad alcune sottopopolazioni: i giovani, le donne e la popolazione più adulta. In particolare l'indagine ha dato conto delle numerose criticità relative al mercato del lavoro nelle classi di età inferiori a 30 anni[125], seguendo i profili di transizione scuola-lavoro, analizzando i rischi di segmentazione dell'offerta e le modalità di raggiungimento della stabilità lavorativa. La possibilità di unire in un unico scenario i caratteri dell'individuo, della famiglia e del mercato del lavoro in cui si vive consente di approfondire aspetti di notevole interesse quali le scelte scolastiche, le permanenze (continuità) professionali e le relazioni tra istruzione e livello di occupazione. Alla componente femminile della popolazione, sia attiva che inattiva, è dedicato un ampio modulo del questionario. La formazione dell'offerta di lavoro femminile è determinata sia da fattori di natura economica che da aspetti socio-culturali. Sono state osservate perciò sia le caratteristiche legate alla struttura familiare, al reddito di riserva e ai redditi di sostituzione, sia aspetti relativi ai modelli extraeconomici familiari e territoriali. Particolare attenzione è stata rivolta ai percorsi di transizione verso l'inattività e di rientro nell'occupazione in occasione dei periodi di maternità. L'indagine rileva infine una misura, seppure solo percepita, dell'offerta di servizi alle famiglie, in particolare quelli di *child-care* e di assistenza agli anziani. L'intento è quello di mettere in luce le scelte di partecipazione dovute a pressioni o condizioni familiari dalle libere determinazioni di comportamento, nel senso di capire se e come la famiglia, l'humus culturale, i servizi sociali e il contesto economico pongano o meno condizioni favorevoli, o vincoli difficilmente superabili, alla partecipazione. La componente della popolazione in età superiore a 50 anni suscita interesse principalmente nell'ottica del prolungamento della vita attiva. L'indagine ha voluto rilevare le determinanti delle scelte previdenziali e i modelli di uscita dal mercato. Il modulo messo

124 Per una analisi dettagliata della struttura dell'Indagine Plus si veda il cap. 9, *L'indagine*.

125 Si veda per un approfondimento sul tema dei giovani "Nuove generazioni al lavoro. Lo scenario italiano nel contesto europeo", *Quaderni Spinn*, Italia Lavoro.

a punto per la popolazione *over* 50 contiene quesiti sulle motivazioni che spingono o hanno spinto gli intervistati all'uscita dal mercato o alla permanenza, con particolare attenzione agli aspetti sia finanziari che familiari ma anche alle pressioni e alle tensioni provenienti dal posto di lavoro. Anche in questo modulo c'è l'idea di comporre due ambiti sovente analizzati separatamente sebbene assai esposti agli effetti reciproci: il mercato del lavoro e il sistema previdenziale.

4.1 LA PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO*

Questa sezione vuole rendere espliciti i caratteri e le dinamiche della partecipazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni al mercato del lavoro. Per comodità di analisi il target giovani è indicato in tre coorti successive: i giovanissimi tra i 15 e i 19, solo marginalmente interessati alla partecipazione al mercato del lavoro, i giovani tra i 20 e i 24 anni e i giovani adulti tra i 25 e i 29 anni. Rispetto quest'ultime due classi si analizzerà la transizione scuola e lavoro, l'occupazione e la disoccupazione.

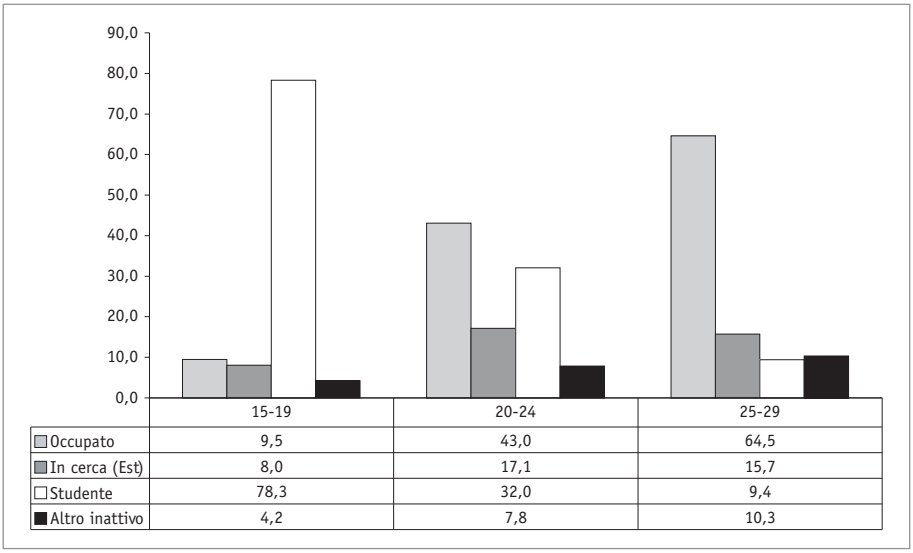
Una prima importante caratterizzazione rispetto alla partecipazione o meno al mercato del lavoro riguarda la condizione prevalente dichiarata dall'intervistato[126] (fig. 4.1 e fig. 4.2). Nella classe di età tra i 15 e 19 anni è predominante la presenza di studenti, oltre il 78 per cento dei ragazzi in questa coorte di età è ancora coinvolto in attività scolastiche e per le ragazze la quota raggiunge l'81 per cento. Nella classe di età tra i 20 e i 24 anni la quota di studenti si riduce a poco meno di un terzo del totale, anche se l'incidenza di studentesse continua ad essere rilevante (36,0% contro il 28,2% degli uomini); alta è la percentuale di giovani che dichiarano di essere in cerca di un lavoro[127], pari ad oltre il 17%, mentre solo il 43% dei ragazzi è occupato, la percentuale scende al 37,5% delle donne. Passando ad analizzare i cosiddetti giovani adulti, tra i 25 e i 29 anni, la partecipazione al mercato del lavoro diventa più consistente, circa due ragazzi su tre dichiarano di lavorare, ma è gigantesco il *gap* tra maschi e femmine: il 74% degli uomini tra i 25 e i 29 anni sono occupati contro appena il 55% delle donne, per le quali diventa altissima la quota di inattività non più collegata alla carriera scolastica.

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

126 La decisione di utilizzare la condizione auto-percepita dall'intervistato è stata determinata da motivi di coerenza con le finalità dell'indagine. Sono tuttavia disponibili le informazioni necessarie a ricostruire la condizione di occupato e di disoccupato secondo i criteri definiti dall'Ilo (International Labour Organization), vale a dire l'aver svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente l'intervista, l'aver compiuto o meno azioni di ricerca nei 30 giorni precedenti e la disponibilità immediata ad accettare un lavoro.

127 Nell'analizzare la struttura della popolazione per condizione prevalente, è necessario precisare che la percentuale di individui in cerca di occupazione non coincide con il tasso di disoccupazione, infatti quest'ultimo si ottiene rapportando il numero di persone in cerca di occupazione al totale forze lavoro, vale a dire solo occupati e disoccupati.

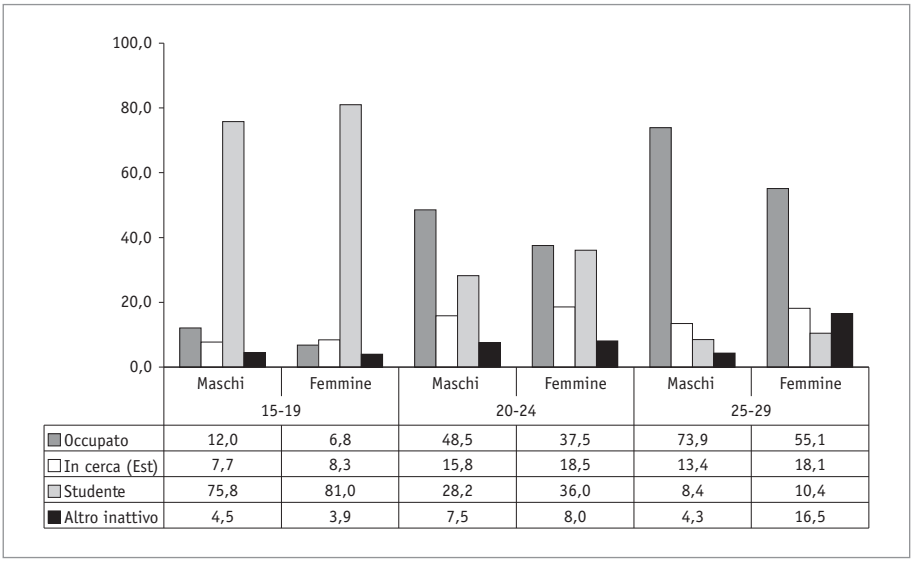
Figura 4.1 Condizione prevalente dei giovani tra i 15 e i 29 anni, incidenza percentuale



	15-19	20-24	25-29
Occupato	9,5	43,0	64,5
In cerca (Est)	8,0	17,1	15,7
Studente	78,3	32,0	9,4
Altro inattivo	4,2	7,8	10,3

Fonte: n/s elaborazione su dati Istat RCFL 2004

Figura 4.2 Condizione prevalente giovani tra i 15 e i 29 anni, incidenza percentuale per genere



	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
	15-19		20-24		25-29	
Occupato	12,0	6,8	48,5	37,5	73,9	55,1
In cerca (Est)	7,7	8,3	15,8	18,5	13,4	18,1
Studente	75,8	81,0	28,2	36,0	8,4	10,4
Altro inattivo	4,5	3,9	7,5	8,0	4,3	16,5

Fonte: n/s elaborazione su dati Istat RCFL 2004

Il livello d'istruzione influisce direttamente sui tassi di partecipazione dei giovani al mercato del lavoro e soprattutto sui rischi di disoccupazione, ovvero i giovani con più elevata istruzione mostrano tassi di attività e di occupazione più alti (fig. 4.3). Infatti escludendo dall'analisi chi dichiara di essere studente, è possibile osservare, soprattutto nella coorte più giovane, un maggiore livello di occupazio-

ne tra chi consegue un diploma o una laurea rispetto chi possiede solo la licenza media inferiore (72% contro 65%). Nella classe di età più adulta (25-29 anni) si osserva, invece, un minore effetto dell'istruzione sull'occupazione. Ciò può essere verosimilmente attribuito al fatto che il periodo di tempo trascorso dal conseguimento del titolo di studio inferiore (pari a circa 5 anni dal conseguimento del diploma) è tale da garantire comunque un'esperienza minima sul mercato del lavoro che riduce le difficoltà nella ricerca di un lavoro. Mentre i tempi per conseguire un titolo universitario sono tali da ritardare il primo ingresso nel mercato del lavoro per i giovani laureati che in molti casi si trovano a fare la loro prima esperienza lavorativa tra i 25 e i 29 anni.

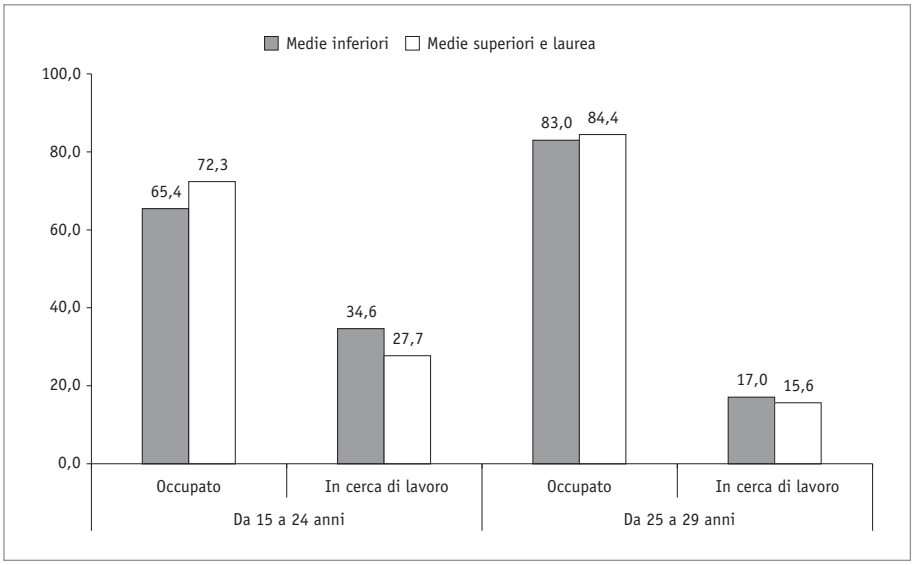


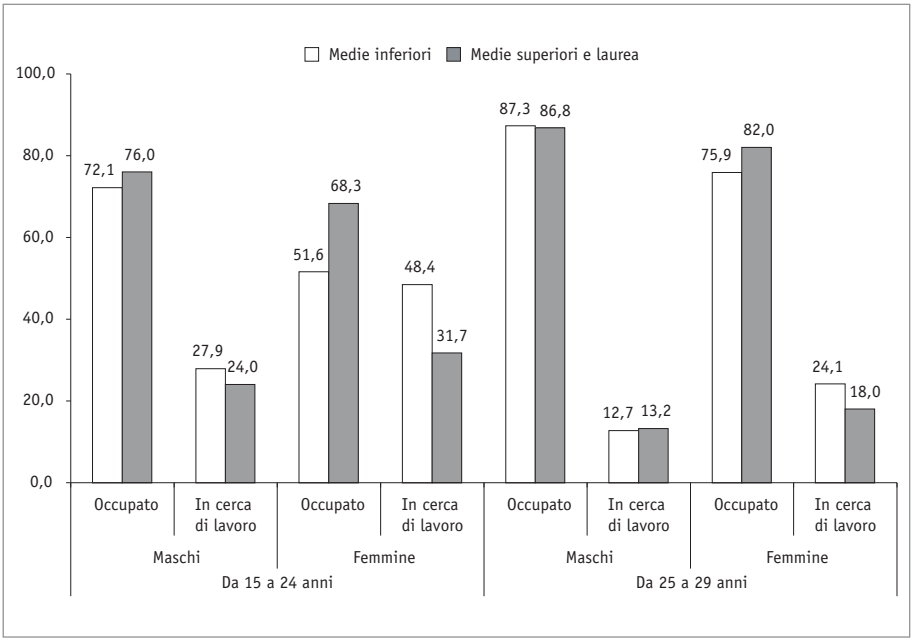
Figura 4.3 Distribuzione dei giovani tra i 15 e i 29 anni per titolo di studio

Fonte: Isfol Plus 2005

Passando ad osservare la distribuzione per genere (fig. 4.4) è ancora più netto l'effetto dell'istruzione sulla partecipazione delle giovani donne nel mercato del lavoro; infatti in entrambe le classi di età l'incidenza delle ragazze con un titolo di studio medio alto (diploma o laurea) occupate è superiore di circa 16 punti percentuali nella classe 15-24 anni (68% contro un 52%), mentre il *gap* è di 8 punti percentuali nella classe 25-29 anni (82% contro 76%)[128].

128 Si veda per un analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro il par. 4.2 e ss.

Figura 4.4 Giovani tra i 15 e i 29 anni per titolo di studio e genere, incidenza percentuale



Fonte: Isfol Plus 2005

La limitata partecipazione e occupazione post-scolastica dei giovani, in particolare tra i 15 e i 24 anni, rende evidente la difficoltà per le nuove generazione di inserirsi nel mondo del lavoro. Certo è che anche il contesto familiare continua a svolgere un ruolo centrale sulla partecipazione dei giovani al mercato del lavoro; si pensi alla scelta di proseguire gli studi che ne posticipa i tempi di ingresso, ma anche al sostegno economico che la famiglia garantisce ai ragazzi e che permette loro di prolungare i tempi di attesa nella ricerca di un "buon" lavoro. La fig. 4.5 mostra quale sia l'incidenza nelle classi di età osservate di ragazzi che vivono ancora in casa con i genitori[129]. Tra i non studenti la percentuale di uomini tra i 20 e i 24 anni è pari al 92%, mentre per le donne non studenti la quota si riduce di 10 punti percentuali. Per la classe di età 25-29 anni l'incidenza di ragazzi non studenti che vivono ancora in casa è circa il 75% mentre una ragazza su due non studente ha già creato un nuovo nucleo familiare e questo può in parte ricollegarsi all'elevato tasso di inattività osservato per le donne nella medesima coorte di età. Per chi è ancora studente, l'indipendenza economica è più complicata; se la quasi totalità degli studenti tra i 20 e i 24 anni vive con i propri genitori, l'incidenza scende per la classe di età 25-29 anni al 91,5% per gli studenti uomini e a poco meno dell'89% per le studentesse.

129 La classe di età 15-19 anni non è stata indicata poiché la quasi totalità dei giovani vivono a casa con i propri genitori.

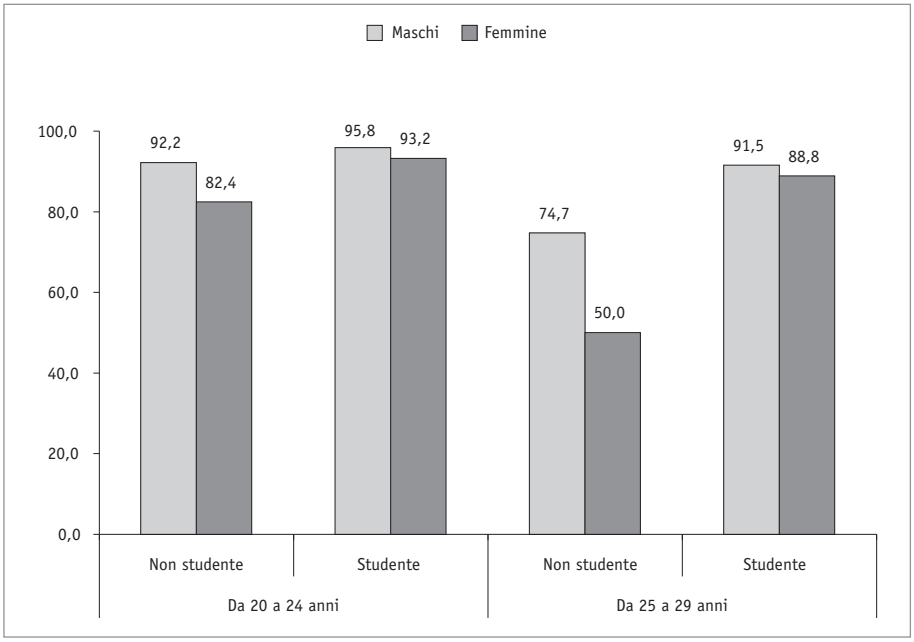


Figura 4.5 Incidenza dei giovani che vivono con i genitori, per genere e condizione prevalente

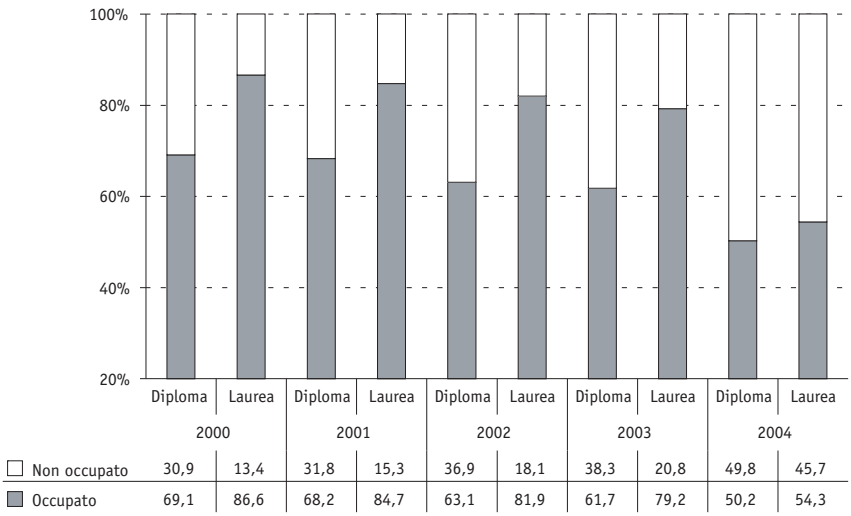
Fonte: Isfol Plus 2005

4.1.1 Transizione scuola e lavoro

Per analizzare la transizione scuola lavoro dei giovani tra i 15 e i 29 anni, in attesa di dati longitudinali che permetteranno di seguire una stessa coorte per differenti anni, mettiamo a confronto individui che hanno conseguito un titolo di studio nello stesso anno e osserviamo ad oggi la loro condizione prevalente, escludendo, ovviamente, dall'analisi chi si dichiara ancora studente. L'elemento di interesse principale consiste nella possibilità che livelli d'istruzione più bassi risultino penalizzanti nella concretizzazione di opportunità lavorative, creando una trappola di non occupazione o di precarietà da cui risulti poi complicato uscire.

La fig. 4.6 permette di osservare come, a distanza di cinque anni dal conseguimento del titolo di studio, la percentuale di occupati raggiunga l'86% per chi ha un titolo universitario, mentre è dell'69% per chi ha un diploma. A quattro anni dal conseguimento del titolo la quota di occupati si riduce sia per il laureato che per il diplomato, ma chi ha un titolo universitario continua ad avere maggiori chance occupazionali. Questo si mantiene vero anche rispetto ad altri periodi di osservazione, mentre ciò che si riduce è il *gap* tra le quote occupazionali associabili ai due livelli di formazione; infatti a distanza di un anno dal conseguimento del titolo di studio la percentuale di occupati con laurea e con diploma è molto vicina.

Figura 4.6 Condizione prevalente a distanza di cinque anni dal conseguimento del titolo di studio, incidenza percentuale per titolo di studio conseguito e anno di conseguimento



	Diploma	Laurea	Diploma	Laurea	Diploma	Laurea	Diploma	Laurea	Diploma	Laurea
	2000		2001		2002		2003		2004	
Non occupato	30,9	13,4	31,8	15,3	36,9	18,1	38,3	20,8	49,8	45,7
Occupato	69,1	86,6	68,2	84,7	63,1	81,9	61,7	79,2	50,2	54,3

Fonte: Isfol Plus 2005

Entrando ancora più nel dettaglio è possibile identificare tra la quota di occupati, sempre a distanza di cinque anni dal conseguimento del titolo, differenze significative per diversi raggruppamenti professionali[130] (fig. 4.7) e tipologia contrattuale (fig. 4.8). Il 59% dei laureati sta attualmente svolgendo una professione definita come "Colletti bianchi ad alta specializzazione", vale a dire dirigenti, legislatori, imprenditori, professionisti di elevata specializzazione, contro appena il 18% di chi ha conseguito un titolo di media superiore. Tra i diplomati a distanza di 5 anni dal conseguimento del titolo prevalgono professioni definite come colletti bianchi a bassa specializzazione (46%) e colletti blu (36%).

130 I raggruppamenti professionali sono stati definiti a partire dalla classificazione Istat secondo lo schema proposto nel Rapporto Istat 2003 par. 4.6.2 *I gruppi professionali emergenti*, in cap. 4. Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali. Nello specifico sono definiti "Colletti bianchi ad alta specializzazione" i legislatori, i dirigenti e gli imprenditori, le professioni di elevata specializzazione e le professioni intermedie. Rientrano nel gruppo "Colletti bianchi a bassa specializzazione" le professioni esecutive di ufficio ed in contatto con i clienti e le professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie. Sono "Colletti blu ad alta specializzazione", gli artigiani, gli operai e gli agricoltori, infine sono "Colletti blu a bassa specializzazione" i conduttori di impianti, gli operatori di macchinari ed il personale non qualificato.

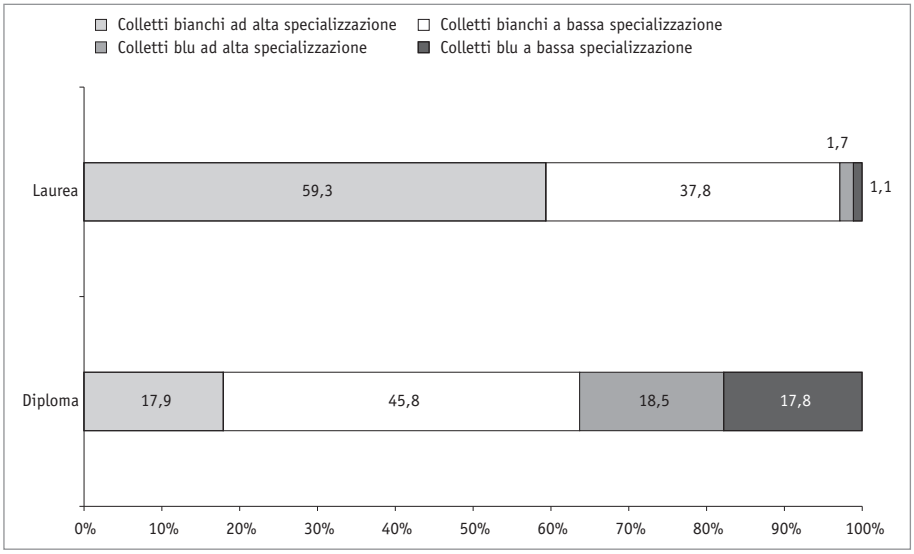


Figura 4.7 Occupati che hanno conseguito un titolo di studio negli ultimi 5 anni per raggruppamenti professionali, incidenza percentuale per tipo di titolo di studio conseguito

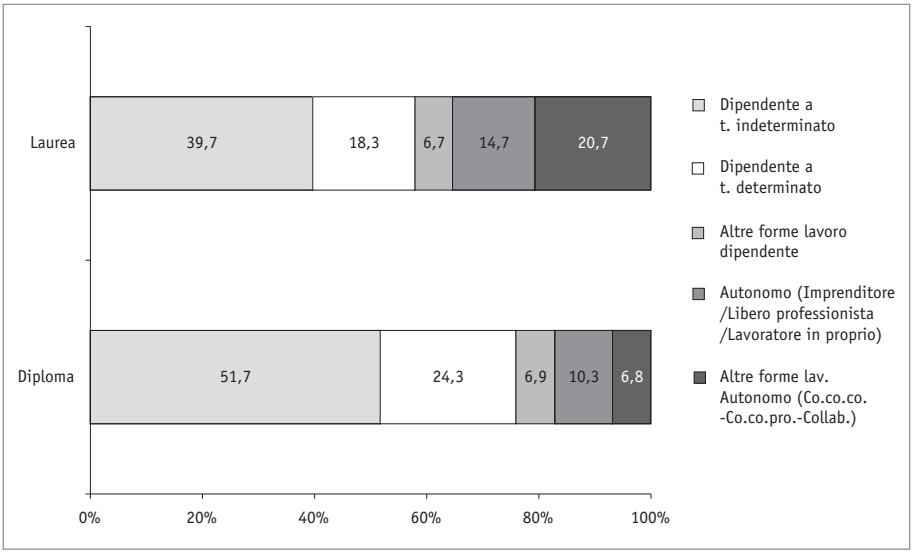
Fonte: Isfol Plus 2005

Rispetto alla tipologia contrattuale (fig. 4.8) è interessante osservare come sempre a distanza di cinque anni dal conseguimento del titolo di studio il 40% dei laureati[131] ha un contratto a tempo indeterminato contro il 52% di chi ha conseguito nello stesso periodo un diploma di scuola superiore. Elevata è anche la quota di contratti a tempo determinato che interessa circa un giovane su 5 tra i laureati e uno su 4 tra i diplomati. L'incidenza del lavoro autonomo tra i laureati è molto alta, pari al 35% (anche se oltre il 20% dichiara di essere inquadrato con un contratto di lavoro a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa), coerentemente con quanto emerso anche dalla analisi per raggruppamenti professionali, ma anche e soprattutto perché negli ultimi anni è aumentata molto la quota di giovani coinvolti in contratti atipici[132], in particolare nella fase d'ingresso nel mercato del lavoro.

131 È bene ricordare che la popolazione oggetto di questa analisi sono i giovani tra i 15 e i 29 anni.

132 Per un'analisi più dettagliata della diffusione dei contratti atipici si veda il par. 1.2.

Figura 4.8 Occupati che hanno conseguito un titolo di studio negli ultimi 5 anni, incidenza percentuale per tipologia contrattuale



Fonte: Isfol Plus 2005

Nel passaggio scuola lavoro la principale difficoltà che un ragazzo incontra è il fatto di sentirsi impreparato, o comunque inadeguato, rispetto al mondo del lavoro, anche se risulta minima la distanza tra tale risposta e altre ipotesi (tab. 4.1). Più interessante è invece osservare alcune differenze in relazione al genere, al titolo di studio ed all'area geografica. Per le ragazze si osserva in generale una difficoltà maggiore di passaggio dalla scuola al lavoro ed in particolare lamentano la mancanza di servizi di inserimento al lavoro adeguati. Rispetto al titolo di studio si osservano maggiori ostacoli per chi ha un titolo universitario; una plausibile spiegazione può essere collegata alla maggiore consapevolezza e alle maggiori aspettative che si creano nei confronti del mercato del lavoro col crescere del livello d'istruzione. Per quanto riguarda l'analisi territoriale delle principali difficoltà indicate, sono i giovani che risiedono nelle regioni del Sud del paese a palesare la scarsità delle informazioni, la mancanza di servizi adeguati per l'inserimento al lavoro e il fatto di svolgere mansioni modeste.

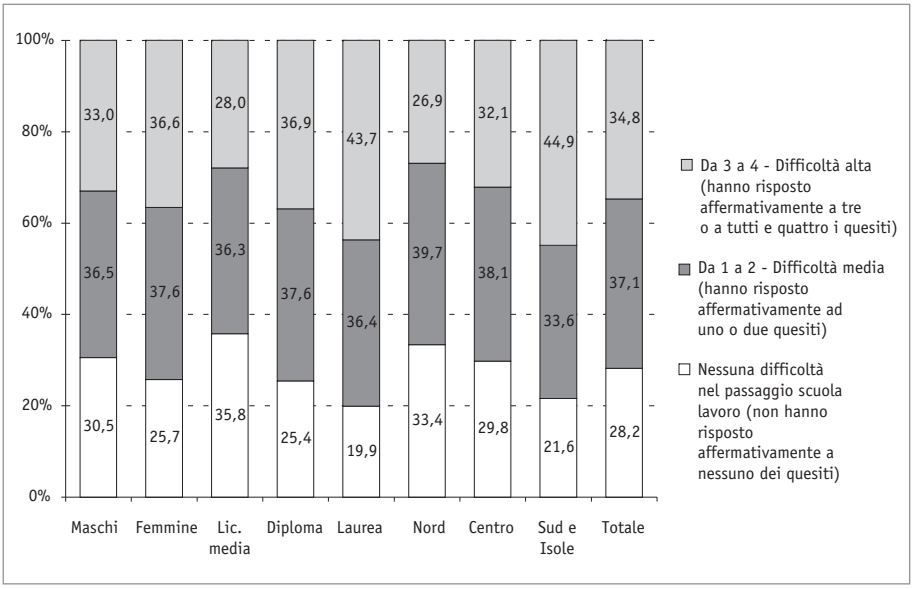
	Non ci sono servizi di inserimento al lavoro adeguati/ mi sono sentito solo	Scarsa informazione o informazioni sbagliate	Impreparazione o indadeguatezza rispetto al lavoro	Sottoccupazione/ mansioni modeste
Totale	42,5	44,4	46,0	44,1
Maschi	39,3	42,2	45,7	43,1
Femmine	45,8	46,8	46,3	45,1
Licenza media	34,8	36,1	39,6	40,2
Diploma	44,8	47,6	48,8	45,0
Laurea	53,1	52,9	50,6	50,4
Nord	33,5	36,1	44,7	36,9
Centro	40,7	44,3	43,5	42,7
Sud e Isole	53,6	54,1	48,6	52,8

Tabella 4.1 Difficoltà nel passaggio scuola lavoro, percentuale risposte affermative per genere, titolo di studio e area geografica

Fonte: Isfol Plus 2005

È possibile definire a grandi linee un valore sintetico di problematicità nel passaggio scuola lavoro sommando le risposte affermative relative ai quesiti sopra indicati, componendo così un indice che assume valore zero nell'ipotesi in cui l'intervistato abbia risposto negativamente a tutti i quesiti e valore quattro quando in tutti e quattro abbia risposto affermativamente.
La fig. 4.9 mostra quale sia l'incidenza del valore dell'indice in relazione al genere, al titolo di studio e al luogo di residenza dell'intervistato. Si conferma la minore difficoltà dichiarata dai ragazzi nel passaggio scuola-lavoro rispetto le ragazze (il 30,5% dei giovani non hanno registrato particolari problemi nell'ingresso del mercato del lavoro contro un 25% di ragazze). Rispetto il titolo di studio chi ha un titolo medio basso dimostra di aver incontrato meno problemi rispetto a chi possiede un titolo universitario (35,8% contro 20%), mentre un'analisi dell'indice a livello territoriale permette di osservare una transizione più problematica per i ragazzi residenti nelle regioni del Sud e nelle Isole.

Figura 4.9 Indice sintetico dei problematicità nel passaggio scuola lavoro, incidenza percentuale per genere, titolo di studio e area geografica



Fonte: Isfol Plus 2005

Tra i problemi incontrati nel passaggio dalla scuola al lavoro molti ragazzi hanno lamentato il fatto di svolgere mansioni modeste nella propria realtà lavorativa o comunque hanno dichiarato un certo livello di sottoccupazione. Questo aspetto è stato ulteriormente approfondito chiedendo se reputano necessario il loro titolo di studio nello svolgimento dell'attuale lavoro (fig. 4.10). Il 45,5% dei giovani dichiara necessario il titolo di studio per l'esecuzione dell'attività lavorativa, dato che risulta più consistente tra le ragazze rispetto ai ragazzi. Il valore di un titolo universitario viene giudicato più spendibile nel mercato del lavoro rispetto ad un diploma: tre giovani laureati occupati su quattro dichiarano molto importante il titolo di studio nel loro lavoro contro un solo diplomato su due. Anche in merito ai quattro raggruppamenti professionali proposti è imprescindibile il forte legame tra titolo di studio conseguito e lo svolgimento di una professione ad alta specializzazione.

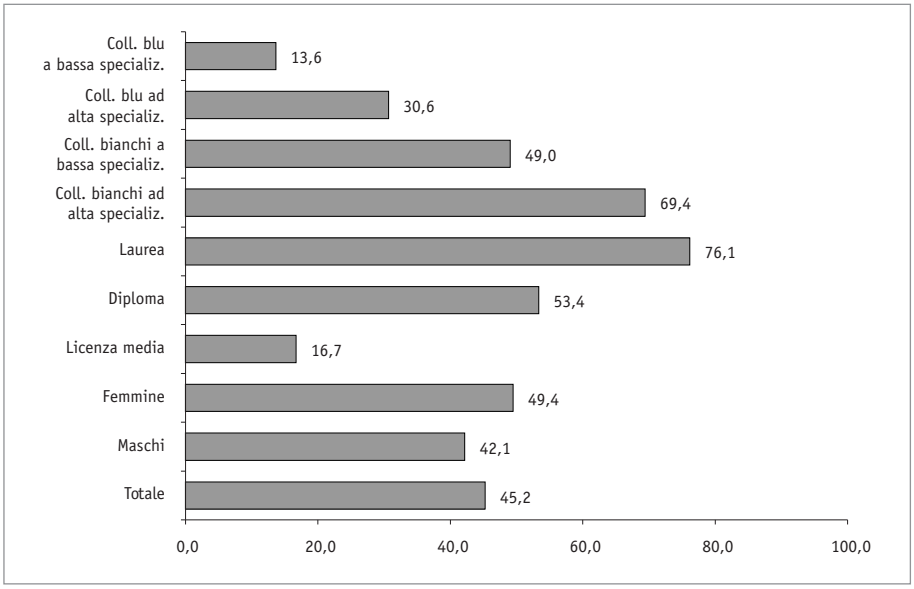


Figura 4.10 Necessità del proprio titolo di studio nello svolgimento dell'attuale lavoro, incidenza percentuale per genere, titolo di studio e raggruppamento professionale

Fonte: Isfol Plus 2005

4.1.2 I giovani in cerca di un lavoro

Come più volte indicato, la posizione dei giovani nel mercato del lavoro è tuttora molto delicata, non solo in Italia ma anche negli altri Stati dell'Unione europea. Sia i tassi di attività che di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni sono diminuiti negli ultimi anni, mentre i tassi di disoccupazione continuano ad aumentare in netta controtendenza con quanto si osserva nella popolazione tra i 25 e i 64 anni. Nel 2005 soltanto un ragazzo su tre tra i 15 e i 24 anni risulta essere nella forza lavoro[133] e poco più di uno su quattro è occupato. Il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto un'incidenza pari al 24% a livello nazionale mentre nelle regioni del Mezzogiorno supera il 38%. La situazione è ancora più allarmante tra le giovani donne che risiedono nel Sud del paese, dove si registra un livello di non occupazione pari al 44%.

Volendo analizzare i caratteri peculiari dei giovani disoccupati è interessante osservare come la ricerca ininterrotta di un'occupazione per i più giovani dura in ogni caso meno tempo rispetto alle persone più adulte[134], in media 10 mesi tra i 15 e i 24 anni (tab. 4.2), senza particolari differenze di genere. I ragazzi che vivono nelle regioni del Sud impiegano in media 6 mesi in più rispetto ai loro coetanei del Centro e del Nord (12 mesi contro 6 mesi). Un titolo universitario conseguito "in corso" riduce sensibilmente i tempi di ricerca di un lavoro. Questo dato

133 Questo dato può essere in parte mitigato dall'aumento del livello d'istruzione della popolazione tra i 15 e i 29 anni che ha portato ad un aumento del numero medio di anni di formazione ritardando l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

134 Si veda anche il cap. 2.

può essere interpretato come uno dei risultati della diffusione di forme di occupazione atipica, soprattutto tra i più giovani, all'inizio della loro carriera lavorativa[135], che produce l'esperienza di molteplici periodi di disoccupazione di breve durata tra un lavoro e l'altro. Per i giovani adulti disoccupati, tra i 25 e i 29 anni, i tempi medi di ricerca ininterrotta si allungano di circa due mesi, mentre per i più maturi di 6 mesi, ma si mantengono inalterati i fattori di variabilità osservati per i più giovani.

Tabella 4.2 Durata media di ricerca ininterrotta di un lavoro, per genere, area geografica e titolo di studio

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
Totale	**10**	**12**	**16**
Maschi	10	11	15
Femmine	10	12	17
Nord	6	6	12
Centro	6	9	15
Sud e Isole	12	14	19
Medie inferiori	10	12	17
Medie superiori	10	13	15
Laurea	4	8	13

Fonte: Isfol Plus 2005

La disponibilità immediata ad un lavoro per i più giovani è in parte condizionata dalla qualità dell'impiego offerto (fig. 4.11). Il 58% accetterebbe solo se si trattasse di una conveniente offerta lavorativa in termini economici e contrattuali, questo anche grazie all'appoggio messo a disposizione dalla rete familiare, mentre il fatto di essere alla ricerca di un lavoro da più tempo o situazioni contingenti più stringenti portano gli individui adulti ad aumentare la propria apertura nei confronti di qualsiasi tipo di lavoro, anche se è leggermente superiore la percentuale di indisponibilità totale.

135 Si veda il cap. 1.

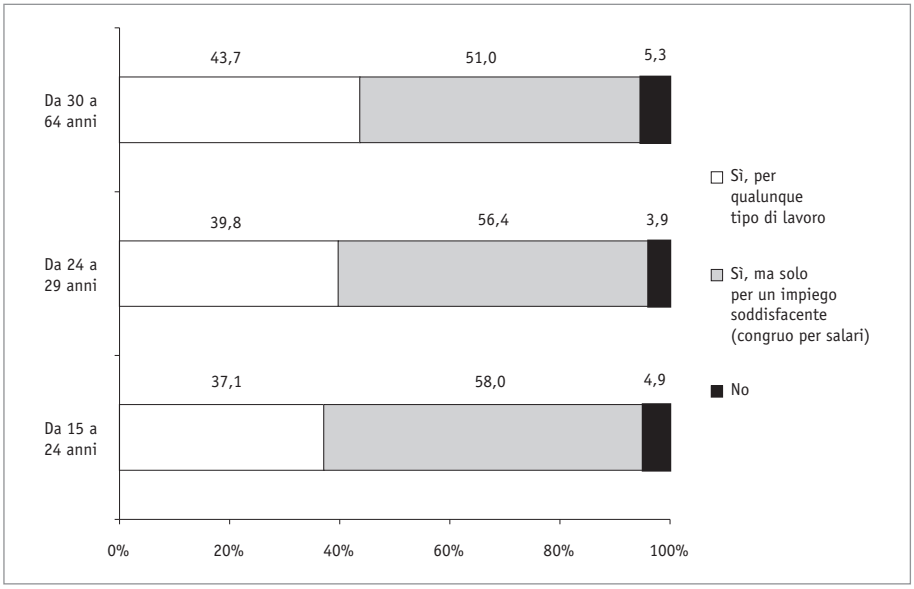


Figura 4.11 Disponibilità immediata ad un lavoro, incidenza percentuale per classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

Questo dato è in parte confermato dalla percentuale di ragazzi che dichiara di aver rifiutato un'offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni (tab. 4.3), pari al 14% nella classe di età 15-24 anni, percentuale che passa a meno del 7% nella classe 30-64 anni. Una retribuzione non soddisfacente e una forma contrattuale non adeguata alle proprie esigenze sono le motivazioni principali del rifiuto dell'offerta di lavoro ricevuta.

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
Rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni	**14,1**	**12,1**	**6,9**
Motivo del rifiuto			
Livello di inquadramento proposto inferiore alle mie aspetta	14,0	19,7	14,9
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	24,1	27,9	20,1
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	48,5	37,2	39,8
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità	8,1	7,5	19,0
Sarebbe stato necessario trasferirmi	5,3	7,6	6,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabella 4.3 Rifiuto di offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni e motivo del rifiuto, incidenza percentuale per classe d'età

Fonte: Isfol Plus 2005

4.1 La partecipazione dei giovani al mercato del lavor

Tra le principali difficoltà indicate dai giovani nella ricerca di un lavoro (tab. 4.4) la mancanza di un'esperienza lavorativa precedente viene indicata come il problema principale, e circa un ragazzo su due tra i 15 e i 24 anni non ha mai lavorato. Un'offerta economica non soddisfacente rappresenta un'ulteriore limite nella ricerca di un lavoro, ma in questo caso il problema sembra interessare in modo diffuso anche la popolazione più adulta[136]. Un dato preoccupante è rappresentato dalla percentuale di ragazzi che dichiara di avere difficoltà nella ricerca di un impiego a causa di offerte di lavoro in cui è richiesta una formazione superiore alla propria. Infatti in più occasioni si è evidenziato come il modo migliore per contrastare i rischi di disoccupazione è quello di un buon livello d'istruzione.

Tabella 4.4 Principali difficoltà nella ricerca di un lavoro, incidenza percentuale per classe d'età

	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla sua	21,9	29,1	17,8
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla sua	45,8	43,8	46,1
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro/necessità di trasferirsi	40,5	39,1	45,9
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	58,4	50,2	29,8
È stato penalizzato dall'età	16,9	20,4	53,9
È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo	5,8	11,0	15,5
Offerta economica non soddisfacente	49,2	49,6	40,0

Fonte: Isfol Plus 2005

È sicuramente alta la disponibilità dei più giovani a trasferirsi per accettare un lavoro, con una percentuale pari al 70% nella classe tra i 15 e i 24 anni e di poco inferiore all'80% nella classe tra i 24 e i 29 anni. Il dato interessante è soprattutto l'apertura nei confronti di esperienze lavorative anche all'estero (tab. 4.5).

Tabella 4.5 Disponibilità a trasferirsi per un lavoro, incidenza percentuale per classe di età

Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi?	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 64 anni
Si nella regione di residenza	36,4	32,6	33,4
Sì, anche in un'altra regione rispetto a quella di residenza	20,5	24,1	12,4
Sì, anche all'estero	15,2	20	6,9
No, in nessun caso	27,9	23,3	47,3

Fonte: Isfol Plus 2005

136 Per una analisi dettagliata si veda il cap. 2.

4.2 LE SCELTE SCOLASTICHE DEI GIOVANI*

Il "modulo giovani" dell'Indagine Plus prevede una sezione specifica per chi si è dichiarato studente, finalizzato a raccogliere informazioni in merito alle scelte scolastiche, al tipo di facoltà seguita, alla propria mobilità ed alla volontà di continuare gli studi. L'indagine permette inoltre di ricostruire l'intera carriera scolastica dell'individuo, chiedendo di specificare il percorso di studi con relative votazioni, la regolarità o meno dell'iter scolastico, l'eventuale abbandono e il motivo dell'abbandono, oltre all'informazione sul titolo di studio dei genitori.
Sono stati intervistati 6 mila ragazzi tra i 15 e i 29 anni che si sono dichiarati studenti, rappresentativi di una popolazione di oltre 3,3 milioni di persone. Il 60% risulta essere attualmente iscritto ad una scuola superiore, mentre il restante 40% è in possesso di un diploma e sta attualmente frequentando un corso universitario o post universitario (fig. 4.12).

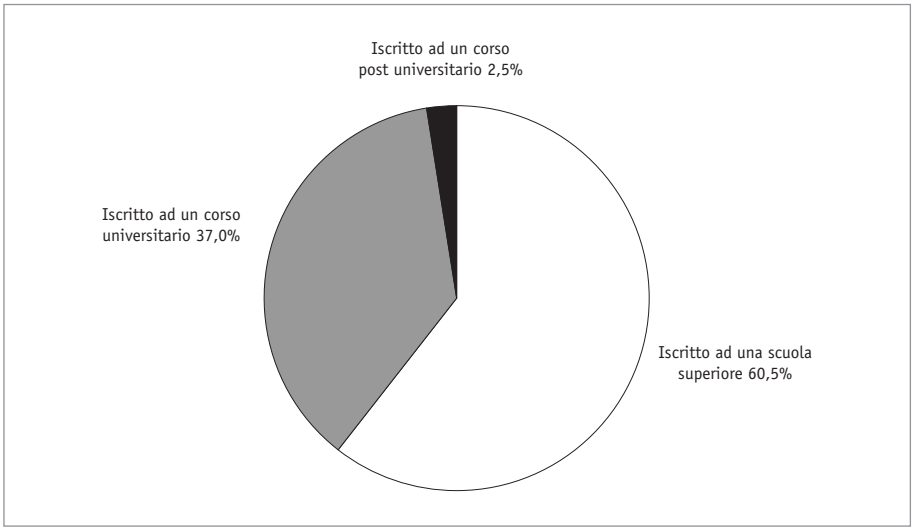


Figura 4.12 Studenti tra i 15 e i 29 anni, incidenza percentuale per tipo di scuola frequentata

Fonte: Isfol Plus 2005

La tab. 4.6 permette di osservare le principali caratteristiche degli studenti delle scuole superiori e degli universitari. La distribuzione per genere degli studenti delle scuole secondarie non mostra particolari evidenze, essendo gli allievi equamente distribuiti tra maschi e femmine, mentre rispetto alla frequenza dell'università si osserva una maggiore presenza di ragazze (56% degli studenti contro un 44% di ragazzi), fenomeno che può essere a grandi linee interpretato in termini di un maggiore orientamento delle donne a proseguire gli studi universitari,

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

anche se per una conferma servirebbero dati longitudinali. La ripartizione geografica degli studenti delle scuole secondarie e universitarie non mostra particolari peculiarità. Nel complesso gli studenti hanno frequentato prevalentemente scuole pubbliche, leggermente superiore la percentuale di studenti universitari che hanno seguito scuole private (5,7% contro un 4,9% degli studenti scuole superiori). Tra gli studenti delle scuole superiori, uno su quattro ha perso almeno un anno di scuola, mentre chi sta frequentando l'università dichiara un percorso scolastico più regolare. Rispetto alla votazione conseguita durante la scuola media inferiore, si osserva come chi decide di continuare gli studi ha prevalentemente conquistato un giudizio positivo alla fine della scuola dell'obbligo, dato che meno di uno studente delle scuole superiori su 5 ha dichiarato di aver ottenuto una votazione medio bassa; ancora minore la percentuale degli studenti universitari, solo il 9,8% dei quali ha conseguito una votazione non positiva. Interessante è osservare per gli studenti universitari anche la votazione riportata al termine della scuola superiore: il 17% degli studenti ha raggiunto la votazione massima e comunque circa 2 studenti su tre hanno riportato un giudizio medio alto compreso tra 80 e 100/100 (48-60/60)[137].

È necessario precisare come queste analisi spieghino solo parzialmente le determinanti delle scelte d'istruzione, dato che gli individui osservati sono ancora coinvolti nelle attività scolastiche, per un approfondimento sul tema si veda invece il par. 5.1.

137 Rispetto la votazione conseguita negli studi secondari è stato necessario prevedere una scala di equivalenza al fine di tenere conto anche della riforma che ha interessato il sistema scolastico. Lo schema applicato prevede:

- 60\60 100\100
- 55-59\60 90-99\100
- 48-54\60 80-89\100
- 40-47\60 70-79\100
- 36-39\60 60-69\100

Caratteristiche	Studenti scuole superiori	Studenti universitari
Maschi	50,5	44,4
Femmine	49,5	55,6
Totale	**100,0**	**100,0**
Nord	37,8	35,1
Centro	18,4	20,0
Sud e Isole	43,8	44,9
Totale	**100,0**	**100,0**
Studi regolari	75,8	91,0
Ha perso un anno	16,6	7,1
Ha perso più di un anno	7,6	1,9
Totale	**100,0**	**100,0**
Scuole private	4,9	5,7
Scuole pubbliche	95,1	94,3
Totale	**100,0**	**100,0**
Voto scuole medie inferiori medio-alto	82,0	90,2
Voto scuole medie inferiori medio-basso	18,0	9,8
Totale	**100,0**	**100,0**
60/60 (100/100)	-	17,4
55-59/60 (90-99/100)	-	18,1
48-54/60 (80-89/100)	-	27,7
40-47/60 (70-79/100)	-	24,7
36-39/60 (60-69/100)	-	11,1
Non so, non ricordo	-	1,1
Totale	**-**	**100,0**

Tabella 4.6 Caratteristiche degli studenti delle scuole superiori e degli studenti universitari, incidenza percentuale per genere, area geografica, regolarità degli studi, scuola pubblica/privata e rendimento scolastico

Fonte: Isfol Plus 2005

La distribuzione degli studenti della scuola secondaria per tipo di insegnamento (tab. 4.7) mostra un maggiore orientamento nei confronti degli istituti tecnici e del liceo scientifico, in particolare per i ragazzi, mentre per le ragazze si osserva una maggiore diversificazione che mette in evidenza anche una maggiore preferenza verso il liceo classico, l'istruzione artistica e gli istituti professionali.

Tabella 4.7 Studenti per tipo di scuola superiore, incidenza percentuale per genere

	Totale	Maschi	Femmine
Istituti professionali	10,6	12,7	11,8
Liceo classico	12	7,7	16,4
Liceo scientifico	29	32,4	25,5
Istruzione artistica	9,4	4,4	14,5
Istituti tecnici	34,4	42,1	26,5
Istituti magistrali	4,7	0,7	5,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

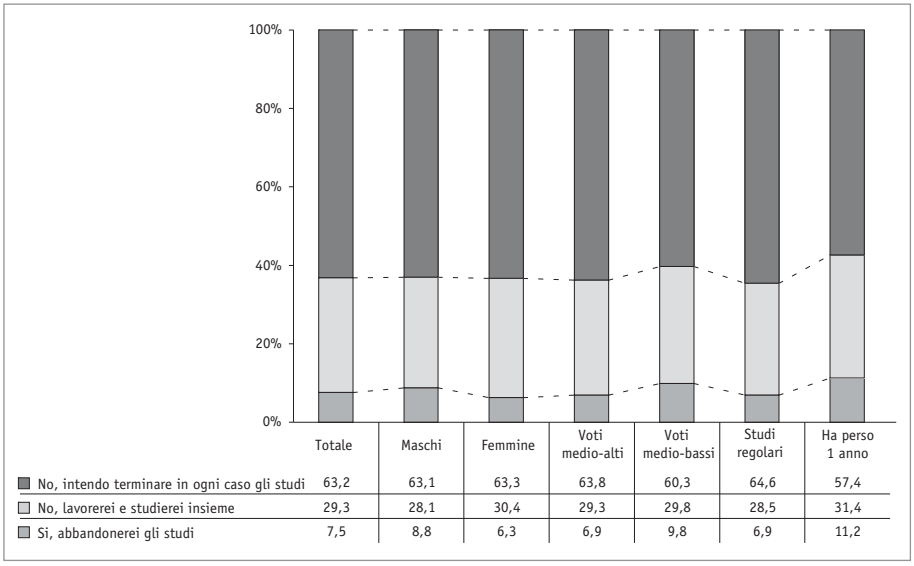
È confermato il ruolo svolto dalla votazione conseguita durante la scuola dell'obbligo nella scelta del tipo di scuola (tab. 4.8), infatti chi ha conseguito un voto medio basso decide di frequentare in prevalenza istituti tecnici e professionali e si dimezza la preferenza nei confronti del liceo. Anche la regolarità del percorso di studio sembra avere un certo peso nella scelta del tipo di scuola; ad esempio chi ha ripetuto uno o più anni di studio, decide in prevalenza di frequentare istituti tecnici e professionali. Interessante osservare anche la distribuzione degli studenti tenendo distinte le scuole pubbliche da quelle private, rispetto alle quali si osserva una più consistente preferenza nei confronti del liceo scientifico e classico e rispetto l'istruzione artistica.

Tabella 4.8 Studenti per tipo di scuola superiore, incidenza percentuale per rendimento scolastico, regolarità degli studi e la frequenza prevalente di scuole private o pubbliche

	Totale	Voti medio-alti	Voti medio-bassi	Studi regolari	Ha perso uno o più anni	Scuole private	Scuole pubbliche
Istituti professionali	10,6	8,8	27,8	10,1	25,8	8,1	12,5
Liceo classico	12,0	13,7	4,1	13,5	2,1	14,6	11,9
Liceo scientifico	29,0	32,4	13,5	31,3	14,3	31,2	28,9
Istruzione artistica	9,4	9,8	7,6	9,6	8,1	19,2	8,9
Istituti tecnici	34,4	32,3	43,6	32,6	45,8	24,9	34,8
Istituti magistrali	4,7	3,0	3,4	2,9	3,9	2,1	3,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Una serie di quesiti cerca poi di investigare la volontà o meno di continuare gli studi sia nell'ipotesi di un'offerta di lavoro prima della conclusione dell'iter scolastico sia al termine degli studi (fig. 4.13). La percentuale di studenti delle scuole superiori che accetterebbe l'offerta di lavoro rinunciando a conseguire il proprio titolo di studio è pari al 7,5%, con una leggera preminenza dei ragazzi sulle ragazze. Ovviamente il rendimento scolastico e la regolarità del percorso scolastico influiscono notevolmente sulla decisione di abbandonare gli studi per un'offerta di lavoro. Interessante è anche la percentuale di studenti che hanno risposto che sarebbero disponibili a lavorare e studiare insieme, pari a circa il 30% della popolazione osservata, con un'incidenza leggermente a favore delle ragazze; anche in questo caso il fatto di aver perso uno o più anni di studio rende più attraente l'ipotesi di entrare nel mondo del lavoro, pur portando avanti gli studi.



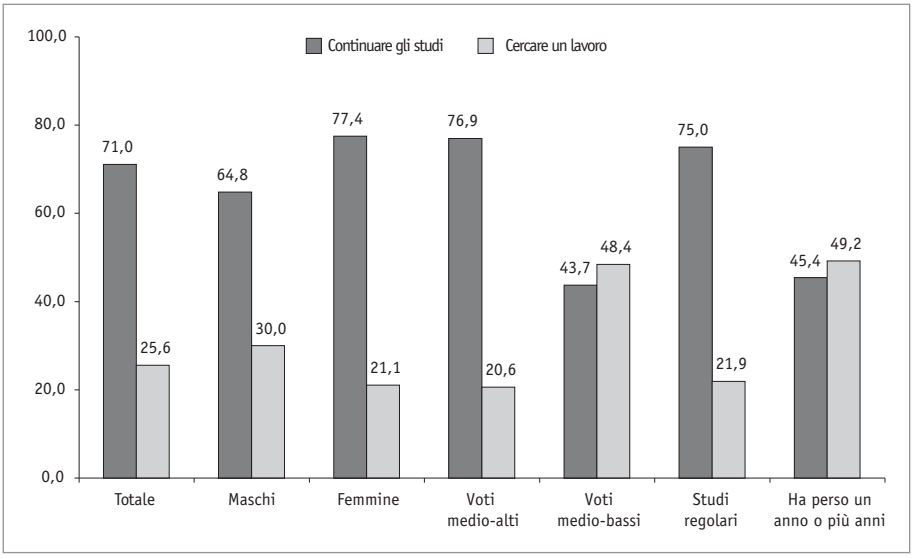
	Totale	Maschi	Femmine	Voti medio-alti	Voti medio-bassi	Studi regolari	Ha perso 1 anno
No, intendo terminare in ogni caso gli studi	63,2	63,1	63,3	63,8	60,3	64,6	57,4
No, lavorerei e studierei insieme	29,3	28,1	30,4	29,3	29,8	28,5	31,4
Si, abbandonerei gli studi	7,5	8,8	6,3	6,9	9,8	6,9	11,2

Figura 4.13 "Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi?" Studenti scuole superiori, valori percentuali risposte affermative per genere, votazione e regolarità del percorso di studi

Fonte: Isfol Plus 2005

La decisione di cercare un lavoro una volta concluso l'attuale corso di studi (fig. 4.14) interessa uno studente su quattro, ma l'incidenza aumenta al 30% per i ragazzi e raggiunge circa il 50% tra gli studenti che hanno conseguito un giudizio medio basso alla scuola dell'obbligo oppure tra chi presenta un percorso di studi non regolare.

Figura 4.14 "Al termine del tuo attuale corso di studi pensi di cercare un lavoro?" Studenti scuole superiori, valori percentuali risposte affermative per genere, votazione e regolarità degli studi



Fonte: Isfol Plus 2005

Passando a descrivere la distribuzione degli studenti iscritti all'università per tipo di facoltà (tab. 4.9) si registra come ingegneria, economia, sociologia e giurisprudenza insieme interessino oltre il 55% degli universitari intervistati; segue la facoltà di scienze matematiche, fisiche e naturali, lettere e filosofia e medicina. Le restanti discipline insieme rappresentano meno del 20% degli iscritti. Se si osserva la ripartizione per i ragazzi, le facoltà scientifiche ed economiche sono preferite a quelle umanistiche, dato che uno studente su quattro è iscritto a ingegneria, mentre tra le ragazze le facoltà di sociologia, giurisprudenza e lettere sono le più quotate. L'aver perso uno o più anni di studio durante il proprio iter scolastico sembra incidere marginalmente sulla scelta della facoltà anche se si riduce l'interesse nei confronti delle facoltà scientifiche a favore di quelle letterarie.

Tabella 4.9 Studenti universitari per tipo di facoltà, incidenza percentuale per genere e regolarità del percorso di studi

	Totale	Maschi	Femmine	Studi regolari	Ha perso uno o più anni
Agraria Med. Veterinaria	2,6	3,3	2,1	2,4	4,6
Architettura, Design e Arte	4,4	4,0	4,7	4,3	5,3
Economia	14,0	16,1	12,4	14,0	14,5
Farmacia	2,5	1,4	3,5	2,6	1,5
Giurisprudenza	13,4	13,8	13,2	13,8	9,8
Ingegneria	14,3	24,9	5,9	14,6	11,4
Lettere e filosofia	9,6	6,0	12,5	8,9	17,0
Lingue e lettere straniere	4,8	2,2	6,8	4,8	4,2
Medicina e chirurgia	6,3	5,0	7,4	6,6	3,9
Psicologia	2,7	0,9	4,1	2,7	3,1
Scienze della formazione, Magistero	0,4	0,0	0,7	0,5	0,0
Scienze matematiche, fisiche e naturali	9,4	11,2	7,9	9,6	7,1
Scienze politiche	0,2	0,2	0,1	0,1	0,4
Sociologia e scienze delle comunicazioni	13,9	9,5	17,4	13,7	16,2
Altre facoltà	1,3	1,4	1,3	1,3	1,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Il voto riportato al termine della scuola dell'obbligo (tab. 4.10) sembra influenzare marginalmente la decisione circa il tipo di facoltà universitaria, mentre il giudizio conseguito alla scuola superiore ha un valore più vincolante nella scelta, in particolare per quanto riguarda la facoltà d'ingegneria, di matematica e lettere, mentre è inverso l'effetto del voto sulla scelta della facoltà di economia e giurisprudenza.

Tabella 4.10 - Studenti universitari per tipo di facoltà, incidenza percentuale per voto conseguito alla scuola dell'obbligo e alla scuola superiore

	Totale	Voti medio-alti	Voti medio-bassi	6060 (100100)	55-5960 (90-99100)	48-5460 (80-89100)	40-4760 (70-79100)	36-3960 (60-69100)
Agraria Med. Veterinaria	2,6	2,2	7,0	2,7	2,6	1,9	3,0	2,7
Architettura, Design e Arte	4,4	4,4	4,3	3,3	3,8	3,7	5,3	5,5
Economia	14,0	14,0	14,7	12,6	14,6	15,4	13,9	12,7
Farmacia	2,5	2,5	3,1	2,5	2,5	2,9	2,4	2,5
Giurisprudenza	13,4	14,1	7,1	12,9	14,4	15,8	12,0	9,6
Ingegneria	14,3	14,2	15,4	17,7	16,2	14,6	13,1	9,2
Lettere e filosofia	9,6	9,5	10,4	12,4	7,5	8,1	9,5	12,8
Lingue e lettere straniere	4,8	5,0	2,8	2,8	6,6	5,3	4,6	4,0
Medicina e chirurgia	6,3	6,5	5,0	8,3	6,8	5,6	4,9	7,6
Psicologia	2,7	2,7	2,3	2,5	2,6	2,4	3,5	2,2
Scienze della formazione, Magistero	0,4	0,5	0,0	0,2	0,3	0,4	1,0	0,1
Scienze matematiche, fisiche e naturali	9,4	9,5	8,9	11,6	8,8	8,6	8,9	10,0
Scienze politiche	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,3
Sociologia e scienze delle comunicazioni	13,9	13,9	14,4	10,2	12,5	14,2	15,7	18,0
Altre facoltà	1,3	1,0	4,6	0,4	1,0	1,2	1,7	2,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Oltre al giudizio riportato agli esami di stato, anche il tipo di diploma conseguito ha un effetto diretto nella scelta della facoltà universitaria. La tab. 4.11 mostra come il liceo scientifico alimenti soprattutto le facoltà scientifiche, prima tra tutte ingegneria, mentre il liceo classico quelle umanistiche e giuridiche. Chi proviene da un istituto tecnico mostra invece una certa preferenza rispetto alle facoltà economiche e sociali, ma anche scientifiche.

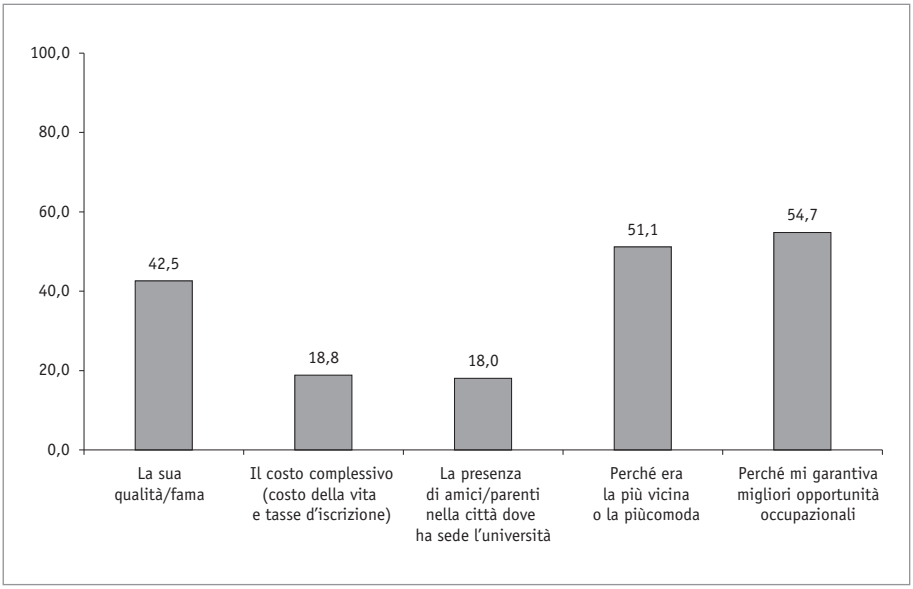
Tabella 4.11 Studenti universitari per tipo di facoltà, incidenza percentuale per tipo di diploma superiore conseguito

	Totale	Liceo classico	Liceo scientifico	Istituti tecnici	Istituti profess.i	Istituti magistrali	Istruzione artistica
Agraria Med. Veterinaria	2,6	2,4	2,4	3,7	3,6	1,5	0,9
Architettura, Design e Arte	4,4	3,6	3,5	3,7	8,5	3,4	10,0
Economia	14,0	5,6	13,6	23,9	15,3	2,6	6,7
Farmacia	2,5	3,5	3,1	1,5	1,5	1,8	2,7
Giurisprudenza	13,4	24,3	11,7	11,7	9,5	14,9	7,2
Ingegneria	14,3	5,6	20,5	19,2	4,3	1,1	1,2
Lettere e filosofia	9,6	18,4	6,3	6,1	9,3	11,0	17,1
Lingue e lettere straniere	4,8	4,0	3,1	3,5	3,3	8,2	16,0
Medicina e chirurgia	6,3	8,7	8,1	3,9	5,5	1,3	4,7
Psicologia	2,7	2,9	2,6	1,2	2,1	8,5	4,9
Scienze della formazione, Magistero	0,4	0,8	0,2	0,0	0,3	3,9	0,3
Scienze matematiche, fisiche e naturali	9,4	5,6	12,1	8,8	14,2	4,6	6,3
Scienze politiche	0,2	0,2	0,0	0,3	0,0	1,0	0,0
Sociologia e scienze delle comunicazioni	13,9	13,7	11,4	10,8	20,8	33,1	21,3
Altre facoltà	1,3	0,5	1,2	1,7	2,0	3,0	0,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

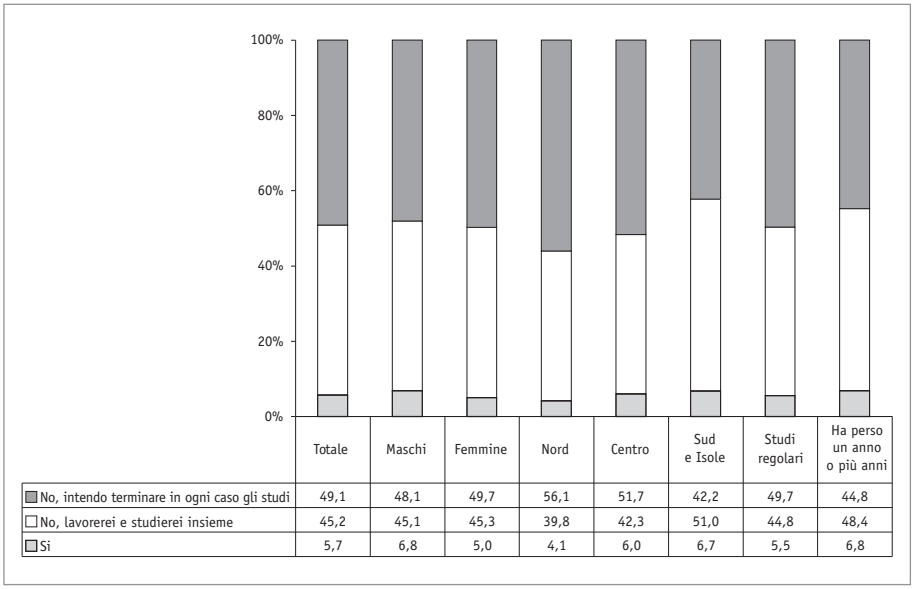
La fig. 4.15 mette in evidenza quali siano i principali aspetti presi in esame nella scelta della sede universitaria dove seguire il proprio corso di studi. Si osserva come la decisione sia legata principalmente alla garanzia sulle migliori opportunità occupazionali offerte dal corso di laurea, ma anche alla comodità e vicinanza rispetto alla propria residenza; la qualità e la fama dell'ateneo è un parametro rilevante per oltre il 40% degli studenti universitari, meno importanti risultano il costo e la presenza di amici e parenti nella città dove ha sede l'università.

Figura 4.15 Motivo della scelta della sede universitaria, valori percentuali risposte affermative



Fonte: Isfol Plus 2005

Alla domanda "Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi", fig. 4.16, il 50% degli studenti iscritti all'università non accetterebbe l'offerta di lavoro, volendo invece terminare gli studi, mentre il 45% valuta plausibile l'ipotesi di accettare la proposta di lavoro ma di continuare a studiare contemporaneamente, e solo un 5% abbandonerebbe gli studi per una "buona offerta di lavoro". La quota di abbandono degli studi aumenta se si osservano solo i ragazzi, mentre diminuisce leggermente per le ragazze. Un'analisi territoriale permette di evidenziare differenti scelte per area. Nel Sud, risulta più elevata l'ipotesi di abbandono, ma anche la decisione di accettare l'offerta di lavoro e continuare gli studi, mentre gli studenti residenti nelle regioni del Nord sono più propensi a terminare gli studi. Anche la regolarità o meno del percorso scolastico impatta sull'ipotetica decisione di lasciare gli studi se si prospettasse un lavoro allettante.
Infatti chi ha perso un anno o più anni di studio dichiara anche una maggiore disponibilità ad accettare l'eventuale offerta ricevuta, abbandonando gli studi nel 6,8% dei casi oppure studiando e lavorando nel 48% dei casi.



	Totale	Maschi	Femmine	Nord	Centro	Sud e Isole	Studi regolari	Ha perso un anno o più anni
No, intendo terminare in ogni caso gli studi	49,1	48,1	49,7	56,1	51,7	42,2	49,7	44,8
No, lavorerei e studierei insieme	45,2	45,1	45,3	39,8	42,3	51,0	44,8	48,4
Si	5,7	6,8	5,0	4,1	6,0	6,7	5,5	6,8

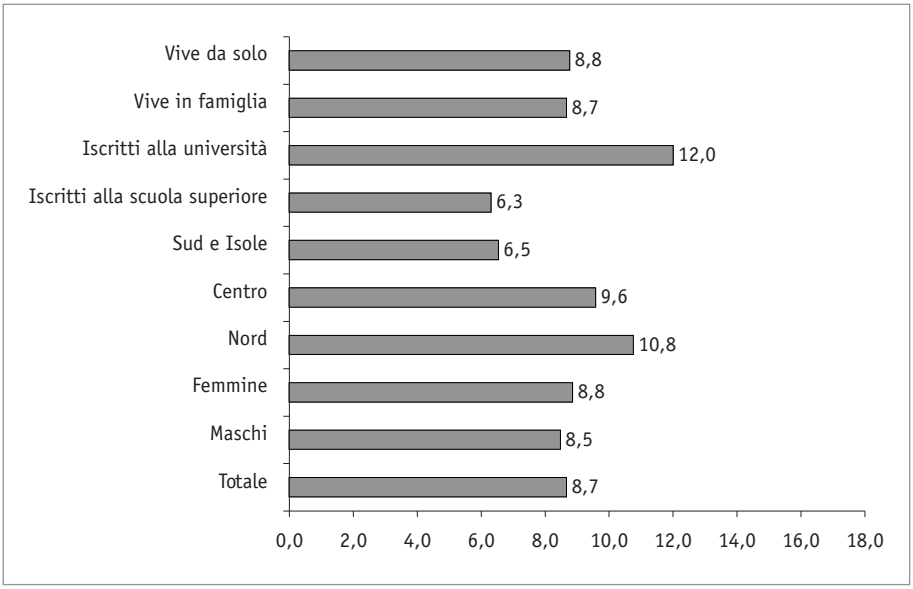
Figura 4.16 "Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi?", incidenza percentuale per genere, area geografica e regolarità degli studi

Fonte: Isfol Plus 2005

L'ipotesi di studiare e di svolgere qualche "lavoretto" saltuario e spesso non formalizzato è una prassi piuttosto consolidata tra gli studenti. Un indice di questo fenomeno può essere rappresentato dal fatto che circa un 6,3% dei liceali e un 12% degli universitari ha svolto anche solo un'ora di lavoro nella settimana precedente l'intervista[138] (fig. 4.16). La percentuale è leggermente superiore tra le ragazze rispetto i ragazzi e nel Nord rispetto al Sud e Isole. Il fatto di "vivere in famiglia" o di "vivere da solo" non influisce sulla decisione di compiere qualche lavoretto, probabilmente perché il fatto di essere uno studente che non vive più nel proprio nucleo familiare non significa mancanza di un sostegno economico.

138 Cfr. nota 126.

Figura 4.17 "Ha svolto anche solo un'ora di lavoro la settimana precedente l'intervista?" - valori percentuali risposte affermative per genere, area geografica, tipo di scuola frequentata, presenza nella famiglia



Fonte: Isfol Plus 2005

4.3 PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO*

Adottare una prospettiva di genere nell'analisi del mercato del lavoro significa riferirsi non solamente alla variabile statistica "sesso", maschile o femminile, ma anche al "genere" femminile o maschile, ossia ai ruoli socialmente costruiti ascrivibili a uomini e donne, ruoli che, seppur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente nel tempo e in relazione alle singole culture[139]. Le questioni di genere, pertanto, sono strettamente connesse alle differenze di ciò che uomini e donne fanno e al modo in cui tali ruoli socialmente definiti li avvantaggiano o li svantaggiano. Riguardano quindi anche l'accesso alle risorse, all'autonomia e al controllo, che risultano da specifici diritti, poteri o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati a uomini e donne.
Pertanto, il tema della partecipazione delle donne al mercato del lavoro va valutato in relazione ad alcune variabili di contesto fortemente connotate da un punto di vista di genere e legate al ruolo riproduttivo della donna e al conseguente "doppio ruolo" che esercita nell'ambito familiare e professionale[140]. Per questo motivo la trattazione della partecipazione lavorativa femminile è strettamente legata alla tematica della conciliazione tra vita e lavoro. Gli aspetti di carattere generale, relativi alla tipologia occupazionale femminile, articolati anche per tipologia contrattuale sono trattati nel cap. 1. In questo ambito ci focalizziamo in particolare su come la partecipazione lavorativa femminile presenti caratteristiche peculiari in relazione all'evento maternità, variabile connotata al genere femminile, che però chiama in causa anche le problematiche di condivisione familiare e di organizzazione del lavoro e che, ad oggi, rappresenta ancora la principale motivazione d'abbandono temporaneo o definitivo del mondo del lavoro per molte donne. La lettura di questo processo necessita di molteplici indicatori: relativamente al tempo, al mercato del lavoro, al mercato dei servizi per l'infanzia e alle preferenze individuali delle donne. Per questo è stato analizzato simultaneamente sia come le donne si attivano per poter conciliare il lavoro con la cura della famiglia, sia il contesto economico in cui vivono, sia il momento della loro vita lavorativa in cui hanno scelto di avere un figlio e il contesto familiare in cui questa scelta avveniva.

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

139 Cfr. Piccone Stella S., Saraceno C. (a cura di), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna, 1996.

140 Cfr. Laura Balbo, 1978.

4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

4.3.1 Caratteri della partecipazione femminile

Per poter meglio individuare le problematicità sul lavoro legate alla maternità, in assenza di un panel adeguato, è necessario definire uno schema di analisi che identifichi gli "stati" e le relative "condizioni" lavorative che hanno interessato il periodo della maternità. Se consideriamo i due momenti della condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del figlio, possiamo indicare le 4 possibili condizioni dello status lavorativo: LL (lavora, lavora) NLL (non lavora, lavora) LNL (lavora, non lavora) NLNL (non lavora, non lavora)[141].

Nella tab. 4.12 sono indicati i livelli di partecipazione lavorativa delle donne prima e dopo la nascita di un figlio; emerge che la partecipazione *ex ante* è superiore al 60%, come media nazionale, mentre *ex post* scende a poco più del 50%. La nascita di un figlio, pertanto, al netto delle donne *non occupate che hanno trovato lavoro successivamente*, ha tolto più di 1 donna su 10 dal mondo del lavoro.

Tabella 4.12 Partecipazione lavorativa femminile, incidenza percentuale

Prima della nascita del figlio	Dopo la nascita del figlio		
	Lavorava	Non lavorava	Totale
Lavorava	47,9	13,5	61,4
Non lavorava	2,5	36,1	38,6
Totale	**50,4**	**49,6**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

È bene precisare che i cambiamenti di status occupazionale al loro interno possono nascondere situazioni assai differenti. Le donne che *lavoravano subito prima e che subito dopo non lavoravano più* indicano l'abbandono del lavoro come una scelta positiva, per poter stare con il figlio, in più dell'85% dei casi; mentre nel restante 15% la scelta è stata subita passivamente (in particolare tra le più giovani). Le donne che hanno *lavorato prima e dopo la nascita del figlio* hanno usufruito di un periodo di maternità garantita in oltre l'85% dei casi, mentre nel restante 15% non era sotto contratto durante il periodo di maternità (in particolare nel Mezzogiorno e tra le donne con titolo di studio più bassi). Infine 1 donna su 5 che ha scelto di *non partecipare né prima né dopo la nascita del figlio* al mercato del lavoro sostiene che il motivo sia l'assenza di possibilità occupazionali (in particolare nel Sud), mentre le altre hanno fatto questa scelta per motivi personali o familiari.

141 Al fine di poter analizzare i fattori determinanti del comportamento delle donne italiane abbiamo costruito alcuni indicatori di controllo delle scelte occupazionali rispetto alle variabili di *background* e di contesto. Utilizzando l'indagine Isfol Plus un Cati dinamico abbiamo potuto selezionare in itinere alcune domande *ad hoc* per la condizione dell'intervistata desunta dalle domande sul modulo occupazione e anagrafico.

4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Nella tab. 4.13 si osserva la capacità dell'istruzione di tutelare sia la stabilità occupazionale che l'attività lavorativa. Circa 20 punti percentuali di partecipazione dividono le donne con titolo di studio relativo alla "scuola dell'obbligo" da quelle che hanno raggiunto il post-laurea. L'inattività seguente la maternità è maggiore per le donne più istruite sebbene la partecipazione media sia nettamente superiore, effetto dovuto al transitorio abbandono del lavoro.

Tabella 4.13 Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio, incidenza percentuale per titolo di studio

	Condizione occupazionale				
	LL	NLL	LNL	NLNL	Totale
Licenza elementare	45,0	1,9	10,1	43,0	100,0
Licenza media	37,8	2,2	14,0	46,0	100,0
Diploma	49,7	2,5	14,8	33,0	100,0
Laurea	62,2	3,2	11,9	22,7	100,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Analizzando il motivo delle scelte di partecipazione in relazione all'istruzione (tab. 4.14), si nota che la condizione LNL dovuta alla volontà di stare con il figlio aumenti al crescere dell'istruzione mentre si riduce la motivazione "perdita del lavoro"; la condizione NLNL dovuta a motivi familiari si riduce al crescere dell'istruzione. La condizione LL è caratterizzata da ampie garanzie di tutela e rispetto della maternità a eccezione delle donne con istruzione elementare. Il dato finale è comunque meno roseo di quanto possa sembrare: oltre il 10% delle donne durante la maternità non era sotto contratto, pertanto con molta probabilità oggetto di discriminazione tese al non dover sostenere i costi economici e organizzativi connessi all'assenza per maternità.

Tabella 4.14 Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio e motivazioni, incidenza percentuale per titolo di studio

Tabella 4.14 - Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio e motivazioni, incidenza percentuale per titolo di studio

	LNL		NLNL		LL	
	Voleva stare con Suo/a figlio/a	Aveva perso il lavoro	Per scelta o motivi familiari	Perché non trovava lavoro	Ha usufruito del congedo di maternità	Non era sotto contratto
Licenza elementare	82,2	17,8	84,6	15,4	63,1	36,9
Licenza media	88,7	11,3	81,7	18,3	80,2	19,8
Diploma	89,0	11,0	80,4	19,6	87,8	12,2
Laurea	87,6	12,4	82,1	17,9	89,0	11,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Scendendo nel dettaglio dell'analisi territoriale, si evidenzia come la partecipazione femminile sia in Italia eterogenea per area geografica, istruzione e settore economico. La tab. 4.15 mostra lo schema della condizione occupazionale femminile prima e dopo la nascita del figlio per regioni.

4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Tabella 4.15 Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio, incidenza percentuale per regioni

Regione di residenza	LL	NLL	LNL	NLNL
Piemonte/Valle d'Aosta	54,8	1,4	13,8	30,0
Lombardia	52,4	1,5	19,0	27,0
Trentino Alto Adige	49,5	0,9	16,4	33,1
Veneto	50,9	1,5	17,3	30,3
Friuli Venezia Giulia	54,2	2,4	14,2	29,3
Liguria	51,7	2,0	13,3	33,0
Emilia Romagna	56,3	3,6	15,0	25,1
Toscana	50,7	1,9	16,4	31,1
Umbria	52,8	2,6	8,5	36,0
Marche	59,5	2,1	12,8	25,6
Lazio	49,1	3,0	14,0	33,9
Abruzzo	47,5	5,5	12,2	34,8
Molise	49,9	3,9	8,9	37,2
Campania	36,0	2,9	10,4	50,6
Puglia	40,9	3,3	7,9	47,9
Basilicata	40,1	2,9	8,9	48,0
Calabria	40,7	3,3	7,6	48,4
Sicilia	34,0	3,2	8,9	54,0
Sardegna	46,8	1,8	9,6	41,7

Fonte: Isfol Plus 2005

La lettura di questa tabella mostra due tendenze: l'inattività al Sud e l'interruzione d'attività al Centro-Nord. Nelle regioni meridionali la quota di donne stabilmente non occupata è del 15% superiore al livello medio del resto del paese, dove d'altronde si riscontrano livelli alti di intermittenza occupazionale per le donne che hanno avuto un figlio. La discontinuità occupazionale è il problema del tessuto economico e sociale dei territori in cui la domanda di lavoro è alta, mentre la polarizzazione tra attività e inattività è il problema delle regioni in cui il mercato è debole e non genera una domanda sufficiente per la popolazione residente.
A livello regionale si possono confrontare alcune motivazioni che hanno inciso sulla discontinuità occupazionale, (tab. 4.16). La prima colonna (LNL) riguarda le donne che lavoravano prima della maternità e che dopo la nascita del figlio non lavoravano più. I due aspetti interessanti sono da un lato come, in misura considerevole, la momentanea non occupazione sia considerata una scelta positiva e consapevole, anche se con alcune eccezioni (Veneto), e dall'altro come si regi-

Tabella 4.16 Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio, motivazioni e ore medie dedicate alla cura della famiglia e della casa, incidenza percentuale per regioni

Tabella 4.16 - Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio, motivazioni e ore medie dedicate alla cura della famiglia e della casa, incidenza percentuale per regioni

Regione di residenza	LNL		NLNL		LL		Ore medie dedicate alla cura della famiglia e della casa
	Voleva stare con suo/a figlioa	Aveva perso il lavoro	Per scelta o motivi familiari	Perché non trovava lavoro	Ha usufruito del congedo di maternità	Non era sotto contratto	
Piemonte/Valle d'Aosta	88,3	11,7	91,0	9,0	88,9	11,1	3,7
Lombardia	90,6	9,4	92,2	7,8	88,6	11,4	3,6
Trentino Alto Adige	89,6	10,4	90,6	9,4	88,9	11,1	3,5
Veneto	90,4	9,6	93,5	6,5	86,2	13,8	3,8
Friuli Venezia Giulia	77,0	23,0	93,4	6,6	82,7	17,3	3,7
Liguria	86,0	14,0	83,6	16,4	82,6	17,4	3,2
Emilia Romagna	89,0	1,0	85,0	15,0	84,4	15,6	3,5
Toscana	88,0	12,0	88,4	11,6	84,7	15,3	3,3
Umbria	88,6	11,4	92,1	7,9	84,9	15,1	4,0
Marche	92,6	7,4	84,4	15,6	80,8	19,2	4,2
Lazio	87,9	2,1	86,7	13,3	0,1	19,9	3,4
Abruzzo	86,7	3,3	85,1	14,9	71,5	28,5	3,7
Molise	81,8	8,2	85,3	14,7	9,1	30,9	4,0
Campania	83,7	6,3	71,0	29,0	0,2	19,8	4,0
Puglia	83,1	6,9	76,4	23,6	8,5	21,5	4,4
Basilicata	77,7	22,3	67,2	32,8	0,0	30,0	4,0
Calabria	81,4	18,6	68,0	32,0	9,5	20,5	4,5
Sicilia	92,1	7,9	69,8	30,2	3,0	17,0	4,0
Sardegna	86,1	13,9	74,9	25,1	0,8	19,2	3,5

Fonte: Isfol Plus 2005

stri un lieve aumento nel Mezzogiorno dell'incidenza delle donne che avevano perso l'occupazione. Passando dal Nord al Sud è crescente l'assenza di opportunità di lavoro come motivazione dell'inattività stabile (seconda colonna, NLNL, non lavorava né prima né dopo la maternità). Anche nella terza colonna (LL), occupazione continuativa, appaiono luci ed ombre: in quel periodo non erano sotto contratto una donna su dieci al Centro-Nord fino a due-tre su dieci al Sud. Questo dato, per altro, sfugge alle rilevazioni panel, poiché la discontinuità è intervenuta nel periodo ma non nel momento della rilevazione.

Le ore di cura della famiglia e della casa, come evidenziato dal successivo paragrafo oscillano tra le 3,2 della Liguria alle 4,5 della Calabria; anche qui mediamente con livelli maggiori per il Mezzogiorno. Non presentati nelle tabelle, ma significativi, i dati sulle ore di cura della casa per titolo di studio: c'è una significativa relazione inversa tra le ore di cura della casa e della famiglia e livello d'istruzione: da 5,7 ore a 2,6.

Infine, la visualizzazione della fig. 4.18, sintesi delle composizioni occupazionali femminili regionali, induce ad una duplice considerazione: da un lato la partecipazione è molto eterogenea con livelli decrescenti dal Nord al Sud del paese, dall'altro proprio dove è più alta la partecipazione, più sostenuta è la caduta occupazionale in relazione al momento della maternità.

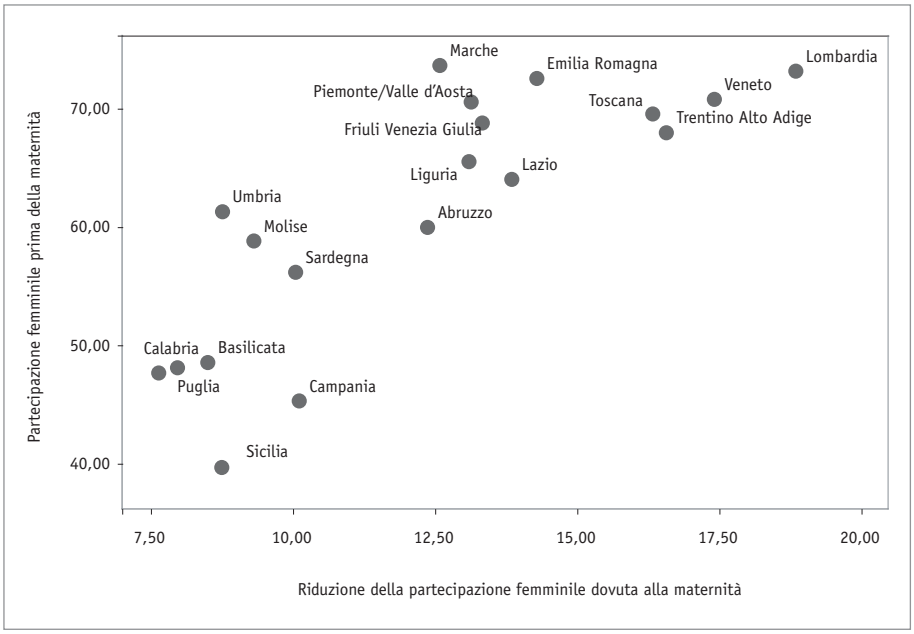


Figura 4.18 Donne, partecipazione al lavoro prima e dopo la nascita del figlio per regione

Fonte: Isfol Plus 2005

Se ad esempio in Lombardia lavorano inizialmente 7 donne su 10, dopo la nascita del figlio 2 non tornano al lavoro; viceversa in Calabria, dove inizialmente lavorano 5 donne su 10, dopo la nascita di un figlio tornano al lavorare solo 4 donne su 10.

Evidente nella distribuzione regionale la presenza di concause nella determinazione delle posizioni: infatti se la minore vivacità del mercato del lavoro (lato domanda) non sostiene un livello di partecipazione "regolare" analogo a quello del resto paese, parallelamente, la natura prevalentemente pubblica della occupazione nel Mezzogiorno (dai nostri dati risulta che nel Mezzogiorno l'incidenza dell'occupazione pubblica risulta del 51%, contro il 36% del Centro-Nord) offre più garanzie di mantenimento dell'impiego.

4.3.2 Cause della ridotta partecipazione femminile

Se passiamo dall'esame della riduzione partecipazione femminile al mercato del lavoro conseguente non solo alla maternità ma alla più ampia problematica dell'inattività femminile emerge, come evidenziato complessivamente nel paragrafo 2.2, che la cura familiare, e nello specifico quella dei figli, resta un questione cruciale, come risulta anche dal confronto con i valori medi riferiti agli uomini.

Il 40% delle donne dichiara di non lavorare per prendersi cura dei figli, in particolare nel Nord, nelle classi centrali d'età, e tra le meno istruite (tab. 4.17). Il 35% delle donne si dichiara invece scoraggiata per l'assenza di opportunità lavorative, in particolare le più giovani e le meno giovani, le più istruite e, soprattutto le residenti nel Mezzogiorno. Tra le altre cause viene indicato dalle più giovani un periodo di formazione o istruzione (concludere iter formativo o scolastico) mentre tra le più anziane emergono motivi personali di salute.

Tabella 4.17 - Motivi principali per cui la donna non lavora, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud
Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato/a)	45,7	33,0	26,2	54,9	32,1	39,8	38,4	21,1	11,4	27,6	38,4
Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non autosufficienti)	5,2	6,2	7,9	12,8	7,6	5,7	1,2	7,3	6,1	7,5	6,5
Per prendermi cura dei figli	18,2	48,2	51,6	21,4	43,7	36,3	16,4	44,2	60,2	41,0	38,2
Attualmente non ho necessità di lavorare	7,7	5,4	5,5	1,8	6,5	5,3	4,6	6,0	4,8	8,2	5,9
Motivi di salute (propria)	0,8	1,9	3,3	9,2	2,8	1,3	0,9	1,8	0,9	3,2	2,2
Il mio coniuge/convivente non voleva che lavorassi	0,7	1,3	3,2	0,0	2,4	0,7	0,0	0,7	0,4	0,9	2,0
Non ho le professionalità richieste	1,2	1,0	1,8	0,0	1,3	1,2	1,2	2,1	1,8	1,2	1,2
Istruzione e formazione	20,5	2,9	0,5	0,0	3,4	9,5	37,4	16,9	14,5	9,4	5,5
Altro motivo	0,0	0,2	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.17 Motivi principali per cui la donna non lavora, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografica

4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Nella tab. 4.18, si osserva come l'abbandono, temporaneo o definitivo, del lavoro da parte di lavoratrici venga imputato prevalentemente alla fine di un lavoro stagionale o temporaneo (15,0%), alla scelta di prendersi cura dei figli (32,2%), alla conclusione di un contratto (8,5%), alla chiusura della ditta (9,3%) e a causa di licenziamento (5,2%). Si tratta prevalentemente di cause indotte, in particolare per motivi extrafamiliari, in cui la scelta è stata vissuta passivamente. Spesso, dunque, la minore occupazione, è dovuta a fattori esterni ai quali, verosimilmente, si può aggiungere il prendersi cura dei figli, frequentemente è riconducibile alla mancanza di strumenti di conciliazione quali impieghi part-time o servizi di *child-care*. La selezione, se non vogliamo usare il termine discriminazione, delle donne dal mercato del lavoro è legata in maniera molto rilevante alla debolezza dei servizi di conciliazione e per l'atteggiamento dei datori di lavoro che, ancora oggi, sono spaventati dall'eventualità di una assenza per maternità e delle sue ricadute, nonostante la Legge 53/00 sulla "Figura di sostituzione".

Restando nell'ambito della condizione femminile di non occupazione, nella tab. 4.19 si presentano le difficoltà prevalenti che emergono durante la ricerca di un lavoro. Appare chiaro che ci siano alcuni evidenti problemi di asimmetria informativa: il 20% delle donne ha opportunità lavorative che richiedono una formazione inferiore a quella posseduta, mentre il 50% ha una formazione inadeguata al lavoro disponibile, il 44,1% ritiene di non avere abbastanza esperienza. Infine il 42,9% ritiene di avere ricevuto offerte inadeguate. Anche in questo caso sembrano esserci evidenti problemi di *mismatch* che forse servizi migliori, maggior selezione e trasparenza nelle procedure potrebbero risolvere migliorando sensibilmente l'incontro di domanda e offerta. Tre su cinque ritengono inoltre di essere stata penalizzata dall'età e il 18% dall'essere una donna.

Le analisi connesse alla convenienza e alla desiderabilità di un lavoro, di cui abbiamo sovente parlato per comprendere i comportamenti degli individui, nella tab. 4.20, ha forse la sua sintesi più evocativa. Il 43% delle donne ha rifiutato una offerta di lavoro perché la *retribuzione offerta era inferiore alle sue richieste*, ovvero la differenza tra costi (mobilità, cura della famiglia e costo opportunità) e benefici (realizzazione lavorativa, reddito da lavoro) era tale da non far accettare l'opportunità occupazionale. La domanda di lavoro spesso non trova una offerta sufficientemente interessata, soprattutto quando la qualità complessiva dell'occupazione disponibile non è alta; (circa il 16%) ha rifiutato perché *livello di inquadramento inferiore alle aspettative, la forma contrattuale non adeguata alle richieste o l'orario di lavoro eccessivo rispetto alle disponibilità.*

Tabella 4.18 - Motivi principali per i quali la donna abbandona o perde l'occupazione, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Totale femmine	Totale maschi
Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato/a)	45,7	33,0	26,2	54,9	32,1	39,8	38,4	21,1	11,4	27,7	38,4	34,8	55,4
Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non autosufficienti)	5,2	6,2	7,9	12,8	7,6	5,7	1,2	7,3	6,1	7,5	6,5	6,7	2,2
Per prendermi cura dei figli	18,2	48,2	51,6	21,3	43,7	36,3	16,4	44,2	60,2	41,4	38,2	39,9	0,0
Attualmente non ho necessità di lavorare	7,7	5,4	5,5	1,8	6,5	5,3	4,6	6,0	4,8	8,2	5,9	6,1	5,1
Motivi di salute (propria)	0,8	1,9	3,3	9,2	2,8	1,3	0,9	1,8	0,9	3,4	2,2	2,2	3,5
Il mio coniuge/convivente non voleva che lavorassi	0,7	1,3	3,2	0,0	2,4	0,7	0,0	0,7	0,4	0,9	2,0	1,7	0,0
Non ho le professionalità richieste	1,2	1,0	1,8	0,0	1,3	1,2	1,2	2,1	1,8	1,2	1,2	1,3	1,3
Istruzione e formazione	20,5	2,9	0,5	0,0	3,4	9,5	37,3	16,8	14,4	9,4	5,5	7,2	32,4
Altro motivo	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,1	0,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.18 Motivi principali per i quali la donna abbandona o perde l'occupazione, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografica

Tabella 4.19 Principali difficoltà riscontrate dalle donne nella ricerca di un impiego, incidenza percentuale risposte affermative per classe di età, titolo di studio e area geografica

Tabella 4.19 - Principali difficoltà riscontrate dalle donne nella ricerca di un impiego, incidenza percentuale risposte affermative per classe di età, titolo di studio e area geografica

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Richiedono una formazione inferiore alla mia	25,1	20,6	17,3	12,2	17,3	20,8	41,8	17,8	18,1	21,9	21,4
Richiedono una formazione superiore alla mia	45,8	52,3	48,9	44,0	55,3	43,4	26,4	51,3	46,7	46,2	48,5
Necessità di trasferirsi	44,2	50,1	52,0	50,3	52,1	46,2	35,8	41,3	39,4	42,7	53,4
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	57,7	41,4	35,7	25,5	40,2	46,9	56,0	40,6	37,6	40,4	47,0
Penalizzato dall'età	19,1	40,4	63,2	66,8	44,6	38,8	29,1	54,9	47,6	47,0	34,9
Penalizzato dall'essere una donna/un uomo	12,2	22,3	21,7	18,4	17,3	19,6	18,5	24,6	21,8	20,6	15,4
Offerta economica non soddisfacente	49,3	44,8	35,9	31,0	39,5	48,1	39,1	33,6	29,3	38,4	48,6

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.20 - Motivo del rifiuto dell'offerta di un lavoro per le donne, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografic

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Licenza media	Diploma	Laurea	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Livello di inquadramento inferiore alle aspettative	14,4	18,2	3,5	0,0	4,8	19,1	21,8	16,9	10,0	9,8	15,0
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	20,2	21,1	21,4	23,2	24,9	16,4	26,4	31,0	18,2	16,8	19,8
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	41,0	29,7	25,9	60,8	34,8	37,8	32,4	23,4	19,6	41,2	41,9
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle disponibilità	19,2	24,5	39,5	7,2	28,0	21,2	13,3	14,2	44,2	31,9	17,7
Sarebbe stato necessario trasferirmi	5,2	6,4	9,7	8,7	7,5	5,4	6,1	14,4	8,0	0,3	5,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

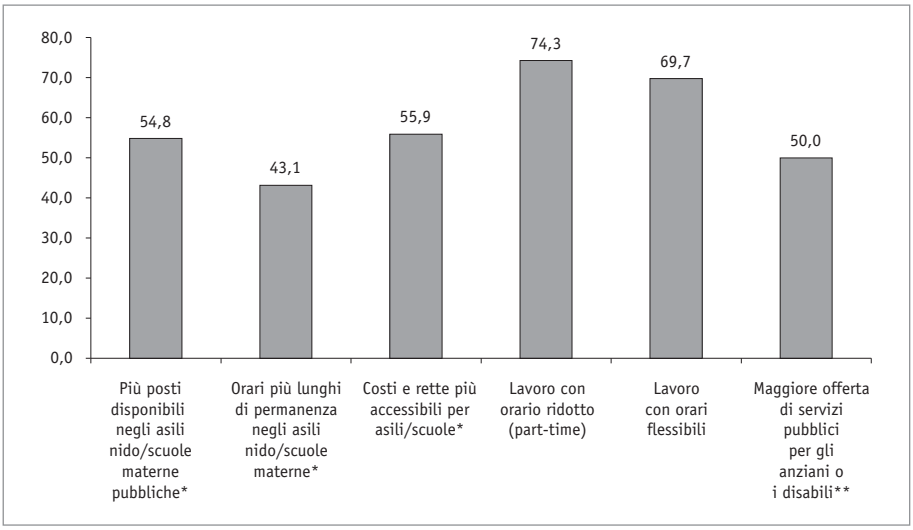
Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.20 Motivo del rifiuto dell'offerta di un lavoro per le donne, incidenza percentuale per classe di età, titolo di studio e area geografica

4.3 Partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Il dato interessante è come l'offerta economica sia indicata come insoddisfacente prevalentemente dalle donne residenti nel Mezzogiorno, relativamente meno istruite e più giovani; altrettanto forte è la richiesta di impieghi con l'orario di lavoro ridotto per le *over* 50, dato in linea con l'ipotesi che il part-time potrebbe essere usato, non solo come strumento di conciliazione familiare, ma anche per accompagnare al ritiro dal lavoro, magari contribuendo a posticiparne la data.
La partecipazione delle donne è eterogenea: il classico impiego standard full-time spesso mal si concilia con le esigenze di mediazione tra le istanze lavorative e i vincoli personali e familiari. Nel grafico che segue (fig. 4.19) mostriamo ulteriori caratteristiche dell'offerta di lavoro potenziale femminile, sia in termini di contenuto che di forma dell'occupazione.

Figura 4.19 Fattori che influenzerebbero la disponibilità a lavorare delle donne inattive, percentuale risposte affermative



Fonte: Isfol Plus 2005

Una più ampia disponibilità da parte delle donne non occupate è legata alla possibilità di avere occupazioni con un orario ridotto (4 donne su 5 hanno indicato questa preferenza), orari flessibili (7 donne su 10), accesso, orario e costi sostenibili dei servizi di *child-care* (1 donna su 2) ed infine una maggiore offerta di servizi per anziani o disabili (il 50% delle donne inattive).
Le inattive (tra i 20 e i 50 anni) parteciperebbero al mercato del lavoro su livelli superiori al 70% se ci fosse maggiore disponibilità di occupazioni part-time o flessibili negli orari, in particolare se più istruite e residenti nel Mezzogiorno (tab. 4.21).
In generale, le donne più giovani, le più istruite e le residenti al Sud sono, ancora, leggermente più disponibili a lavorare se le condizioni occupazionali fossero diverse e servizi adeguati.

Tabella 4.21 - Disponibilità a lavorare delle donne inattive nell'ipotesi si verificassero certe condizioni, percentuale risposte affermative per classe di età, titolo di studio e area geografica

Sarebbe disponibile a lavorare se si verificassero le seguenti condizioni (donna inattiva)	Più posti disponibili negli asili nido/ scuole materne pubbliche*	Orari più lunghi di permanenza negli asili nido/scuole materne*	Costi e rette più accessibili per asili/scuole*	Lavoro con orario ridotto (part-time)	Lavoro con orari flessibili	Maggiore offerta di servizi pubblici per gli anziani o i disabili**
Totale	**54,8**	**43,1**	**55,9**	**74,3**	**69,7**	**50,0**
Da 20 a 24 anni	61,1	48,5	61,2	72,2	70,4	50,7
Da 25 a 29 anni	56,1	43,4	58,8	76,1	72,6	52,3
Da 30 a 34 anni	56,9	42,9	58,8	76,5	70,4	51,0
Da 35 a 49 anni	51,6	42,4	50,9	73,3	66,7	47,5
Licenza media	52,9	43,7	53,9	71,7	64,3	48,3
Diploma	56,9	42,6	57,8	76,1	73,0	50,8
Laurea	57,2	40,6	60,5	74,9	75,8	55,1
Nord	49,6	40,7	52,5	69,5	65,7	43,7
Centro	56,0	38,8	56,5	74,2	68,9	44,7
Sud e Isole	57,8	46,0	57,9	77,1	72,4	55,0

**La domanda è stata rivolta solo alle donne inattive con un figlio con un'età inferiore a 7 anni*

*** La domanda è stata diretta solo alle donne inattive che si prendono cura di persone anziane o disabili*

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.21 Disponibilità a lavorare delle donne inattive nell'ipotesi si verificassero certe condizioni, percentuale risposte affermative per classe di età, titolo di studio e area geografica

4.4 LE STRATEGIE DI CONCILIAZIONE*

Da quanto emerge dai paragrafi precedenti, la partecipazione femminile al mercato del lavoro risulta strettamente legata a fattori di compatibilità tra una condizione di impiego e una sfera personale, relazionale, di cura, in cui un ruolo chiave è detenuto dalla cura della prole. Per rispondere a questa esigenza di compatibilità si adotta comunemente l'espressione "conciliazione tra vita e lavoro". Il termine investe un particolare aspetto degli studi di genere, ossia l'analisi della dimensione temporale della disuguaglianza[142], che presenta caratteristiche molto diverse se rapportata al soggetto maschile o femminile.
Il percorso definitorio del concetto di conciliazione vita lavoro[143] è cronologicamente contraddistinto da tre tappe fondamentali:

- gli anni 60 e 70 segnano il consistente ingresso delle donne nel lavoro salariato e introducono il termine nel dibattito socio-politico con la esplicita connotazione di genere femminile;
- la metà degli anni 70 introduce il dibattito sulla parità di genere, conseguente all'aumento delle famiglie monogenitoriali, la crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro e la diminuzione della fecondità. Il termine "conciliazione" viene progressivamente sostituito da quello di "condivisione dei diritti e delle responsabilità" e richiama il tema delle discriminazioni di genere nelle sfere professionali e dell'uguaglianza di genere all'interno della coppia;
- gli anni 90 segnano il ritorno del tema della conciliazione come problematica di carattere sociale, come leva su cui agire a livello legislativo e politico per favorire una maggiore presenza delle donne in un mercato del lavoro caratterizzato da ampi divari di partecipazione e fenomeni di segregazione orizzontale (tra le professioni) e verticale (nel percorso di carriera).

Durante questo lungo arco di tempo ha assunto una progressiva centralità la ricerca intorno alla dimensione temporale della conciliazione. Mutata la composizione, la raffigurazione e le aspettative culturali all'interno della famiglia, mutato anche il concetto e l'icona della maternità e paternità conseguenti, si è passati dalla tipologia familiare del *male breadwinner* (uomo unico procacciatore di risorse all'interno della famiglia) all'ottica della ricerca di un nuovo equilibrio tra uomini e donne all'interno della famiglia e nella gestione dei tempi ad essa legati: professionali, di cura, di svago, di formazione, di relazione. Entra in modo preponderante nel dibattito il concetto di qualità della vita, derivante da un'ottimizzazione di tempi di per sé scarsi, rispetto ai quali si richiede un "equilibrio", fondato su una definizione di

* Di Cardinali V., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

142 Cfr. Chiesi A.M., *L'uso del tempo*, in Paci M. (a cura di) *Le dimensioni della disuguaglianza,* Cespe, Bologna 1993.

143 Cfr. Laudario A., Conti M., Ferrari S., Lolli C., Grimaldi A., *Conciliazione tra sfere di vita. Una sfida per l'orientamento e la formazione,* Osservatorio Isfol, 4/2005.

ruolo. Come evidenzia buona parte della ricerca psicologica infatti, il nodo critico maggiore risiede nell'incongruenza tra responsabilità, richieste, tempi, aspettative e doveri legati ad ogni ruolo adempiuto dal soggetto. Nello specifico, quello di individuo/partner di coppia/madre/padre/lavoratore/trice/membro di una collettività sociale. Sono diversi quindi i livelli rispetto ai quali si può parlare di conciliazione tra sfera personale e sfera professionale.
Si evidenzia di seguito come questo tema venga affrontato in relazione alla partecipazione lavorativa, attraverso la costruzione di "strategie" di conciliazione, ossia l'impiego di diverse opzioni legate a molteplici fattori di carattere economico, culturale, valoriale.
Prima di esaminare le strategie, ossia, il"come" viene progettato il percorso di conciliazione, soffermiamoci sul "dove", ossia sul contesto, in cui le donne operano, indagando la dimensione temporale di cui dispongono tra la sfera professionale e quella extralavorativa.
Alle donne in età compresa tra i 20 e i 39 anni, occupate e non occupate, è stato chiesto il numero di ore dedicate all'universo extralavorativo[144], quindi la cura di casa e di eventuali figli o parenti, come valore complessivo, indipendentemente dalla distribuzione lungo l'arco della giornata. Come prevedibile, l'impegno in tali attività è più consistente per la classe di età tra i 30 e i 39 anni, rispetto alla classe 15-29. Sulla definizione delle priorità e degli impegni incide il titolo di studio, secondo un rapporto inversamente proporzionale. Al crescere del livello del titolo di studio (tab. 4.22) posseduto, infatti, decresce il numero di ore dedicate alle attività extralavorative. Pertanto sono le donne con licenza elementare, occupate e non occupate, a realizzare l'impegno più consistente in tale ambito, seguite da quelle con licenza media, poi dalle diplomate e infine dalle laureate. Tra le non occupate lo scarto tra le donne con licenza elementare e le laureate è di circa 5 ore e tra le occupate è superiore alle due ore e mezzo.

Tabella 4.22 Ore giornaliere dedicate alla cura della casa e alle esigenze di cura. Valori medi per titolo di studio e condizione occupazionale

	Occupate	Non occupate
Licenza elementare	5,7	8,9
Licenza media	4,8	8,4
Diploma	3,6	5,2
Laurea	3,1	3,9

Fonte: Isfol Plus 2005

I valori medi giornalieri riportati nella tab. 4.23, con sottoarticolazioni regionali, evidenziano che tra le non occupate il valore medio italiano è intorno alle 5,5 ore, compreso tra il limite minimo delle 4,7 in Lombardia e il massimo delle 7 in Cam-

144 Per le altre analisi sull'orario di lavoro si veda il par. 7.4. "Tempi e modi del lavoro".

pania. Tra le occupate, il valore medio è intorno alle 4 ore comprese tra il limite minimo di 3,1 della Lombardia e il massimo di 4,7 della Puglia. La Lombardia è la regione italiana in cui la forbice di ore extralavorative tra le occupate e le non occupate è la più stretta (1,6), mentre il divario più ampio tra le due categorie si registra in Campania (3,1)[145].

Tabella 4.23 Ore giornaliere dedicate alla cura della casa e alle esigenze di cura. Valori medi per regioni e condizione occupazionale

Regione	Occupate	Non occupate
Piemonte e Valle d'Aosta	3,8	6,3
Liguria	3,1	4,7
Lombardia	3,7	6,3
Trentino Alto Adige	3,5	5,9
Veneto	4,0	6,6
Friuli Venezia Giulia	3,8	6,0
Emilia Romagna	3,7	5,5
Toscana	3,3	5,5
Marche	4,2	5,6
Umbria	4,2	5,3
Lazio	3,5	6,2
Molise	4,4	5,6
Abruzzo	3,6	5,9
Campania	3,9	7,0
Puglia	4,7	6,8
Basilicata	4,1	6,7
Calabria	4,4	6,4
Sicilia	4,1	6,7
Sardegna	3,8	6,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Analizzando in particolare l'universo delle occupate si nota che (tab. 4.24), indipendentemente dai valori assoluti di donne ascrivibili a ciascun profilo, la tipologia professionale che consente di dedicare un maggior lasso di tempo alle attività extralavorative è quella catalogabile sotto la voce "conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi", (5,2 ore medie) legato ad un ambito industriale dove l'organizzazione del lavoro è spesso svolta su turni ed orari determinati che facilitano una più puntuale pianificazione delle attività giornaliere. L'ambito lavorativo maggiormente vincolante, invece, (2,9 ore medie) è quello legato alle forze armate, di recente aperto alle donne come carriera militare.

145 Su come la presenza di servizi di supporto alla conciliazione incida per aree geografiche, sulla partecipazione al lavoro delle donne, si veda il paragrafo successivo.

Professioni	Ore giornaliere
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3,8
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,7
Professioni intermedie (tecnici)	3,9
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	3,3
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	3,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	4,6
Conduttori di impianti, operatori di macchinari	5,2
Personale non qualificato	4,1
Forze armate	2,9

Tabella 4.24 Ore giornaliere dedicate alla cura della casa e alle esigenze di cura. Valori medi per professioni

Fonte: Isfol Plus 2005

Una volta individuato il "dove", ossia il contesto entro il quale si determinano i fabbisogni e le opportunità di conciliazione, veniamo ora ad evidenziare il "come" si realizzano strategie di conciliazione, facendo riferimento alle dimensioni e agli strumenti necessari per attuarle.

Le molteplici incombenze che ricadono nella sfera di responsabilità della donna, per cultura, tradizione o per attitudine e disponibilità, sono così numerose da dover richiedere delle scelte. I criteri ispiratori, sinteticamente, si possono riferire a combinazioni di priorità di due ordini diversi: inderogabilità e responsabilità. Alcune attività (es: allattamento) appartengono alla sfera della inderogabilità femminile, altre come la cura in presenza appartengono a quella della responsabilità, ossia del "volersi fare carico di". Gli strumenti di conciliazione, pertanto, vanno a supportare le attività che le donne non intendono svolgere personalmente. È possibile infatti modulare le attività e renderle partecipate, da altri componenti della famiglia o da servizi. Per esempio possono essere svolte in questo modo la cura di un parente anziano o della casa. Altra questione è l'occupazione. In questo caso l'assunzione di responsabilità e l'inderogabilità (se non momentanea) devono essere gestite riducendo temporaneamente l'impegno lavorativo o aumentando il ricorso a servizi e co-partecipazione. Qui i vincoli esogeni aumentano poiché il rapporto di lavoro non sempre rende possibile le composizioni desiderate.

Abbiamo provato a dare un ordine alle scelte[146] deducendone un indice di sostituibilità relativo, in relazione al quale si possono classificare gli strumenti di conciliazione, riportato in tab. 4.25.

146 Semplificando una realtà ovviamente molto complessa e sfaccettata proponiamo uno schema delle istanze delle donne che fornisca una possibile classificazione delle scelte di conciliazione. Esiste una situazione di razionamento: le ore disponibili sono un dato fissato esogenamente. Invece la composizione delle attività è una scelta. La scelta è legata alla possibilità di sostituzione tra l'attività della donna e quella di una persona o servizio diverso. Esistono limiti o vincoli inderogabili, come l'allattamento, in cui il tasso di sostituzione è nullo; mentre in altri casi, esistono vincoli derogabili, come fare la spesa, per cui la possibilità di sostituzione è totale. Esiste poi da contemplare la distinzione tra azioni attive (o positive, cioè riconducibili alla categorie dei "beni") e passive (o negative, considerabili "mali"). Il voler stare con una persona cara è sicuramente un bene

Tabella 4.25 Principali strumenti di conciliazione lavoro-famiglia, incidenza percentuale

	Nido pubblico	Nido privato	Nonni
Regolarmente	14,3	8,8	36,9
Occasionalmente	1,8	1,8	28,3
Mai	84,0	89,4	34,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Le priorità, inoltre, variano nel tempo e sono una risultante della combinazione dell'ambiente familiare, sociale ed economico in cui si vive. Quindi cerchiamo di analizzare nelle tabelle seguenti le scelte effettivamente effettuate dalle donne tra i 20 e i 40 anni con un figlio.

Molti autori indicano nel ricorso modesto a servizi di *child-care* come una delle principali cause del basso di livello di partecipazione e soprattutto di abbandono dell'occupazione. Se vediamo i dati a nostra disposizione sull'utilizzo di alcuni strumenti di conciliazione vediamo come meno del 15% delle donne sceglie per i figli in età 0-3 anni il nido pubblico, circa il 10% il privato e quasi il 65% ricorre ai nonni.

Ovviamente è importante, e lo faremo nel corso del capitolo, distinguere la mancanza d'offerta dalla mancanza di volontà di mandare il figlio presso una struttura come il nido. Appare tuttavia evidente come un tessuto locale con nidi d'infanzia permetta una scelta che risulta impossibile in un territorio privo di servizi e richiede strumenti di conciliazione sostitutivi.

Le tabb. 4.26, 4.27 e 4.28 indicano il ricorso alla baby-sitter come una soluzione adottata da quasi il 20% delle donne occupate; i nonni intervengono regolarmente per quasi la metà delle donne e praticamente 8 famiglie su 10 possono contare in varia misura dei nonni nella cura dei figli-nipoti. Ciò porta ad una alta percentuale di risposte positive al quesito "in che misura riesce a conciliare la sua attività lavorativa con la cura dei figli". Quasi il 10% delle madri ha tuttavia palesato un problema forte nella gestione della loro vita e delle richieste familiari e lavorative.

Tabella 4. 26 Ricorre all'aiuto di una baby-sitter, incidenza percentuale

Aiuto di una baby sitter	%
Regolarmente	9,0
Occasionalmente	9,2
Mai	81,8
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

per chi vuole occuparsene e non intende delegare altri a svolgere questo compito. Il dover andare a pagare una bolletta è un male, nel senso che non dà piacere, sebbene sia una azione utile alla "collettività familiare". Qui l'azione è interpretabile come una assunzione di responsabilità. Componendo in una tabella 2x2 otteniamo 3 livelli di sostituibilità: 0, sostituibilità nulla; 1 intermedia, 2 completa. Ovviamente gli strumenti di conciliazione agiscono sui livelli 1 e 2 maggiormente.

Aiuto dei nonni, parenti o amici	%
Regolarmente	49,9
Occasionalmente	32,5
Mai	17,6
Totale	**100,0**

Tabella 4.27 "Riceve aiuto nella cura dei figli da nonni, parenti o amici?" Incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005

Giudizio	%
Totalmente	24,8
Abbastanza	66,3
Poco	8,4
Per nulla	0,6
Totale	**100,0**

Tabella 4.28 "In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura dei figli?" Incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005

A queste donne chiediamo, tab. 4.29, le cause del loro disagio e vediamo come il lavoro sia il problema fondamentale. Posti come incomprimibili i tempi relativi alla cura dei bambini o di altri cari, risulta spesso oneroso il carico lavorativo, sia in termini assoluti che relativi, cioè troppe ore e mal gestite, senza la disponibilità a forme flessibili di impiego.
Le risposte affermative sul totale delle interviste indicano che 3 donne su 10 hanno orari scomodi, 5 su 10 troppo lunghi, mentre altre hanno turni difficili da gestire o sono distanti dal luogo di lavoro. Tutto ciò con servizi per l'infanzia insufficienti per 16 donne su 100 e orari scolastici troppo corti per 8 donne su 100.

Motivi della difficoltà a conciliare l'attività lavorativa	% risposte affermative
Orario di lavoro scomodo	30,0
Orario di lavoro troppo lungo	47,5
Turni di lavoro irregolari	5,8
La distanza dal luogo di lavoro	12,1
La carenza di servizi per l'infanzia	16,1
Orari scolastici ridotti	7,3
Altro	0,9

Tabella 4.29 "Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa e la cura dei figli?" Incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005

Un altro aspetto importante delle dinamiche di conciliazione è la cura di parenti anziani o malati, in progressivo aumento, dato l'innalzamento del livello di età in vita e l'abbassamento del tasso di fecondità. La conciliazione dell'attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti con problemi di riduzione di autonomia

continuativa o temporanea, tab. 4.30, non è soddisfacente per 1 donna su 4 e questi problemi di gestione risultano dovuti prevalentemente (tab. 4.31) al lavoro, nelle varie componenti: durata, organizzazione oraria e distanza.

Tabella 4.30 "In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti con problemi di riduzione di autonomia continuativa o temporanea?" Incidenza percentuale

Giudizio	%
Totalmente	9,9
Abbastanza	64,2
Poco	22,4
Per nulla	3,4
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.31 "Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti?" Incidenza percentuale risposte affermative

Motivi della difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti	% risposte affermative
Orario di lavoro scomodo	14,0
Orario di lavoro troppo lungo	40,7
Turni di lavoro irregolari	19,9
La distanza dal luogo di lavoro	21,8
La carenza di servizi di assistenza	17,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Rispetto a questa tematica, il livello di soddisfazione totale è piuttosto basso, intorno al 10%, con poco più del 60% che dichiara di riuscire "abbastanza" a conciliare lavoro e cura, mentre il restante 25% (ovvero un quarto delle persone coinvolte in questo problema) afferma di riuscire "poco" a equilibrare gli impegni nelle due sfere, lavorativa e familiare. Un rapido confronto con i dati emersi dalla domanda analoga, rivolta tuttavia alla cura dei figli, evidenzia la maggiore problematicità di questa tipologia di cura, che richiede molto spesso competenze e supporti maggiori, e più specialistici, minori spazi fisici e temporali di derogabilità e costi elevati. Infatti, in un raffronto *in positivo*, se il 25% delle donne intervistate si riteneva totalmente in grado di conciliare lavoro e cura dei figli, meno della metà è in grado di farlo per assistere parenti anziani o malati. Se solo l'8% delle donne con figli dichiarava di essere "poco" soddisfatta dell'equilibrio raggiunto, nel caso della cura di anziani o malati, tale livello di insoddisfazione sale immediatamente a 22 punti percentuali.
Tipologia di cura molto diversa rispetto alle precedenti è la gestione delle attività domestiche. Si tratta di un complesso di attività caratterizzate da un maggiore livello di derogabilità e sostituibilità che tuttavia viene considerata rilevante dalle

intervistate ai fini della definizione di tempi e spazi della vita quotidiana e di strategie di conciliazione adeguate. Gli oneri di natura domestica, tab. 4.32, ovvero cura della casa (pulizie, spesa, cucina) e attività domestiche in genere, vengono affidati in parte a colf, regolarmente nel 12% dei casi, occasionalmente nell'11%. Rispetto a questo complesso di attività, cresce il livello di soddisfazione, con una percentuale vicina al 70% e anche in questo caso esiste un fisiologico 15% di donne che è in crisi nella gestione di questi aspetti della vita (tabb. 4.33 e 4.34).

Tabella 4.32 "Ricorre mai all'aiuto di una collaboratrice familiare nello svolgimento dell'attività domestica?" Incidenza percentuale

Aiuto di una collaboratrice familiare	%
Regolarmente	12,2
Occasionalmente	11,4
Mai	76,4
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.33 "In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con l'attività domestica?" Incidenza percentuale

Giudizio	%
Totalmente	15,2
Abbastanza	68,8
Poco	15,0
Per nulla	0,7
Non me ne occupo	0,3

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.34 "Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con l'attività domestica?" Incidenza percentuale

Motivo della difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con quella domestica	% risposte affermative
Orario di lavoro scomodo	32,2
Orario di lavoro troppo lungo	48,7
Stanchezza/mancanza di energie	6,3
Mancanza di tempo	11,9
La distanza dal luogo di lavoro	8,4
Non trovo una collaboratrice familiare	0,5
Il costo di una colf è troppo elevato	12,5
Altri si occupano dell'attività domestica	0,1

Fonte: Isfol Plus 2005

Infine, tab. 4.35, questi impegni, sovrapponendosi, restringono la possibilità di avere del tempo libero per sé. Un quinto riesce a ritagliarsi abbastanza tempo per se stessa mentre i restanti 4/5 hanno poco tempo o, addirittura, non hanno tempo libero per sé (1 donna su 5).

Tabella 4.35 "Lei riesce ad avere del tempo per sé, cioè del tempo libero?" Incidenza percentuale risposte affermative

Tempo libero	%
Sì, abbastanza	21,0
Sì, ma poco	59,8
No, per nulla	19,2
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Se colleghiamo le opzioni strategiche di conciliazione alla condizione lavorativa delle donne rispetto all'evento maternità si denotano le seguenti specifiche rispetto ai livelli di utilizzo sistematico od occasionale di alcuni strumenti di conciliazione.
Ricordiamo che le opzioni possibili sono quattro: LL (lavorava prima e lavora dopo la maternità), NLL (non lavorava prima ma lavora dopo la maternità), LNL (lavorava prima ma non lavora più dopo la maternità), NLNL (non lavorava né prima né dopo).

Tabella 4.36 Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e strumenti di conciliazione per l'Italia, incidenza percentuale*

	LL	LNL	NLL	NLNL
Nido pubblico				
Regolarmente	17,7	12,5	14,5	10,7
Occasionalmente	1,8	1,7	2,1	1,8
Nido privato				
Regolarmente	11,4	9,2	12,1	5,0
Occasionalmente	2,1	2,3	0,7	1,6
Nonni				
Regolarmente	50,5	34,6	46,8	22,9
Occasionalmente	23,4	29,7	30,4	32,9
Aiuto del partner				
Regolarmente	35,2	34,2	37,9	27,2
Occasionalmente	41,0	39,4	41,9	44,9
Utilizzo part-time	16,7	15,6	16,4	0,0

** La domanda è riferita al periodo in cui il figlio aveva meno di 3 anni*
Fonte: Isfol Plus 2005

Il ricorso regolare ad asili nido pubblici e privati o a reti familiari (nonni e parenti) è ovviamente superiore per le donne che lavorano dopo la nascita del figlio (tab. 4.36). L'inattività riduce di molto il carico sui servizi e la rete familiare, mentre il ricorso all'aiuto del partner sembra essere una risorsa uniformemente distribuita nel territorio. Il part-time delle donne nel periodo della maternità, nel Nord è quasi doppio rispetto al Sud.

Tabella 4.37 - Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e strumenti di conciliazione, incidenza percentuale per area geografica*

	LL			NLL			LNL			NLNL		
	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud
Nido pubblico												
Regolarmente	19,9	17,4	13,9	17,2	14,4	12,5	12,6	13,0	11,7	11,6	11,9	9,5
Occasionalmente	1,8	2,1	1,5	0,2	2,5	3,5	2,0	2,1	0,8	2,2	1,9	1,5
Nido privato												
Regolarmente	8,6	12,3	15,8	7,3	12,7	15,5	6,8	10,8	13,5	3,6	5,2	6,0
Occasionalmente	1,5	3,9	1,9	0,3	0,3	1,2	1,6	3,9	2,7	1,1	1,8	1,8
Nonni												
Regolarmente	53,1	49,5	46,6	49,4	41,1	47,3	37,8	31,5	29,8	26,5	21,0	20,7
Occasionalmente	21,8	24,7	25,3	23,2	33,5	34,7	27,5	33,2	31,9	29,2	35,1	35,1
Aiuto del partner												
Regolarmente	36,1	36,3	32,9	36,2	38,7	39,0	33,3	38,2	32,9	27,8	29,7	25,9
Occasionalmente	41,2	40,6	41,1	40,3	38,2	44,6	38,6	37,6	42,8	42,9	42,9	47,2
Utilizzo Part-time	21,0	15,2	10,3	19,3	6,3	18,4	18,2	12,1	12,6	0,0	0,0	0,0

** La domanda è riferita al periodo in cui il figlio aveva meno di 3 anni*

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.37 Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e strumenti di conciliazione, incidenza percentuale per area geografica*

Osservando nello specifico la distribuzione territoriale degli strumenti di conciliazione per condizione occupazionale legata alla maternità si conferma, tab. 4.37, come l'*asilo pubblico* sia usato regolarmente per le donne "LL" più al Nord che al Sud. Il dato relativo all'*asilo privato* ha un andamento specularmente inverso, è più alto al Sud e più basso al Nord. Ciò rafforza l'idea della mancanza di servizi pubblici infantili adeguati per numero e qualità nel Mezzogiorno (l'interpretazione è confermata dall'Indagine Istat sulle neo madri del 2003). Per le donne che hanno mantenuto l'occupazione prima e dopo la nascita del figlio i *nonni* e il *partner* contribuiscono in maniera assai importante (rispettivamente con valori prossimi al 50% e al 35%) alla cura dei bambini con incidenze lievemente superiori al Centro-Nord rispetto al Sud; anche in questo caso una spiegazione si può derivare da parametri di contesto quali i diversi tassi d'attività delle donne nel Mezzogiorno.

Nelle colonne successive vediamo due condizioni diametralmente opposte: le donne "NLL" si comportano relativamente all'utilizzo dei nidi pubblici e privati in modo simile alle donne sempre occupate, sebbene su livelli più bassi, mentre utilizzano relativamente meno i nonni compensando con un maggior aiuto del partner. Le donne "LNL" riducono l'utilizzo di strategie di conciliazione rispetto alle occupate dopo la nascita ma senza arrivare ai bassi livelli delle donne non occupate (NLNL). Merita un discorso a parte il part-time che viene fortemente utilizzato, più nel Nord e meno nel Sud, e che rimane uno strumento di conciliazione di lungo periodo, indispensabile per un orizzonte di cura ampio come quello necessario alla madre di un bambino.

Il mancato ricorso alle strutture pubbliche per l'assistenza all'infanzia presenta diverse motivazioni (tab. 4.38). Per le donne occupate stabilmente il motivo prevalente è l'affidamento a nonni e parenti, poi segue la preferenza ad occuparsene personalmente (usando congedi, malattie, ferie e part-time) e in terza istanza si segnala la carenza di posti disponibili, che evidenzia la propensione all'utilizzo, ma l'impossibilità di poterlo fare. Importante è pure il ricorso a servizi di babysitter. Esaminando questo mancato ricorso al nido pubblico rispetto alla condizione occupazionale delle donne, si evidenzia che a livello nazionale quasi il 40% delle donne definite LL risponde che ha preferito affidarlo a nonni e parenti, mentre per le LNL c'è la volontà di occuparsene personalmente. Per le NLL, invece, si equivalgono le preferenze per nonni e parenti, la volontà di occuparsene personalmente e la mancanza di disponibilità di strutture disponibili. Le inattive nel periodo della maternità (NLNL) a loro volta indicano il motivo prevalente nella volontà di occuparsene personalmente.

	LL	LNL	NLL	NLNL
Disponibilità di nonni o parenti	38,7	20,8	23,5	8,3
Preferisce occuparsene personalmente	20,7	48,9	29,6	71,4
Non c'erano asili disponibili	16,2	11,4	23,8	10,1
Preferisce utilizzare una baby sitter	6,8	2,2	5,6	1,1
Era indietro in graduatoria	3,9	5,1	1,9	2,2
L'asilo era lontano da casa	3,1	2,4	2,3	1,4
Ha preferito nido privato	3,2	1,9	2,8	1,8
Aveva un costo elevato	1,9	2,6	5,2	2,0
Aveva orari scomodi	2,8	1,3	1,9	0,5
Il bambino era troppo piccolo per l'asilo	1,5	1,6	3,0	0,9
Altro	1,2	1,7	0,4	0,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.38 Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e causa mancato utilizzo asili pubblici, incidenza percentuale

4.5 LA PARTECIPAZIONE LAVORATIVA E LE SCELTE DI FECONDITÀ*

I paragrafi precedenti hanno mostrato in che modo le donne cercano di combinare impegni familiari, vita lavorativa e tempo libero attraverso strumenti di conciliazione quali i servizi di *child-care*[147] e le reti familiari. Nell'Indagine Plus è stata inserita una domanda - *L'intenzione di aver figli nei prossimi 3 anni* - che vuole essere una misura della disponibilità alla maternità. Con questa variabile sono stati costruiti alcuni grafici per rendere visibili determinati comportamenti delle donne italiane che sono pure l'oggetto di molte riforme tese a migliorare le performance occupazionali femminili.
Nella fig. 4.20 si osserva come l'intenzione di avere un figlio sia una variabile-soglia, in cui certe condizioni tendono ad innalzare l'intenzione di avere un figlio, mentre altre la inibiscono. Vediamo alcuni noti fenomeni demografici:

1 all'approssimarsi del limite superiore del periodo "fertile" le donne affermano in maniera perentoria di voler mettere al mondo un bambino;
2 avere già un figlio riduce l'intenzione di avere ulteriori figli;
3 avere più di un figlio inibisce fortemente la propensione ad averne altri, in maniera inversamente proporzionale all'età della madre.

Questi fenomeni, coerenti con molte analisi demografiche, possono essere confrontati con indicatori del lavoro della donna, caratterizzando popolazioni esposte a diverse condizioni per poter valutare quanto queste variabili economiche possano incidere su scelte prettamente individuali.
L'istruzione disegna curve di "intenzione alla procreazione" estremamente robuste dal punto di vista statistico (R^2 molto alti) ed evocative di comportamenti noti in letteratura, si veda la fig. 4.21. Sinteticamente livelli d'istruzione bassi, meno *time comsuming*, portano ad anticipare le scelte procreative mentre i livelli superiori procrastinano il momento di avere un figlio.

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

147 Si veda Del Boca D., Locatelli M. e Vuri D. (30/2003), "Child care Choices by Italian Households".

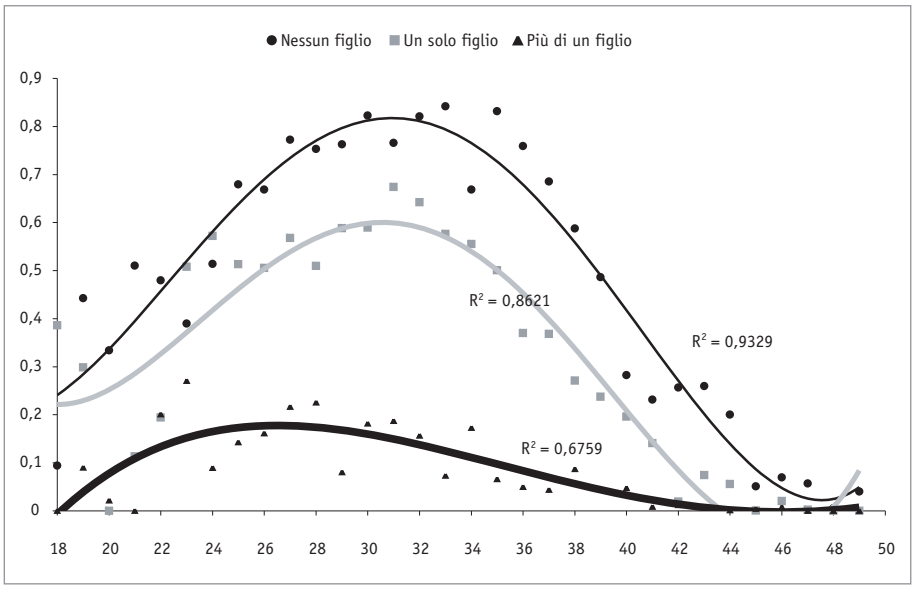


Figura 4.20 Distribuzione dell'intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni, per età della donna, condizionata alla presenza di altri figli nel nucleo familiare

Fonte: Isfol Plus 2005

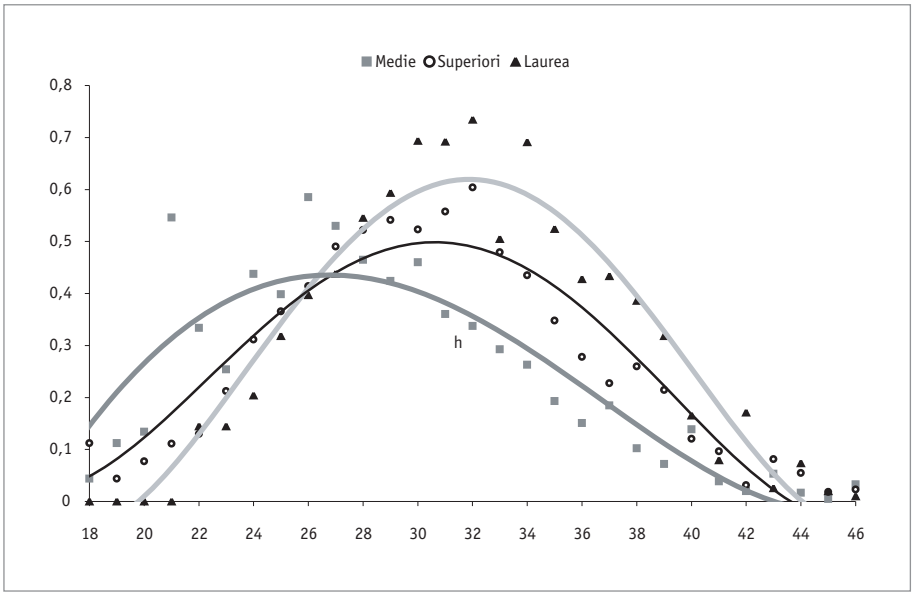


Figura 4.21 Distribuzione dell'intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni, per età della donna e titolo di studio

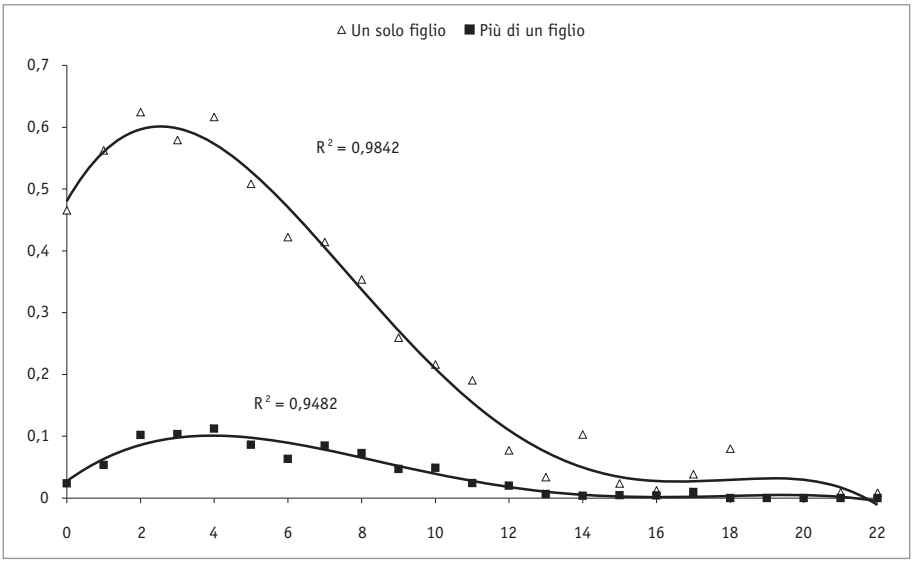
Fonte: Isfol Plus 2005

4.5 La partecipazione lavorativa e le scelte di fecondità

Interessante il valore delle laureate nella classe 30-35 anni, in cui generalmente si è concluso il periodo formativo e si è consolidata l'attività lavorativa, dove 3 donne su 5 manifestano l'intenzione di avere un figlio.

I vincoli lavorativi (lavoro temporaneo o stabile, desiderio di carriera, ambiente ostile, possibilità o impossibilità di ricorrere al part-time, ecc) possono indurre a procrastinare la decisione della procreazione in maniera marginale rispetto alle condizioni in cui la donna, affettivamente e fisicamente, percepisce il suo stato come idoneo a mettere al mondo un figlio. Tra i motivi principali, in Italia in particolare, risulta il numero di figli che già si hanno e la loro età. Avere un secondo o terzo figlio acuisce i problemi e riduce le possibilità di conciliazione, in particolar modo quando le condizioni socioeconomiche non consentono il ricorso a servizi di *child-care* o a reti parentali. Nelle figg. 4.22 e 4.23 vediamo la volontà di fare un figlio in relazione alla presenza di altri figli e alla loro età[148]. Molte donne sono intenzionate ad avere un secondo figlio, tuttavia sembra esserci un tempo di attesa fortemente legato all'età dell'ultimo nato, essendo la distribuzione fortemente asimmetrica verso l'origine. Ciò indica che il figlio lo si desidera non vicinissimo al precedente anche se oltre una certa differenza d'età, rapidamente decade l'intenzione per una nuova procreazione. La distribuzione è analoga, sebbene su livelli molto più bassi, quando i figli sono più di uno. Particolarmente importante è tener conto di queste indicazioni proprio per le caratteristiche demografiche del nostro paese, in cui il secondo figlio è appannaggio di troppe poche coppie ed è causa del saldo demografico nati-morti negativo.

Figura 4.22 Distribuzione dell'intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni, per età del figlio più piccolo, condizionata alla presenza di altri figli nel nucleo familiare



Fonte: Isfol Plus 2005

148 Indicativamente l'età di riferimento è quella del figlio minore, nell'ipotesi che la dipendenza dalla madre sia positivamente correlata all'età del bambino.

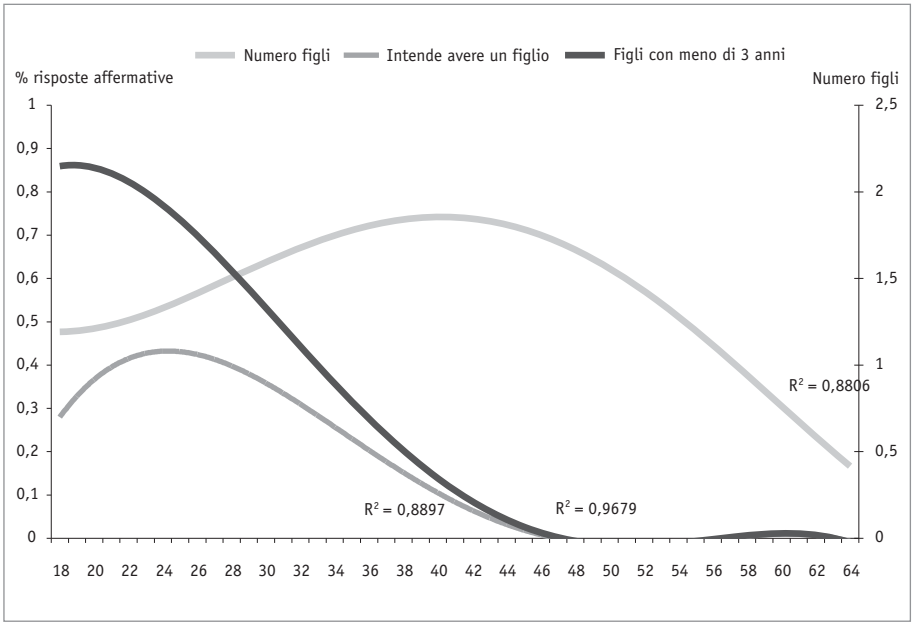


Figura 4.23 Distribuzione età delle madri per numero di figli in famiglia, la presenza di figli 0-3 anni in famiglia e l'intenzione di avere figli nei prossimi 3 anni

Fonte: Isfol Plus 2005

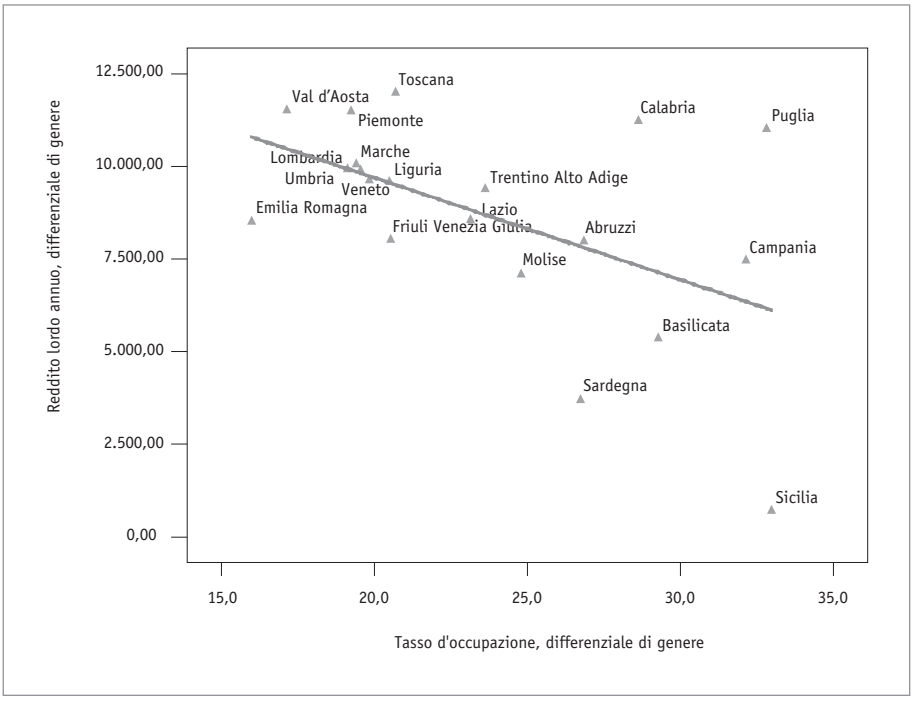
In questo quadro d'insieme riassumiamo i momenti del ciclo di vita lavorativa di una donna di riferimento, in cui inseriamo l'intenzione di avere un figlio e la presenza di figli di piccolissima età (0-3 anni). È evidente come la donna debba essere maggiormente tutelata e aiutata a poter avere il minor numero di condizionamenti esterni (lavoro, servizi, salute) in taluni periodi, o fasi, della vita. Purtroppo i momenti più critici sul piano personale coincidono spesso con quelli più difficili sul piano lavorativo, portando troppe volte a decisioni drastiche, frutto di analisi *costi-benefici* di breve periodo. Unendo questi problemi con contesti culturali in cui il lavoro femminile subisce ancora evidenti penalizzazioni, le ripercussioni individuali, e sociali, dell'abbandono lavorativo si riversano nella contabilità del mercato del lavoro che vede assai basso il tasso di partecipazione femminile con la concomitante presenza di livelli bassi di fecondità.

Infine proponiamo una analisi in corso di approfondimento teorico. Esiste una relazione inversa tra differenziale salariale e differenziale occupazionale di genere? Ovvero quando nel mercato le differenze uomo-donna vengono scontate coi diversi trattamenti economici la domanda di lavoro aumenta e consente superiori livelli di impiego e partecipazione delle donne. L'analisi di Olivetti e Petrongolo[149] su alcuni paesi mostra una relazione evidente tra maggiori differenze nei redditi da lavoro e minori differenze di partecipazione; tuttavia nell'esercizio per l'Italia la relazione sembra meno netta, fig. 4.24. Per il nostro paese la relazione

149 Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo, *Differenziali occupazionali e salariali di genere: un confronto internazionale*, in corso di pubblicazione per l'Isfol.

è sempre inversa ma appaiono alcune regioni lontane dalla retta di regressione, mostrando comportamenti solo in parte coerenti con l'ipotesi proposta. Considerando l'Italia per macroripartizioni, il Centro-Nord si posizionerebbe su livelli prossimi a quelli della Germania, mentre il Mezzogiorno si posizionerebbe tra i livelli della Spagna e della Grecia.

Figura 4.24 Relazione tra differenziale salariale e differenziale occupazionale di genere, per regione



Fonte: Isfol Plus 2005

In alto a sinistra sono posizionate le regioni con un differenziale occupazionale di genere dell'ordine del 15-20% e differenze di reddito dell'ordine di 10.000 euro lordi annui; in basso a destra le differenze di partecipazione aumentano su livelli prossimi al 30-35% e i salari si discostano per importi inferiori ai 5.000 euro lordi all'anno.

4.6 LA PARTECIPAZIONE DEGLI *OVER* 50 AL MERCATO DEL LAVORO*

L'evoluzione demografica del nostro paese, in misura ancora maggiore di quanto non accada nei paesi ad economia avanzata ed a livello globale[150], testimonia un pronunciato allungamento della vita media ed una diminuzione della natalità; l'invecchiamento della popolazione, che si accompagna ad un deciso miglioramento delle condizioni di salute, ad un aumento del benessere e dei redditi, comporta consistenti cambiamenti nelle aspettative e nelle esigenze di vita degli individui in età matura e anziana. Limitando l'analisi ai fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro europeo, si osserva un progressivo invecchiamento della forza lavoro; inoltre nel corso degli ultimi trent'anni sono scesi i tassi di partecipazione e di occupazione delle classi di età più avanzate, rendendo più difficile la sostenibilità dei sistemi di welfare europei. L'insieme di queste tendenze ha determinato una sempre maggiore attenzione da parte dei governi al riequilibrio occupazionale per classi di età, fino a stabilire - nel quadro della Strategia europea per l'occupazione, target occupazionali più elevati per i lavoratori anziani. Se non si riuscisse ad agire efficacemente per un allungamento della vita lavorativa e di quella attiva, la Commissione europea calcola che nel 2050 il rapporto tra pensionati e persone in età da lavoro passerà dall'attuale 24% a circa il 50%, con squilibri anche più gravi per alcuni paesi, tra i quali il nostro[151]. Un altro dato che mette in luce la posizione particolarmente critica dell'Italia per quanto riguarda il lavoro delle classi di età meno giovani si riferisce al loro tasso di occupazione, più basso di circa 10 punti percentuali rispetto alla corrispondente media europea.

La popolazione attiva. Le persone tra i 50 ed i 64 anni occupate, pensionate oppure in cerca di un lavoro sono stimate dall'Indagine Plus in 8 milioni 196 mila; di esse il 37,7% è costituito da donne. Il *genere femminile* risulta dunque sottorappresentato nel mercato del lavoro specialmente tra queste fasce di età; nell'insieme della popolazione in età di lavoro, infatti, la componente femminile costituisce il 47,5% e tra i partecipanti al mercato del lavoro compresi tra i 15 ed i 49 anni le donne sono più numerose degli uomini, arrivando a 13 milioni 410 mila, rispetto ai 13 milioni 172 mila uomini. È dunque proprio nelle fasce più mature della forza lavoro che la presenza femminile si contrae, toccando il suo peso percentuale minimo tra le persone che hanno dai 55 ai 59 anni (tab. 4.39).

* Di Gilli D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

150 Isfol, *Lavoratori anziani e mercato del lavoro europeo*, di Gilli D., Parente M. e Tagliavia C., "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 9/2005

151 COM (2004) 146 def. *Aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro*, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni.

Tabella 4.39 Forze di lavoro 50-64 anni, incidenza percentuale per genere e classe di età

	% di riga	% colonna	% di riga	% colonna	% di riga	% colonna
Forze lavoro 15-64	52,5	100,0	47,5	100,0	100,0	100,0
Totale over 50	62,3	27,9	37,7	18,8	100,0	23,5
Da 50 a 54 anni	61,4	9,6	38,6	6,7	100,0	8,2
Da 55 a 59 anni	63,3	9,9	36,7	6,4	100,0	8,2
Da 60 a 64 anni	61,7	8,4	38,3	5,7	100,0	7,1

Fonte: Isfol Plus 2005

Tra le forze di lavoro mature, il 55,2% si dichiara occupato, il 38,7% pensionato ed il 6,1% in cerca di lavoro. Le donne sono più rappresentate degli uomini tra chi cerca un impiego e tra chi gode di pensione (tab. 4.40). Considerando la distribuzione geografica, tra la popolazione *over* 50 è nel Nord e nel Centro che si rileva una maggiore incidenza di pensionati, mentre nel Mezzogiorno risulta più alta l'incidenza di disoccupati. Con il crescere del *titolo di studio* cresce anche la probabilità di essere occupati nelle classi di età più avanzate; è invece molto poco probabile, per chi ha una laurea o un titolo ancora superiore, trovarsi nella condizione di disoccupato, status che riguarda solamente una persona su cento, mentre sono alla ricerca di un lavoro 4,2 diplomati e 7,5 persone con la licenza media su 100 lavoratori oltre i 50 anni (tab. 4.41).

Tabella 4.40 Over 50. Condizione prevalente, incidenza percentuale per genere

Over 50	V. a.	%	Maschi	Femmine
Occupato	4.530.032	55,2	57,4	51,8
In cerca di lavoro	496.456	6,1	4,8	8,1
pensionato	3.169.676	38,7	37,8	40,1
Totale	**8.196.165**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.41 Over 50 in cerca di lavoro, incidenza percentuale

	50-64 anni	15-64 anni
In cerca di lavoro (%)	6,1	9,7
Maschi	4,8	7,6
Femmine	8,1	12,0
Nord	3,2	4,7
Centro	5,0	7,3
Sud e Isole	11,5	17,4
Licenza media	7,5	10,7
Diploma	4,2	8,9
Laurea	1,1	7,4

Fonte: Isfol Plus 2005

4.6 La partecipazione degli over 50 al mercato del lavoro

Per quanto riguarda la *distribuzione geografica* dei lavoratori, il mercato del lavoro del Sud registra, rispetto alle altre aree, un peso percentuale più contenuto delle classi di età più avanzate: se nel Nord e nel Centro un lavoratore su quattro supera i 50 anni, nelle regioni meridionali ed insulari la loro proporzione arriva appena al 20,1% (si veda la tab. 4.42). In tutte le circoscrizioni geografiche la componente più esigua è quella delle persone con più di 60 anni, che su base nazionale costituisce il 7,1% della popolazione in età di lavoro, toccando la sua massima incidenza nel Nord-Est (8,1%) e quella minima nel Mezzogiorno (5,5%).

Tabella 4.42 Forze di lavoro over 50, incidenza percentuale per area geografica

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Da 50 a 54 anni	8,6	9,1	8,2	7,4	8,2
Da 55 a 59 anni	9,3	8,2	8,7	7,2	8,2
Da 60 a 64 anni	8,0	8,1	7,9	5,5	7,1
Totale over 50	**26,0**	**25,4**	**24,8**	**20,1**	**23,6**

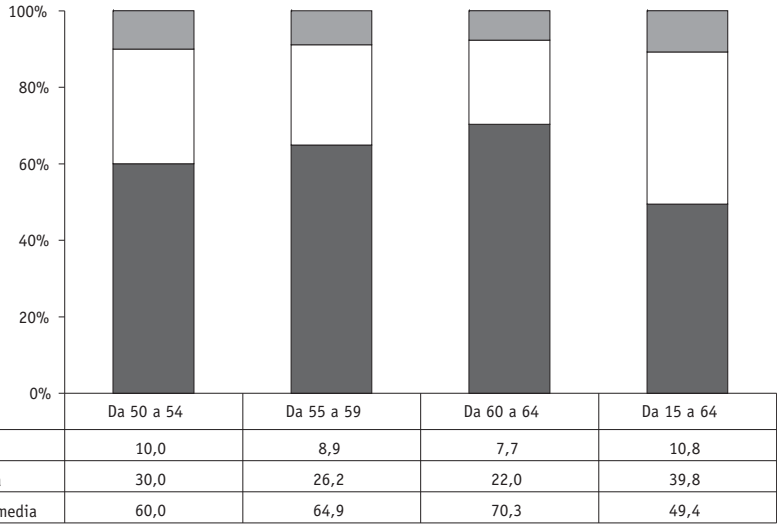
Fonte: Isfol Plus 2005

La *condizione economica* degli ultracinquantenni è mediamente migliore di quella delle età precedenti: il reddito netto percepito è più elevato e tocca la media più alta dai 55 ai 60 anni. Secondo i dati dell'Indagine Plus, inoltre, le persone con più di 50 anni godono di una situazione abitativa migliore della popolazione nel suo insieme, essendo proprietari della casa in cui abitano in 83 casi su cento (rispetto al 79,9%); in minima parte, inoltre, devono ancora fare fronte al pagamento di un mutuo per la prima abitazione (16,2%), percentuale che quasi raddoppia se si considera la totalità dei rispondenti in età lavorativa. La situazione economica degli *over* 50 non si presenta tale da spingerli a cercare una seconda attività lavorativa che consenta un miglioramento dei redditi: se sono alla ricerca di un impiego aggiuntivo il 2,4% delle persone in età lavorativa, solo 1 su cento tra chi ha superato i 50 anni si orienta in tal senso.
La *situazione familiare* corrisponde a quanto rilevano generalmente gli studi demografici: l'ampiezza del nucleo familiare in cui si vive varia a seconda delle classi di età del capofamiglia, registrando per chi è più avanti negli anni la maggiore presenza di famiglie composte da una-due persone. Più del 40% degli ultracinquantenni vive da solo o con un'altra persona, mentre la stessa condizione si verifica solamente per il 17,2% di chi ha tra i 40 ed i 49 anni e per appena il 12,2% per i minori di 30 anni. Come è prevedibile, sale notevolmente tra chi ha superato i cinquanta anni il numero di vedovi, quasi 7 su 100, rispetto ad una media dell'1,9% tra la popolazione in età di lavoro. Lo stato civile prevalente è quello di sposato, che riguarda il 78% degli *over* 50, mentre il peso delle persone separate o divorziate si attesta al 5,6%, rispetto ad una media del 3,4% della popolazione considerata.
Il *livello di istruzione e le competenze possedute* dalla popolazione meno giovane si discostano sensibilmente da quelli delle fasce di età inferiori, sottolineando

4.6 La partecipazione degli over 50 al mercato del lavoro

il progresso che si è verificato nei decenni passati nella diffusione di standard educativi più elevati. Tra chi ha più di 50 anni il livello d'istruzione più diffuso è la licenza elementare (34%) seguito da vicino dalla licenza di scuola media inferiore; il 64,8% dei rispondenti "anziani" non ha conseguito un titolo più elevato della terza media, rispetto al 49,4% delle persone in età lavorativa ed al 45,7% di chi ha meno di 30 anni. Viceversa, dopo i 39 anni calano le percentuali di laureati per abbassarsi ancora e progressivamente tra chi ha oltrepassato i 50 anni (fig. 4.25).

Figura 4.25 Over 50. Titolo di studio conseguito, incidenza per classe di età



	Da 50 a 54	Da 55 a 59	Da 60 a 64	Da 15 a 64
Laurea	10,0	8,9	7,7	10,8
Diploma	30,0	26,2	22,0	39,8
Scuola media	60,0	64,9	70,3	49,4

Fonte: Isfol Plus 2005

I motivi per i quali non si è proseguito il percorso di istruzione sono profondamente differenti nelle generazioni più anziane rispetto a quelle successive: per il 65,7% degli ultracinquantenni si è trattato di dover fare fronte ad esigenze e problemi familiari, 4 su 10 hanno interrotto gli studi per accettare un lavoro e solo 19 su 100 hanno lasciato per scarso rendimento scolastico. Hanno invece lasciato la scuola per sopraggiunti problemi familiari meno del 30% dei più giovani, e più di 35 su cento ammettono un insufficiente rendimento negli studi come causa principale del ritiro. Per quanto riguarda i livelli di istruzione è, comunque, notevole l'avanzamento degli *over* 50 nei confronti della generazione precedente; la progressione è bene illustrata nella tab. 4.43 nella quale si confrontano i titoli di studio dei genitori rispetto a quelli dichiarati dagli *over* cinquantenni per se stessi e per il partner[152].

152 Si veda anche il par. 5.3.

Altri tipi di competenze, non necessariamente formalizzate attraverso il conseguimento di certificazioni, riguardano le capacità espressive in lingue straniere, l'utilizzo di computer e la consuetudine a navigare su internet. Come è verosimile, si tratta di abilità molto più diffuse tra le giovani generazioni rispetto a quelle più anziane. In particolare, solo 4 ultracinquantenni su 10 sono in grado di scrivere testi e documenti su PC, ancora di meno (34,6%) si cimentano con ricerche su internet, solamente il 25,9% comprende l'inglese scritto (la metà di quanto non si verifichi per la media della popolazione considerata) e meno del 10% può sostenere una semplice telefonata in lingua inglese.

Un altro aspetto rilevante, che occorre considerare per la fascia d'età superiore, è quello che riguarda le *condizioni di salute*. Benché sia del tutto prevedibile un deteriorarsi delle condizioni di autonomia e di salute con il passare del tempo, le capacità fisiche diminuiscono mediamente - nelle fasce più vicine al pensionamento - in maniera non drammatica, se si pensa che solamente 5 persone su 100 oltre i 60 anni lamentano una riduzione continuativa della propria autonomia, mentre 9 su 10 dichiarano di non essere afflitte da nessun problema in particolare (tab. 4.44). Il salto più sensibile nel peggioramento delle condizioni di salute sembra avvenire precedentemente, a cavallo dei 55 anni, quando si registra un incremento del 50% dei casi di riduzione parziale o temporanea dell'autonomia e si passa dal 2,4% al 4,2% dei casi di perdita permanente della salute.

Tabella 4.43 Over 50: titolo di studio conseguito dall'intervistato, dal partner, dal padre e dalla madre, incidenza percentuale

Tabella 4.43 - Over 50: titolo di studio conseguito dall'intervistato, dal partner, dal padre e dalla madre, incidenza percentuale

Titolo conseguito	Over 50				Media 15-64			
	Intervistato	Partner	Padre	Madre	Intervistato	Partner	Padre	Madre
Fino a licenza media	64,8	63,2	82,3	87,4	49,4	51,0	74,2	78,4
Diploma second. sup.	26,2	27,3	6,0	4,5	39,8	36,9	13,9	13,1
Laurea o post-laurea	8,9	7,9	2,5	0,7	10,8	10,0	4,7	3,0
Non indica	0,1	1,6	9,2	7,4	0,0	2,1	7,2	5,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

	Over 50			15-64
	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	
Nessun problema	94,8	91,6	90,0	96,7
Riduz. temporanea/parziale	2,8	4,2	5,0	1,8
Riduz. continuativa	2,4	4,2	5,0	1,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabella 4.44 Condizioni di salute degli over 50, incidenza percentuale per classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

4.6.1 La condizione lavorativa

La diversa distribuzione degli occupati tra il lavoro dipendente ed il *lavoro autonomo* è uno di quegli aspetti che maggiormente caratterizzano le diverse fasce di età. Gli ultracinquantenni occupati per il 65,3% sono dipendenti, condizione più frequente tra le donne e tra quanti hanno un titolo di studio superiore alla terza media. Occupazioni autonome sono maggiormente diffuse nelle regioni settentrionali, dove riguardano il 39,6% degli *over* 50, mentre nel Sud la percentuale di autonomi scende al 28,1%. Facendo un raffronto con la situazione della popolazione in età di lavoro, si rimarca come il lavoro autonomo sia più esteso man mano che si alza l'età, toccando il suo massimo nella classe che va dai 60 ai 64 anni; in questa fascia l'occupazione indipendente interessa un lavoratore su due, mentre nel complesso degli occupati dai 15 ai 64 anni essa riguarda solamente il 27,2% degli individui (tab. 4.45).

Un'altra differenza da rimarcare riguarda le caratteristiche di "autenticità" del lavoro autonomo da una fase all'altra del ciclo di vita: se per le età più giovani, sotto i 29 anni, la posizione di lavoratore autonomo è frequentemente richiesta dal datore di lavoro o dal committente con cui si interagisce (47,3% dei casi), questa occorrenza è molto più rara per gli ultracinquantenni (9,5%). Meno frequente di quanto non si verifichi per chi è più giovane anche la circostanza di dover assicurare una determinata presenza oraria presso il committente (19,8% per gli *over* 50 rispetto al 48,6% dei minori di 30 anni), o di utilizzare strumentazioni del datore di lavoro. Anche il fatto che in una percentuale molto bassa il lavoratore maturo desidererebbe convertire la sua posizione in un contratto di dipendente a tempo indeterminato (17,3% dei casi rispetto al 54,5% della fascia giovanile) consente di valutare come per gli *over* 50 il lavoro autonomo sia più "autenticamente autonomo" rispetto all'uso che di questa posizione lavorativa si fa nelle fasi delle prime esperienze lavorative. A conferma di queste osservazioni, si consideri che il 71,2% degli autonomi *over* 50 considera "impossibile" passare ad un rapporto di tipo dipendente, mentre si esprimono negli stessi termini solo 41,1 giovani sotto i 30 anni su 100.

Tabella 4.45 Over 50 occupati. Tipo di lavoro, incidenza percentuale per classe di età e titolo di studio

Tabella 4.45 - Over 50 occupati. Tipo di lavoro, incidenza percentuale per classe di età e titolo di studio

	Classi di età				Istruzione		
	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	Totale 50-64	Media	Diploma	Laurea
Dipendente	70,4	63,7	49,1	65,3	64,7	66,7	65,2
Autonomo	29,6	36,3	50,9	34,7	35,3	33,3	34,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

4.6 La partecipazione degli over 50 al mercato del lavoro

Esaminando i *settori di attività*, quello dei servizi interessa la maggioranza assoluta dei lavoratori maturi, per una quota che copre il 63,7% degli occupati. Rispetto alla popolazione complessiva in età lavorativa, sono più rappresentate tra gli *over* 50 le occupazioni nella scuola, nella sanità e nella Pubblica Amministrazione; in questi comparti, inoltre, sono prevalenti le posizioni ricoperte da donne (tab. 4.46). Prestano servizio in questo settore più che negli altri persone con un titolo di studio medio o alto: si pensi che tra i laureati *over* 50 sono occupati nei servizi quasi 85 individui su cento, con punte massime nei comparti dell'istruzione, della sanità e dell'amministrazione pubblica. Nel settore manifatturiero, il secondo in ordine d'importanza per gli ultracinquantenni, sono occupati più uomini che donne; il lavoro nell'industria occupa prevalentemente persone con basso livello d'istruzione e residenti nelle regioni settentrionali. L'agricoltura - che interessa il 7,6% dei lavoratori appartenenti alle fasce d'età mature e anziane - una percentuale superiore a quella che si registra per le classi più giovani - vede una presenza più intensa nelle aree del Sud, dove riguarda l'11,1% della popolazione occupata; anche in questo settore prevalgono gli addetti con bassi titoli di studio. Nelle costruzioni, comparto quasi totalmente maschile, l'occupazione matura si distribuisce abbastanza equilibratamente tra le diverse circoscrizioni geografiche, pur con un peso più consistente nelle regioni del Sud e più rarefatto nel Centro della penisola. Le attività connesse al commercio, invece, sono meno rappresentate tra i lavoratori maturi rispetto a quelli più giovani; il comparto interessa il 13,8% degli occupati con più di 50 anni.

Tabella 4.46 Over 50 occupati. Settori di attività, incidenza percentuale per genere e titolo di studio

	Sesso			Istruzione		
	Maschi	Femmine	Totale	Media	Diploma	Laurea
Agricol. caccia e pesca	7,5	7,7	7,6	11,2	2,4	1,2
Industrie	3,0	0,2	2,0	1,8	3,1	0,5
Ind. manifatturiere	21,3	15,2	19,2	23,7	14,3	7,2
Costruzioni	9,7	0,2	6,3	7,8	3,6	5,1
Servizi	57,1	75,8	63,7	54,2	75,5	84,9
Non indica	1,4	0,9	1,2	1,3	1,1	1,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Anche la *posizione professionale* di chi si avvia alla conclusione della carriera registra una serie di differenze rispetto alla situazione di chi è appena entrato nel mondo del lavoro o sta consolidando il proprio precorso lavorativo. Sono più rappresentati tra gli ultracinquantenni gli imprenditori ed i dirigenti (15,9% rispetto al 10,2% della media), così come le professioni intellettuali, scientifiche, quelle ad elevata specializzazione (11,6% rispetto al 10,9%), quelle artigiane e quelle degli operai specializzati (21,9% rispetto al 19,7%). Viceversa, incidono di meno nelle

età avanzate le posizioni tecniche, quelle amministrative (-3,2% rispetto alla media) mentre è più consistente il personale non qualificato (+ 2,1% tra gli *over* 50 rispetto alla media degli occupati).

Dal punto di vista dei *contratti di lavoro*, non si notano eccessive distanze tra la posizione dei lavoratori *over* 50 e quella della media, se si eccettua un minore ricorso a rapporti a tempo determinato e part-time: queste due tipologie, infatti, che interessano il 6,1% ed il 12,8% della totalità dei lavoratori, riguardano solamente il 2,3% e l'8,3% di chi ha superato i 50 anni.

Il lavoro a *tempo determinato*, anche tra la manodopera matura, è più diffuso tra le donne, ha un'incidenza maggiore nelle regioni del Sud e riguarda prevalentemente dipendenti con bassa scolarità; si tratta in molti casi (53,8%) di lavoro connesso a stagionalità o picchi produttivi per i quali il datore di lavoro offre contratti a termine, il cui rinnovo avviene con una certa regolarità (82,5% dei casi). Per otto lavoratori *over* 50 su dieci sarebbe auspicabile una trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato; questa eventualità, però, viene considerata poco probabile o addirittura impossibile da una percentuale di ultracinquantenni molto più alta (85,7%) di quanto non avvenga nelle altre fasce di età (54,6%).

Il part-time, anche tra le fasce d'età più avanzate, interessa prevalentemente le donne (16,2% rispetto al 3,1% degli uomini) ed è più presente nel Nord del paese, dove conta un peso percentuale doppio rispetto a quello riscontrato nel Mezzogiorno. Rispetto alle medie nazionali, per chi ha superato i 50 anni il contratto part-time è stato richiesto con maggiore frequenza dal lavoratore stesso piuttosto che proposto dal datore di lavoro. Come il lavoro a termine, anche quello a tempo parziale caratterizza in maggioranza persone con titoli di studio inferiori. La forma prevalente di contratto part-time è di tipo orizzontale, con una riduzione dell'orario quotidiano (88,4%).

I *part-timer* appartenenti alle classi di età ultracinquantenni hanno richiesto un contratto a tempo parziale prevalentemente per ragioni di assistenza a familiari (21,1%) e per disporre di maggior tempo libero (34,2%); per poco più del 16%, inoltre, la motivazione è connessa a problemi di stanchezza o di salute. Per più di 9 lavoratori maturi su 10 che hanno scelto il part-time questa decisione è da considerarsi definitiva e non connessa ad una opzione transitoria. Solamente una quota molto trascurabile (0,7%) ha fatto richiesta all'attuale datore di lavoro di una riduzione dell'orario di lavoro senza riuscire ad ottenerlo; nella maggioranza di questi casi il rifiuto è stato determinato da esigenze produttive. Anche per quanto si riferisce al futuro, la classe 50-64 è quella che si mostra meno interessata alla trasformazione del proprio contratto full-time in uno a tempo parziale: prendono in considerazione tale eventualità 2,3% ultracinquantenni su 100, rispetto ad una quota media degli occupati quasi tre volte superiore. Il ricorso al part-time sarebbe desiderabile, per i lavoratori meno giovani, principalmente per disporre di maggior tempo libero (54,4%); consistenti appaiono anche motivazioni legate alla possibilità di poter accudire familiari in precarie condizioni di salute (24,2%), ma anche di svolgere un'attività lavorativa supplementare (14,1% rispetto alla media

di 10,1%), di dedicarsi maggiormente al volontariato (12,7% rispetto alla media di 2,8%). L'esigenza di poter impiegare più tempo per la propria formazione, invece, non risulta di peso significativo (2,4%). Di un certo rilievo, infine, la volontà di ridurre il tempo di lavoro per motivi connessi alla salute o al carattere faticoso dell'attuale attività lavorativa; questa condizione riguarda il 2,8% della popolazione occupata, ma il 9,9% di quella con oltre 50 anni. Gli *orari di lavoro* tendono ad allungarsi con il procedere della vita lavorativa, con estensioni più ampie tra i 50 ed i 54 anni; manifestano, invece, la tendenza ad abbreviarsi i tempi dedicati al tragitto per raggiungere il posto di lavoro. Non si tratta, in entrambi i casi, di differenze di orario di grande entità, che sembrano bilanciarsi reciprocamente nel conteggio settimanale del tempo dedicato all'attività lavorativa.

4.6.2 Considerazione del proprio ruolo e soddisfazione nel lavoro

Il grado di soddisfazione degli *over* 50 rispetto alla propria vita lavorativa risulta dall'Indagine Plus sistematicamente inferiore a quello espresso dai lavoratori più giovani. Esaminando le condizioni generali, il *rapporto con i colleghi, i superiori* e il clima che si respira nell'ambiente di lavoro vengono considerati soddisfacenti o molto soddisfacenti dal 70,9% degli intervistati, una percentuale più bassa di quella dichiarata dalle altre fasce di età. L'area in cui si manifestano maggiori disagi con colleghi e superiori è il Mezzogiorno, dove il 21,4% degli occupati si dichiara poco o per nulla soddisfatto, a fronte del 17,7% di chi vive nel Nord.

Anche per quanto riguarda *l'organizzazione del lavoro*, con riferimento agli orari, le ferie, i turni, la gestione degli straordinari, il grado di soddisfazione dei lavoratori maturi è inferiore a quello dei più giovani (70% di soddisfatti molto o mediamente, rispetto al 73,1% della popolazione occupata nel suo insieme). Una soddisfazione alta per gli aspetti organizzativi del lavoro viene dichiarata da più di 27 lavoratori settentrionali su 100, proporzione che scende al Centro al 21,% e al Sud tocca il 19,5%. Sono mediamente meno contente di orari e turni le donne rispetto agli uomini, ed i lavoratori con titoli di studio bassi evidenziano un disagio più sensibile rispetto a chi ha un diploma o laurea.

Anche passando, poi, a considerare la condizione lavorativa personale, si registra un tasso di soddisfazione mediamente più basso di quello dichiarato dalle altre classi di età.

- Relativamente alle *mansioni svolte*, sono soddisfatti o molto soddisfatti il 79,6% degli *over* 50. Si tratta di un grado elevato di soddisfazione, anche se lievemente inferiore a quello medio degli occupati, che si attesta all'82,4%. A questo proposito si deve rimarcare che, per svolgere l'attuale compito lavorativo, solamente il 41,3% degli occupati maturi ritiene necessario il titolo di studio posseduto; sembrerebbe, dunque, che per chi lavora da molti anni la soddisfazione nel lavoro non dipenda direttamente dall'utilizzo più o meno completo delle competenze acquisite nel periodo degli studi. Una correlazione più significativa tra i due fattori - la soddisfazione per le mansioni svolte e l'utilizzo a tale fine del proprio titolo di studio - è però riscontrabile tra i laureati: si

dichiarano molto o abbastanza soddisfatti delle mansioni svolte 84,8 ultracinquantenni laureati su 100 e 86,2 ritengono necessario il loro titolo di studio per il lavoro che svolgono.

- La tutela, sul posto di lavoro, della salute e la prevenzione dei rischi è giudicata abbastanza o molto soddisfacente dal 72,2% degli *over* 50 (media generale 74,1%); più preoccupati i lavoratori meridionali, con un 22,3% di poco o per nulla soddisfatti, rispetto al 14,8% del Nord e al 19% del Centro Italia.
- Il *trattamento economico* viene riconosciuto soddisfacente o molto soddisfacente dal 43% (rispetto al 51,4% della media). Sono principalmente le donne a lamentare retribuzioni non adeguate (per il 57,3% delle lavoratrici con più di 50 anni il trattamento economico è giudicato basso o medio-basso, rispetto al 45,2% degli uomini nella stessa classe di età) e quanti sono occupati nel Sud (si dichiara insoddisfatto il 54%, rispetto al 43,1% dei residenti nel Nord).
- Lo *sviluppo della professionalità* è valutato buono o molto buono per il 55,5% degli *over* cinquantenni (la media degli occupati dichiara invece lo stesso nel 62,8% dei casi); maggiormente contenti dello sviluppo delle proprie competenze sul lavoro i laureati (68,5%), rispetto a chi ha conseguito livelli inferiori di istruzione (chi ha solo la licenza media dichiara la propria soddisfazione per una crescita professionale nel 48,9% dei casi).
- Sono giudicate alte o comunque buone le *prospettive di carriera* nell'opinione del 34,7% dei lavoratori maturi, a fronte del 44,9% della totalità degli occupati. Anche rispetto a questo parametro, tra gli *over* 50, sono le lavoratrici a manifestare maggiore insoddisfazione: il 53,7% rispetto al 43,6% degli uomini. Il grado di soddisfazione corrisponde in parte al livello di istruzione raggiunto, anche se si rileva un'area - intorno al 25% - di delusione da parte dei laureati.
- La *stabilità dell'occupazione* non sembra rappresentare una seria fonte di preoccupazione per i lavoratori che hanno superato i 50 anni: più di 70 su cento si dichiarano molto o abbastanza soddisfatti della sicurezza e della continuità del loro lavoro, principalmente nelle regioni centrali (dove i molto soddisfatti raggiungono il 33,5%) e tra i laureati (41,7%). I maggiori timori vengono dichiarati nel Sud (poco o per nulla tranquilli il 24,3% dei lavoratori maturi) e tra chi ha un basso titolo di studi (24%).

Il disagio connesso all'attività lavorativa può assumere forme specifiche nelle età più vicine al ritiro; è noto che il costo più elevato della manodopera matura, alla quale si attribuisce spesso una minore propensione ad investire nel proprio capitale umano, la predisposizione a conservare determinate abitudini organizzative, qualche timore in più nei confronti dell'innovazione vengono frequentemente indicati come elementi critici della manodopera non più giovane. Si tratta di tendenze e di supposizioni che possono creare nei superiori o nei datori di lavoro atteggiamenti di distacco, rafforzare pregiudizi già diffusi o addirittura condurre a politiche del personale che tendono a sostituire la manodopera anziana con nuovi ingressi di giovani. Molte indagini condotte tra i responsabili del personale

delle imprese hanno evidenziato, soprattutto nel decennio passato, l'esistenza di atteggiamenti di questo tipo, che si rafforzano nei cicli negativi per la produzione e che hanno incoraggiato l'utilizzo di programmi di prepensionamento, promossi da diversi governi negli anni 80 e 90 per fare fronte al problema della disoccupazione giovanile.

La Strategia europea per l'occupazione ha tentato di contrastare la tendenza ad allontanare la manodopera "anziana", e molti sistemi nazionali, sin dagli inizi del 2000, hanno adottato misure antidiscriminatorie e favorito il prolungamento della vita lavorativa.

L'Indagine Plus ha tentato di approfondire alcuni di questi aspetti, i cui principali risultati sono riportati nella tab. 4.47. Alla domanda, rivolta ai lavoratori *over* 50, se abbiano percepito *atteggiamenti ostili* da parte dei superiori, il 7,2% dichiara di aver percepito chiaramente forme di insofferenza nei propri confronti; il fenomeno è più diffuso tra le donne e si accentua passando dalle regioni del Nord a quelle del Centro e del Sud, dove i casi di insofferenza vengono riferiti dal 9,2% degli occupati maturi. Dichiarano, per contro, di sentirsi favorevolmente apprezzati il 72,9%, con una progressione sensibile al crescere del titolo di studio posseduto (dal 66,1% di chi ha solo la licenza media, al 77,8% dei diplomati per arrivare all'81,9% dei laureati). In questo caso non si rilevano distanze tra le diverse aree del paese.

Tabella 4.47 Over 50. Alcuni motivi di disagio sul lavoro, incidenza percentuale per genere, area geografica e titolo di studio

Tabella 4.47 - Over 50. Alcuni motivi di disagio sul lavoro, incidenza percentuale per genere, area geografica e titolo di studio

	Totale	Sesso		Area geografica			Titolo di studio		
		Femmine	Maschi	Nord	Centro	Sud	Media	Dipl.	Laurea
Stanchezza fisica	53,5	61,3	49,2	53,0	55,0	53,3	55,6	51,9	46,5
Poco apprezzamento	28,8	28,3	29,1	29,0	28,2	28,9	33,9	22,2	18,1
Difficoltà svolgim. lavoro	18,1	20,1	17,1	16,5	18,1	20,5	18,0	18,0	19,1
Insofferenza del superiore	7,2	7,7	7,0	5,7	7,5	9,2	6,3	8,7	8,3
Emarginaz. dai colleghi	6,0	8,0	4,8	5,9	4,7	7,0	5,7	6,2	7,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Un buon inserimento nell'ambiente di lavoro viene ostacolato, nel 6% dei casi, da atteggiamenti ed episodi di *insofferenza da parte dei colleghi*; si tratta di un fenomeno che colpisce maggiormente le donne (8%), che si verifica in misura meno consistente nelle regioni centrali (4,7%) e che si acuisce con maggiore insistenza man mano che sale il livello d'istruzione del lavoratore: 5,7% per i titoli di studio più bassi a fronte del 7% percepito dai laureati.
Chiari elementi di problematicità derivano anche, come è naturale, dalla constatazione di propri limiti connessi all'invecchiamento: per chi ha superato i 50 anni si avvertono difficoltà nello *svolgere il proprio compito* e nel tenersi aggiornato nel 18,1% dei casi, con un'incidenza maggiore tra le donne, nelle regioni centrali e soprattutto al Sud. Avvertono tali limiti in particolar modo i lavoratori autonomi (22,5%), i dirigenti ed i professionisti, chi ha un'elevata specializzazione (20,3%) e una quota non trascurabile di lavoratori poco qualificati (21,1%).
Il disagio più evidente, però, viene dichiarato relativamente alla *stanchezza fisica* connessa all'attività lavorativa in senso lato, che viene espresso da oltre la metà degli ultracinquantenni occupati, con una preminenza nelle quote relative alle donne e ai lavoratori meno istruiti. Le professioni nelle quali la stanchezza fisica, l'usura ed il peso dell'attività si fanno sentire maggiormente sono quelle non qualificate (59,5%), quelle artigiane, quelle agricole e le prestazioni degli operai specializzati (57,1%).

4.7 LA TRANSIZIONE AL PENSIONAMENTO: RUOLO DELLE COMPONENTI ECONOMICHE*

La scelta di pensionamento è una scelta complessa. Essa viene effettuata considerando una serie di vincoli, informazioni e motivazioni personali. Tra i vincoli, un ruolo fondamentale è svolto dalla definizione dei requisiti di pensionamento stabiliti dalla normativa pensionistica. In effetti il vincolo normativo, nella duplice veste di requisito contributivo ed anagrafico, costituisce il dato oggettivo che regola l'accesso al pensionamento e al quale fanno riferimento la maggioranza degli studi che intendono analizzare la transizione dal lavoro al pensionamento.
Lo scopo di questa analisi è quello di fornire alcune indicazioni ed approfondimenti empirici sui fattori determinanti il ritiro dall'attività lavorativa per pensionamento, considerando, accanto ai vincoli normativi ora accennati, una serie di caratteristiche dell'individuo che la teoria economica ha indicato come rilevanti nella definizione della scelta di pensionamento. In particolare, oltre a quella della storia contributiva, viene verificata empiricamente la rilevanza dei flussi di reddito e delle loro implicazioni in termini di incentivazione o disincentivazione nella scelta di ritiro dall'attività lavorativa. Nel corso dell'analisi, verranno presi in considerazione anche altri caratteri individuali potenzialmente rilevanti, quali il ruolo della ricchezza pensionistica attesa totale e della ricchezza immobiliare, la provenienza geografica e la particolare tipologia lavorativa svolta prima del pensionamento. Una particolare attenzione verrà attribuita all'analisi delle tipicità di genere nella transizione al pensionamento.
Si tratta di aspetti che, sebbene siano spesso evocati per la rilevanza che essi hanno nella definizione degli andamenti futuri dei sistemi previdenziali e degli effetti delle riforme, hanno finora ricevuto scarsa attenzione, principalmente a causa dell'inadeguatezza delle fonti informative disponibili.
La disponibilità dei dati elementari dell'Indagine Isfol Plus 2005 fornisce un campione di 40000 individui, osservati rispetto ad una molteplicità di caratteri. Essa costituisce pertanto una fonte di dati integrata particolarmente adatta agli scopi della nostra analisi.
La riforma del sistema pensionistico definita dalla L. 243/2004 ha sostanzialmente agito sul vincolo anagrafico per il pensionamento, stabilendo - a partire dal 2008 - un incremento di tre anni dell'età minima pensionabile per anzianità e prevedendo ulteriori innalzamenti negli anni successivi[153]. La nostra ipotesi è che, nella misura in cui la scelta di ritiro dall'attività lavorativa è correlata agli incentivi economici al pensionamento, che variano al variare dei sistemi di calcolo della pensione, delle carriere lavorative e quindi della ricchezza pensionistica attesa, la riforma dei requisiti di età costituisce, in una ottica di medio-lungo periodo, un

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro" e Tancioni M., Università di Roma.

153 Per una descrizione della riforma istituita con L. 243/2004 si veda Marano, 2005.

intervento ridondante. Riteniamo che la forte contrazione dei tassi di sostituzione stabilita dall'introduzione del sistema di calcolo contributivo (quindi il disincentivo al pensionamento implicito al nuovo sistema di computo) e la maggiore discontinuità lavorativa prodotta dalle recenti riforme in materia di contrattualistica del lavoro costituiscano di per sé dei forti incentivi al ritardo del pensionamento, indipendentemente dai vincoli di età anagrafica o contributivi. Le analisi che presentiamo di seguito, oltre a fornire informazioni su aspetti alquanto inesplorati della transizione al pensionamento, cercheranno di dare fondamento empirico a questa ipotesi in una prospettiva descrittiva ed inferenziale.

4.7.1 Aspetti demografici e contributivi dei pensionati da lavoro e dei lavoratori anziani

In questa sezione vengono analizzati alcuni aspetti salienti dell'occupazione e del pensionamento da lavoro delle coorti anziane, con particolare riferimento alla loro età anagrafica e storia contributiva. Per coorti anziane intendiamo lavoratori e pensionati di età compresa tra 50 e 64 anni. Il riferimento non è dunque all'anzianità biologica ma all'anzianità lavorativa e contributiva. La limitazione dell'analisi a coorti di età definite in questo intervallo è necessaria, dal momento che la base informativa che elaboriamo riguarda individui di età comprese tra 50 e 64 anni. Riteniamo tuttavia che tale limitazione non sia particolarmente stringente per gli obiettivi della nostra analisi, poiché la transizione al pensionamento diretto da lavoro è un fenomeno pressoché interamente definito nell'intervallo di età osservato dall'indagine.

L'anzianità contributiva media dei lavoratori italiani con età compresa tra 50 e 64 anni desumibile dall'indagine è pari a 29,7 anni. Il dato mostra spiccate connotazioni di genere, essendo pari a 30,9 anni per i maschi e a 27,5 anni per le femmine. Considerando lo stesso intervallo di età anagrafica, i percettori di pensioni dirette da lavoro mostrano un'anzianità contributiva media pari a 31,7 anni nel totale, con ancora maggiori distinzioni di genere (35,8 anni per i maschi e circa 29,5 anni per le femmine). Il dato mostra pertanto che la differenza di carico contributivo medio tra lavoratori e pensionati nella classe di età 50-64 è alquanto contenuta (2 anni). Per una migliore interpretazione di questo primo dato è interessante notare che l'età anagrafica media dei pensionati considerati è pari a 59,6 anni (59,4 per i maschi e 59,7 per le femmine), mentre quella dei lavoratori è pari a 54,5 anni. La tab. 4.48 mostra l'andamento dell'anzianità contributiva media degli occupati e dei pensionati rispetto all'età anagrafica, definita nell'intervallo 50-64.

Tabella 4.48 Andamento dell'anzianità contributiva media degli occupati e dei pensionati, incidenza percentuale per singola età anagrafica e genere

Età	Occupati			Pensionati		
	M	F	M+F	M	F	M+F
50	27,7	24,9	26,7	27,6	22,1	23,8
51	29,3	25,5	27,8	36,3	22,9	27,5
52	29,9	26,7	28,7	37,2	23,3	28,1
53	30,2	29,1	29,8	34,1	26,6	29,3
54	31,8	27,1	30,1	35,0	28,0	30,8
55	31,7	30,2	31,2	35,3	28,6	31,1
56	32,8	30,2	31,8	35,7	31,7	33,0
57	33,7	28,6	32,2	36,6	31,2	33,3
58	33,5	28,0	31,7	35,9	31,6	33,3
59	32,7	29,2	31,4	36,0	33,2	34,3
60	33,5	29,4	32,3	35,9	29,5	31,4
61	33,1	27,0	31,4	36,0	29,5	31,5
62	34,2	31,1	33,6	35,6	28,9	31,2
63	35,8	27,9	34,3	36,0	28,4	30,7
64	34,8	28,0	33,0	35,6	28,4	30,9

Fonte: Isfol Plus 2005

Con riferimento esclusivo ai caratteri individuali che definiscono, da un punto di vista strettamente normativo, la possibilità di accedere al pensionamento, si rileva pertanto che l'età anagrafica fornisce una maggiore caratterizzazione del pensionato di quanto non lo faccia la storia contributiva. Un pensionato da lavoro appartenente alla classe di età 50-65 ha infatti in media 5 anni in più di un lavoratore appartenente alla stessa classe, ma soli 2 anni in più di contributi versati. Una interessante indicazione sulle modalità di acceso al pensionamento proviene dalla distinzione di genere. Le differenze relative all'anzianità contributiva e all'età anagrafica suggeriscono l'esistenza di una forte connotazione di genere nell'accesso al pensionamento. Mentre i maschi sembrano accedere attraverso la finestra di anzianità (raggiungimento del trentacinquesimo anno di età), le femmine sembrano accedere principalmente attraverso il pensionamento di vecchiaia. Sebbene la differenza nell'età anagrafica a favore delle donne pensionate sia contenuta, quella a favore degli uomini nell'anzianità contributiva è pari a ben 6 anni.
Nelle figg. 4.26 e 4.27 è riportato l'andamento dell'età anagrafica media e dell'anzianità contributiva media al momento del pensionamento rispetto all'anno di uscita dal lavoro. Si confrontano le medie relative alle coorti ritirate nell'ultimo quinquennio[154]. Si evince chiaramente la presenza di un *trend* positivo nell'età anagrafica, mentre l'anzianità contributiva non mostra nessuna tendenza particolare.

154 L'analisi viene ristretta al periodo 2001-05 per limitare gli effetti selettivi indotti dall'imposizione del vincolo superiore di età. Essendo l'età massima dei pensionati intervistati troncata a 65 anni, portando indietro l'anno di uscita dal lavoro si aumenta infatti la probabilità di intervistare individui che sono usciti dal lavoro molto presto.

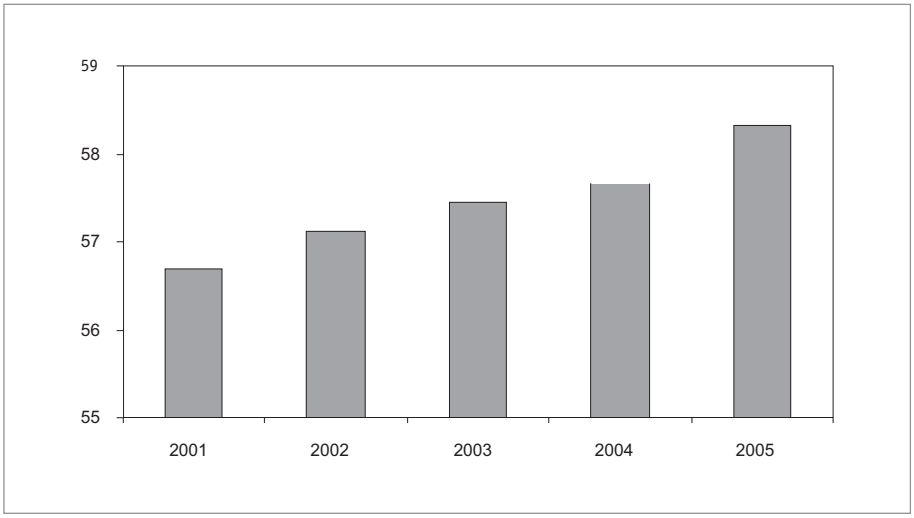


Figura 4.26 Andamento dell'età anagrafica media, per anno di uscita

Fonte: Isfol Plus 2005

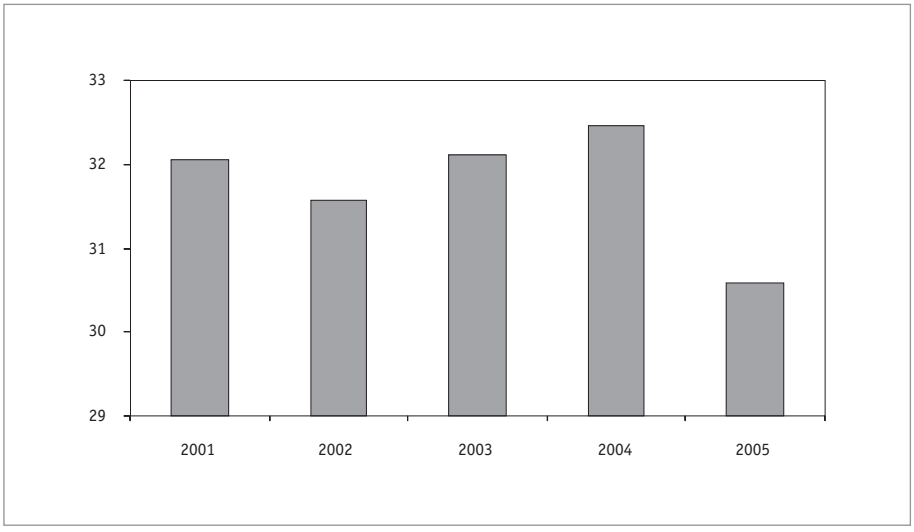


Figura 4.27 Andamento dell'anzianità contributiva media dei neo-pensionati da lavoro, per anno di uscita

Fonte: Isfol Plus 2005

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Non c'è modo di valutare, attraverso un'analisi puramente descrittiva, in che misura la tendenza all'aumento dell'età anagrafica al pensionamento possa attribuirsi agli effetti delle riforme degli anni novanta. Tuttavia, è utile sottolineare che nel periodo considerato l'età minima di accesso al pensionamento, se accoppiata ad una anzianità contributiva minima di 35 anni, viene innalzata da 55 a 57 anni per i lavoratori dipendenti del settore privato, da 54 a 57 anni per i dipendenti pubblici e da 57 a 58 anni per i lavoratori autonomi. Nello stesso periodo, i requisiti contributivi minimi per l'accesso al pensionamento anticipato di anzianità vengono innalzati da 37 a 38 anni per i dipendenti mentre rimangono fissi a 40 anni per gli autonomi.

Nella misura in cui i dati riportati colgono gli effetti delle riforme degli anni 90, l'assenza di andamenti interpretabili nella dinamica dell'anzianità contributiva media mostra che essi hanno agito principalmente attraverso l'innalzamento dei requisiti anagrafici.

Un ulteriore aspetto rilevante in termini di contribuzione è desumibile dall'andamento per classi di età della durata delle interruzioni di lavoro e del loro peso relativo sul totale lavorato potenziale[155].

Assumendo che il totale lavorato potenziale approssimi la storia contributiva potenziale di un individuo, l'incidenza della prima variabile sulla seconda fornisce una misura della perdita contributiva attribuibile alle interruzioni dell'attività lavorativa.

La tab. 4.49 mostra l'andamento delle interruzioni di lavoro, del totale lavorato potenziale e del peso relativo delle interruzioni per classe di età e genere. Dalle ultime tre colonne si evince chiaramente che il fenomeno si manifesta con maggiore incidenza (all'incirca doppia) nelle età giovanili (15-24) e sulle donne, per le quali si osserva una maggiore incidenza in tutte le classi di età.

155 Il totale lavorato potenziale è ottenuto come anni trascorsi dalla prima occupazione alla data dell'intervista, moltiplicato per 12 per essere confrontato con i dati sulla durata delle interruzioni di lavoro, che sono espresse in mesi.

Tabella 4.49 - Interruzioni di lavoro e loro peso relativo sul totale lavorato (in mesi), incidenza percentuale per classe di età e genere

Classe di età	Mesi non lavorati			Mesi lavorati			Incidenza %		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
15-19	2	3	2	23	19	21	9,9	10,9	10,0
20-24	4	5	4	48	41	45	7,6	8,3	7,7
25-29	4	5	5	81	74	78	4,7	5,0	4,8
30-34	6	7	6	131	128	130	4,8	5,0	4,8
35-39	5	11	8	198	186	193	3,7	4,2	3,8
40-44	6	15	9	258	241	251	2,7	3,2	2,8
45-49	7	13	9	319	305	314	3,3	3,4	3,3
Totale	**5**	**10**	**7**	**235**	**211**	**226**	**2,3**	**4,7**	**3,2**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 4.49 Interruzioni di lavoro e loro peso relativo sul totale lavorato (in mesi), incidenza percentuale per classe di età e genere

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

4.7.2 Redditi, ricchezza personale e scelte di pensionamento

In questa sezione analizziamo la scelta di pensionamento considerando il punto di vista della capacità di reddito da lavoro e di alcune *proxy* della ricchezza individuale. L'analisi procede per fasi di approfondimento, o meglio di identificazione, successive. In primo luogo, forniamo alcuni dati sulla possibile relazione tra età anagrafica al pensionamento, carico contributivo e redditi da lavoro percepiti immediatamente prima del pensionamento. Vedremo che, seppur ad un livello di analisi alquanto aggregato, è possibile avanzare l'ipotesi di una correlazione positiva tra redditi da lavoro ed età media al pensionamento, mentre appare più difficile sostenere l'idea di una caratterizzazione reddituale dell'andamento dell'anzianità contributiva quando si considerino scaglioni di reddito molto al di sopra della media nazionale. Dal momento che ciò fornisce esclusivamente una descrizione non strutturale dell'andamento delle variabili considerate, in una seconda fase, attraverso opportune elaborazioni dell'informazione campionaria, tentiamo l'identificazione dell'elemento di scelta individuale nell'evento pensionamento identificandolo nell'atto di eventuale procrastinazione del momento dell'uscita dal mercato del lavoro per pensionamento, valutato rispetto a quanto previsto dalla legislazione previdenziale. Mostreremo che l'idea di una caratterizzazione reddituale della scelta continua a ricevere sostegno empirico anche avendo maggiormente focalizzato il nostro campo di osservazione. Al fine di fornire ulteriore evidenza in tal senso, utilizzando i dati sull'opzione al godimento del bonus per il ritardo dell'uscita dal lavoro, in una terza fase mostriamo che la frequenza delle opzioni per classe di reddito è fortemente distorta a favore dei redditi più elevati, il che ribadisce l'idea di un ancoraggio reddituale della scelta di pensionamento.

La tab. 4.50 mostra l'andamento dell'età media al pensionamento e del carico contributivo medio rispetto ai redditi mensili netti percepiti immediatamente prima del pensionamento (per scaglioni). Per maggiore omogeneità, i dati fanno riferimento solo a pensionati ritirati nel corso degli anni 2002-2004.

Per quanto riguarda l'età, si notano due tendenze distinte: la prima è alla riduzione dell'età media di pensionamento al crescere dei redditi, valida fino al raggiungimento del terzo scaglione di reddito (1,0-1,5), a cui appartengono i redditi medi dei maschi e delle femmine; la seconda tendenza, di segno opposto, si instaura chiaramente a partire dal terzo scaglione.

Per quanto riguarda l'andamento del carico contributivo, esso risulta sempre crescente fino al quinto scaglione considerato, quindi tende a rimanere costante o a ridursi leggermente. La differenza maggiore si registra nel passaggio dal primo al secondo scaglione di reddito, nel quale si registra un incremento di carico contributivo dell'ordine di 8-9 anni. Il fatto che, nei primi due scaglioni di reddito, i valori medi di età e contribuzione riferiti al totale siano vicini ai valori registrati per le femmine mostra che in queste classi si ha una concentrazione di individui di sesso femminile. Vale l'osservazione contraria per l'estremo superiore della distribuzione dei redditi.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Una interpretazione plausibile di tali andamenti è che negli scaglioni di reddito basso, o al di sotto della media, si concentrano i pensionati di vecchiaia, con un basso carico contributivo ed una più alta età anagrafica. Si tratta, come abbiamo avuto modo di sottolineare nella sezione precedente, principalmente di donne. Agli scaglioni centrali appartengono individui che dispongono di un buon carico contributivo, cioè che hanno soddisfatto il vincolo di contribuzione per il pensionamento anticipato o quello di contribuzione ed età per il pensionamento di anzianità. Agli scaglioni più alti appartengono individui che hanno scelto di procrastinare la loro attività lavorativa oltre il raggiungimento dei vincoli normativi, e tale scelta è giustificata dal maggior sacrificio reddituale implicito alla scelta di pensionamento. Il fatto che a partire dal quinto scaglione di reddito si registra un aumento dell'età media di pensionamento ma non un aumento del carico contributivo medio suggerisce che in questa sezione del fenomeno osservato si addensino individui che hanno iniziato a lavorare più tardi, e che comunque difficilmente riescono a raggiungere un carico contributivo superiore ai 38 anni.

Tabella 4.50 Età e contribuzione media al pensionamento, incidenza percentuale per scaglioni di reddito da lavoro e genere

	Reddito mensile netto prima del pensionamento (in migliaia di euro)						
	0-0.5	0.5-1.0	1.0-1.5	1.5-2.0	2.0-3.0	3.0-5.0	Oltre 5.0
Età media							
M	55,7	57,0	56,1	56,1	56,7	58,5	59,5
F	59,3	58,2	57,0	57,4	58,5	59,0	60,0
M+F	59,2	58,0	56,6	56,7	57,0	58,2	59,5
Anni contributi medi							
M	27,0	35,5	36,6	36,8	38,6	37,5	37,2
F	20,5	28,8	33,8	35,6	36,8	36,7	36,8
M+F	20,7	29,8	34,9	36,3	38,3	37,0	37,1

Fonte: Isfol Plus 2005

Queste elaborazioni mettono quindi in evidenza che l'idea di una relazione positiva tra età di pensionamento, carico contributivo e redditi da lavoro riceve una conferma empirica, almeno da punto di vista soggettivo. Esse tuttavia non sono sufficienti a definire tale relazione come risultato di una scelta individuale, che è stata cioè fatta sulla base di considerazioni strettamente economiche ed indipendenti dai vincoli normativi. Ad esempio, il fatto che negli ultimi scaglioni si addensino individui con età superiori alla media ma con un carico contributivo in linea con quanto osservato per i redditi medi, potrebbe semplicemente mostrare che si tratta di individui con livelli di istruzione elevati, che hanno cominciato a lavorate in età più avanzata, e che in virtù di questo percepiscono redditi più alti e si ritirano in media più tardi dal lavoro. In tal caso l'elemento soggettivo rilevante è l'aver scelto di studiare, non aver procrastinato il momento dell'uscita dal lavoro.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Al fine di meglio cogliere gli aspetti di scelta individuale che concorrono a definire l'evento di pensionamento, identifichiamo, sulla base delle caratteristiche anagrafiche e contributive, gli individui che hanno ritardato o stanno ritardando il ritiro dall'attività lavorativa rispetto al raggiungimento dei requisiti normativi per il pensionamento, quindi verifichiamo se sia rinvenibile una tipicità di tali individui di ordine reddituale. Per la definizione del superamento dei vincoli normativi per il pensionamento consideriamo tutte le "finestre" di uscita dal lavoro che sono previste dalla legislazione previdenziale. Per gli anni di uscita che consideriamo, esse sono sostanzialmente tre: il pensionamento anticipato, reso possibile dal raggiungimento di vincoli di sola contribuzione, il pensionamento di anzianità, reso possibile dall'accoppiamento di un vincolo di contribuzione e di un vincolo di età e il pensionamento di vecchiaia, definito dal raggiungimento di un vincolo di età e, più recentemente, di un vincolo di contribuzione ridotto. Per i pensionati, sulla base delle nostre elaborazioni, risulta che circa il 50% degli intervistati hanno procrastinato di almeno 1 anno l'attività lavorativa oltre i vincoli normativi. Considerando la distinzione di genere, il ritardo riguarda il 62% dei maschi e circa il 42% delle femmine. Considerando la durata, ciò produce un ritardo medio di uscita pari a circa 1,6 anni, attribuibili in 1,8 anni per i maschi e a circa 1 anno per le femmine.

Il reddito da lavoro prima del pensionamento percepito dagli individui che hanno procrastinato la loro attività lavorativa oltre i vincoli normativi per il pensionamento è in media pari a 1.528 euro mensili, mentre quello percepito da quanti non hanno ritardato uscendo dal lavoro al raggiungimento della prima finestra utile è pari a 1.203 euro netti mensili.

Tra gli individui di età compresa tra 50 e 64 anni attualmente al lavoro, circa il 7,5% ha raggiunto i requisiti per il pensionamento e sta procrastinando l'attività lavorativa. Anche in tal caso, si osserva un reddito atteso al pensionamento degli individui che mantengono l'attività lavorativa più alto di circa il 40% rispetto a quello di quanti, avendo raggiunto i requisiti al 2005, si sono ritirati dall'attività lavorativa.

Questi dati mostrano chiaramente che esiste una caratterizzazione reddituale della scelta di procrastinare l'attività lavorativa oltre i vincoli normativi ed inoltre che tale distorsione, che ha riguardato circa la metà dei pensionati osservati e che implica un innalzamento non trascurabile dell'età di pensionamento, è prevalentemente un fenomeno maschile. Ciò è del tutto in linea con la nostra ipotesi, dal momento che i redditi netti dei maschi prima del pensionamento (circa 1.600 euro) sono in media sensibilmente maggiori rispetto a quelli delle femmine (circa 1.100 euro). Questa sperequazione, data la normativa sul calcolo delle pensioni vigente per le uscite registrate, rende più stringente il disincentivo al pensionamento dei maschi.

La tab. 4.51 riporta le percentuali di opzione al mantenimento dell'attività lavorativa oltre i vincoli normativi e gli anni di ritardo medio di pensionamento, distinguendo per scaglioni di reddito netto da lavoro prima del pensionamento e per genere.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Considerando i dati aggregati rispetto al genere (M+F), si nota immediatamente una forte correlazione positiva tra percentuali di opzione al ritardo del pensionamento e scaglioni di reddito. La stessa correlazione è riscontrabile guardando all'evoluzione del ritardo medio in anni rispetto agli scaglioni di reddito netto mensile.

Tabella 4.51 Percentuali di opzione al ritardo del pensionamento oltre i vincoli normativi, incidenza percentuale per scaglione di reddito netto e genere

	Reddito mensile netto prima del pensionamento (in migliaia di euro)							
	0-0.5	0.5-1.0	1.0-1.5	1.5-2.0	2.0-3.0	3.0-5.0	Oltre 5.0	Totale
Percentuali di opzione al ritardo del pensionamento								
M	59,9	60,3	61,7	59,1	64,9	69,1	69,2	61,6
F	16,4	33,6	46,9	58,9	71,3	88,1	91,0	41,6
M+F	18,1	38,4	53,8	59,0	66,3	73,8	70,4	49,8
Ritardo medio in anni								
M	3	2	2	2	2	2	2	2
F	1	1	1	2	3	3	3	1
M+F	1	1	1	2	2	2	2	1

Fonte: Isfol Plus 2005

Tuttavia, se si concentra l'attenzione sulla distinzione di genere, si possono riscontrare due andamenti distinti tra maschi e femmine. Per i primi, l'appartenenza ad uno scaglione di reddito basso comporta una percentuale di opzione sostanzialmente in linea con quella riscontrata per lo scaglione in cui ricade il reddito medio maschile. È interessante inoltre notare che il mantenimento dell'attività lavorativa oltre i vincoli normativi, per gli individui di sesso maschile a basso reddito, comporta un forte incremento del numero di anni lavorati oltre i vincoli normativi, che per i primi due scaglioni assume valori in linea con quelli degli ultimi due. Lo stesso non accade per le femmine, per le quali una correlazione positiva tra percentuale di opzione, ritardo medio e reddito da lavoro prima del pensionamento è sempre verificata. Ciò induce a pensare che la forte caratterizzazione di genere che si riscontra nel nostro paese nel sostentamento economico familiare per le coorti anziane possa indurre i maschi a bassa capacità di reddito a mantenere la propria occupazione oltre i limiti imposti dalla legislazione previdenziale.

Anche considerando le caratterizzazioni di genere, la nostra ipotesi sulla rilevanza dei fattori strettamente economici nella definizione delle scelte di pensionamento sembra essere suffragata da evidenza empirica.

Una ulteriore verifica dell'ipotesi di dipendenza reddituale della scelta di pensionamento si ottiene con l'analisi della caratterizzazione dell'opzione al godimento del c.d. "superbonus", introdotta con l'ultima riforma in materia pensionistica. Il provvedimento fornisce una occasione formidabile per la verifica della nostra ipotesi poiché, per come esso è definito, introduce, in un momento ben definito nel tempo, un incentivo economico al mantenimento dell'attività lavorativa che è al tempo stesso rilevante, quantificabile e distorsivo.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Sotto certi aspetti possiamo ritenere che - caso alquanto raro nelle discipline sociali - il provvedimento procuri gli elementi che definiscono un esperimento controllato. L'aspetto fondamentale ai fini della nostra analisi, oltre alla mera efficacia, è la distorsione di incentivo prodotta dalla modifica normativa. La distorsione dell'incentivo è dovuta al fatto che il provvedimento prevede che il contributo previdenziale versato in busta paga del lavoratore non venga tassato, il che implica, data la progressività del nostro sistema di tassazione, che il peso del beneficio netto ottenibile rispetto al reddito da lavoro sia progressivo.

Per dare una idea della dimensione della distorsione, si consideri che il beneficio reddituale netto dell'opzione al "superbonus" è dell'ordine del 37% per individui che percepiscono un reddito da lavoro annuo al netto di imposte e contributi pari a 10.000 euro, del 50% per individui che percepiscono un reddito netto pari a 30.000 euro e di circa il 60% per individui che percepiscono un reddito annuo netto pari a 100.000 euro (Pizzuti e Raitano, 2005). Ne deriva che, nella misura in cui la scelta di pensionamento dipende da considerazioni di ordine strettamente economico, dovremmo osservare una caratterizzazione reddituale dell'opzione al godimento dell'incentivo.

La tab. 4.52 mostra l'andamento delle percentuali di volontà di adesione all'incentivo (nonché le rispettive cumulate) rispetto ai redditi da lavoro mensili netti dichiarati. L'ultima riga contiene, a fini comparativi, la distribuzione dei redditi netti mensili dei lavoratori aventi raggiunto il diritto al pensionamento in base alla normativa vigente. Emerge chiaramente, oltre all'efficacia dell'incentivo di reddito, la forte distorsione dell'opzione a favore dei lavoratori con redditi più elevati, per i quali il beneficio netto atteso è maggiore: appartengono alla classe di reddito 3.000-5.000 il 17,4% delle opzioni, a fronte di un dato distributivo pari al 3,3%; un ulteriore 16,6% delle opzioni al godimento del "superbonus" provengono dalla classe 2.000-3.000 che, in termini distributivi, rappresenta circa il 7,7% dei redditi. Le tre classi di reddito più elevato forniscono circa il 37% delle dichiarazioni di volontà di far ricorso agli incentivi, a fronte di una rilevanza in termini distributivi pari a circa il 12%. Tra gli appartenenti alla seconda classe di reddito (500-1.000), che rappresenta circa il 22% nella distribuzione dei redditi, la percentuale di opzione è pari a circa il 16%, mentre tra gli appartenenti alla terza classe (1.000-1.550), che rileva per circa il 35% in termini distributivi, la percentuale di opzione è pari a circa il 23%.

Utilizzo incentivi	Reddito mensile netto prima del pensionamento (in migliaia di euro)							
	0-0.5	0.5-1.0	1.0-1.5	1.5-2.0	2.0-3.0	3.0-5.0	Oltre 5.0	Totale
Sì								
Distr.	0,0	16,2	22,7	23,9	16,6	17,4	3,1	100,0
Cum.	0,0	16,2	38,9	62,9	79,5	96,9	100,0	
No								
Distr.	3,9	19,0	43,6	19,8	9,7	3,3	0,6	100,0
Cum.	3,9	22,9	66,6	86,4	96,2	99,4	100,0	
Non previsto/non sa								
Distr.	3,6	20,0	37,6	21,7	10,5	5,2	1,4	100,0
Cum.	3,6	23,6	61,2	82,9	93,4	98,6	100,0	
Totale lav. Anziani								
Distr.	8,6	21,6	35,1	22,3	7,7	3,3	1,3	100,0
Cum.	8,6	30,2	65,3	87,6	95,3	98,7	100,0	

Tabella 4.52 Percentuali di opzione al godimento del "superbonus", incidenza percentuale per scaglione di reddito netto

Fonte: Isfol Plus 2005

Il livellamento tra percentuali di opzioni e rappresentatività distributiva si realizza all'interno della quarta classe di reddito. Appartengono a questa classe circa il 24% delle opzioni, a fronte di un dato distributivo pari al 22,3%. Potremmo pertanto individuare in un ammontare compreso tra 1.500 e 2.000 euro il reddito netto al quale si associa un incentivo rispetto al quale il provvedimento non è distorsivo.

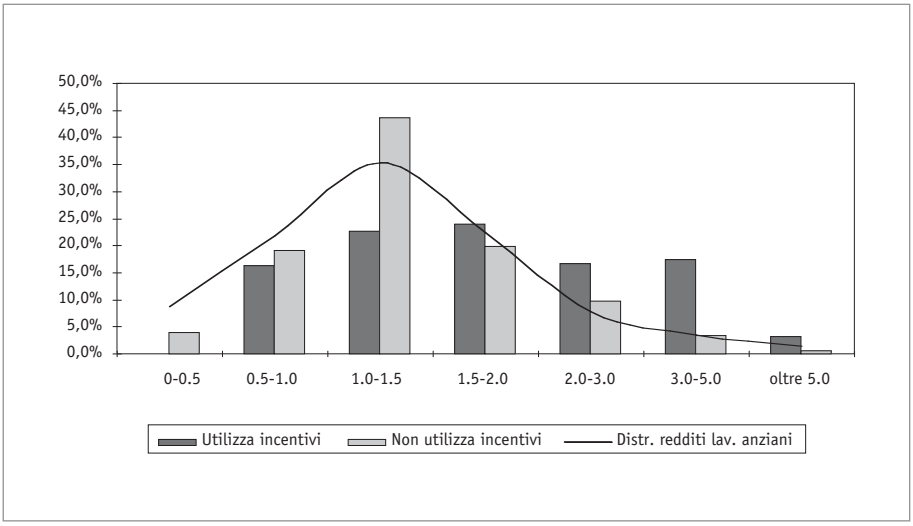
Al fine di fornire una più immediata lettura del dato, la fig. 4.28 mostra, in un unico grafico, le percentuali di opzione, di mancata opzione e la curva distributiva.

Si nota chiaramente lo slittamento verso destra delle percentuali di opzione rispetto alle rispettive quote distributive.

L'analisi descrittiva proposta in questa sezione ha messo in evidenza che la scelta di pensionamento non è guidata esclusivamente da fattori normativi. La dimensione reddituale, nelle sue implicazioni di incentivazione/disincentivazione economica al ritiro dall'attività lavorativa, sembra costituire un elemento non trascurabile nell'analisi delle determinanti della transizione al pensionamento.

Sebbene questi risultati forniscano supporto empirico alla nostra ipotesi di potenziale ridondanza dei provvedimenti di innalzamento del vincolo anagrafico in una prospettiva previdenziale definita da un sistema a contribuzione, essi ancora non possono ritenersi sufficienti a stabilire la rilevanza statistica della relazione sostenuta. Nella sezione che segue utilizzeremo i dati elementari dell'indagine per verificare, attraverso tecniche di regressione per variabili dipendenti binarie o discrete, la rilevanza empirica delle relazioni di interesse fin qui descritte.

Figura 4.28 Percentuali di opzione al godimento del "superbonus", per scaglione di reddito netto



Fonte: Isfol Plus 2005

La distinzione di genere fornisce una interessante indicazione sulle modalità di acceso al pensionamento. Sebbene l'età media di pensionamento non mostri differenze di genere molto spiccate, (per gli uomini essa è pari a circa 54,4 anni, mentre per le donne è pari a circa 53,9 anni), dall'analisi dell'andamento per singola età dell'uscita dal lavoro per pensionamento si rilevano importanti differenze tra i due sessi. La fig. 4.29, nella quale vengono riportati i pesi delle diverse età nella definizione delle uscite totali per pensionamento, mostra che la scelta di ritiro dall'attività lavorativa delle donne tende a concentrarsi al sessantesimo anno, che è l'età minima per l'accesso al pensionamento di vecchiaia. Gli uomini mostrano invece dei comportamenti più distribuiti rispetto all'età e il picco di uscita viene registrato al cinquantasettesimo anno di età, cioè in corrispondenza dell'età minima che, accoppiata al vincolo di contribuzione, permette l'accesso al pensionamento di anzianità.
Come si è avuto modo di osservare commentando i dati della tab. 4.49, l'anzianità contributiva media dei lavoratori con età comprese tra 50 e 64 anni desumibile dall'indagine è pari a 29,7 anni. Il dato relativo all'anzianità contributiva media con età comprese tra 50 e 64 mostra connotazioni di genere, essendo pari a 30,9 anni per i maschi e a 27,5 anni per le femmine. Considerando i pensionati appartenenti allo stesso intervallo di età anagrafica, la tipicità di genere emerge più nettamente, essendo l'anzianità contributiva dei maschi pari a 35,8 anni e quella delle donne pari a 29,5 anni.
Le differenze riscontrabili nei comportamenti di uscita e quelle relative all'anzianità contributiva accoppiate all'età anagrafica suggeriscono pertanto l'esistenza di una forte connotazione di genere nell'accesso al pensionamento. Mentre gli uomini sembrano accedere attraverso la finestra di anzianità (raggiungimento del trentacinquesimo anno di età), le donne sembrano accedere principalmente attraverso il pensionamento di vecchiaia.

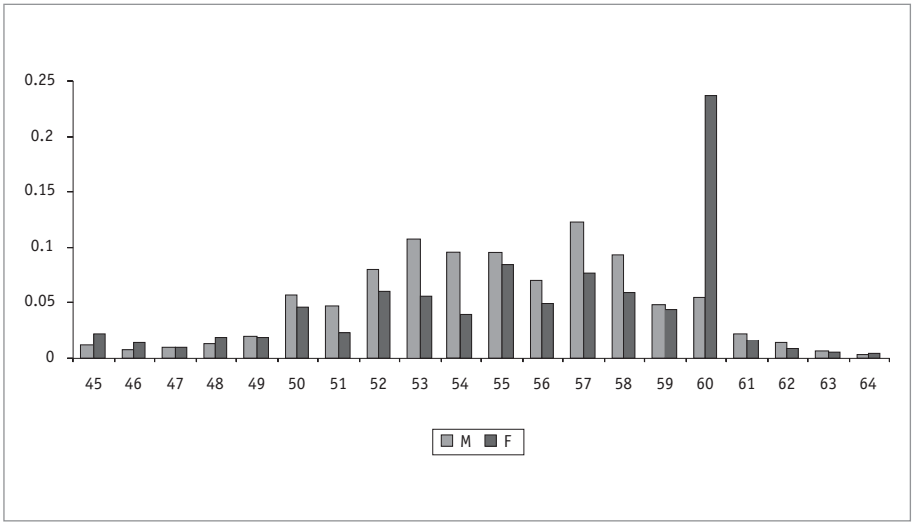
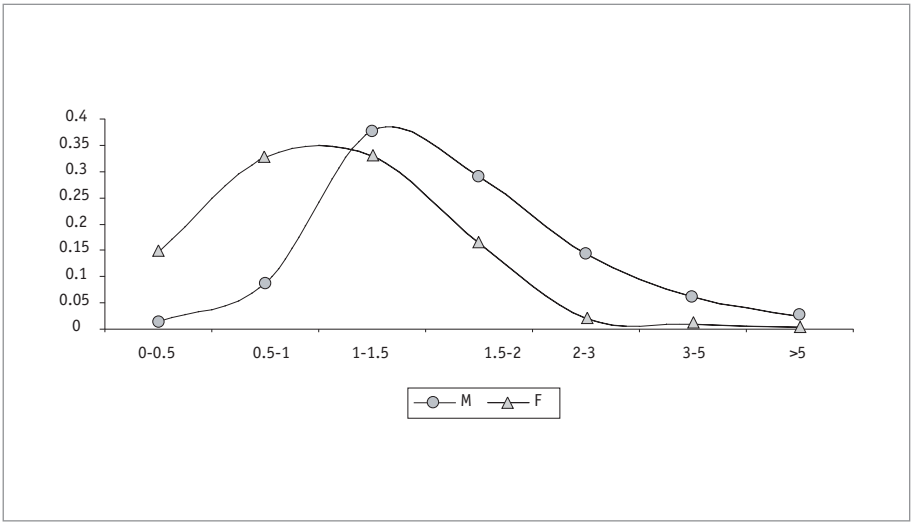


Figura 4.29 Andamento della scelta di ritiro dall'attività lavorativa, rispetto all'età, per genere

Fonte: Isfol Plus 2005

Le differenze di genere nell'accesso al pensionamento segnalano l'esistenza di un problema di carico contributivo sfavorevole alle donne, per le quali la maggiore tendenza all'accesso per vecchiaia mostra una maggiore difficoltà nel soddisfare il vincolo contributivo. Un ulteriore segnale in tal senso ci è fornito dall'analisi dell'incidenza delle interruzioni di lavoro sul totale lavorato, che appare sistematicamente più elevata per le donne in tutte le classi di età.
Una chiave interpretativa da tenere in considerazione per l'analisi della tipicità di genere nell'accesso al pensionamento è rinvenibile nelle differenze reddituali. La distribuzione del reddito dal lavoro ha una spiccata connotazione di genere. Come si è avuto modo di rilevare, il reddito mensile netto dei lavoratori dipendenti di età compresa tra 50 e 64 anni è pari a circa 1.470 euro. Tuttavia occorre sottolineare che questo dato è il risultato di un reddito medio maschile pari a circa 1.640 euro e di un reddito medio femminile pari a circa 1.210 euro. La fig. 4.30 mostra la curva distributiva di uomini e donne, dalla quale si rileva chiaramente che i redditi mensili netti delle donne tendono a concentrarsi maggiormente nelle classi di reddito medio-basse.

Figura 4.30 Distribuzione dei redditi mensili netti da lavoro, per genere



Fonte: Isfol Plus 2005

L'analisi del ritardo medio della scelta di pensionamento rispetto ai vincoli normativi e dell'opzione al superbonus governativo ha mostrato che tali comportamenti si rilevano con maggiore incidenza negli uomini piuttosto che nelle donne.
Si è infatti visto che la scelta di ritardare il pensionamento riguarda il 62% dei maschi e circa il 42% delle donne. Il fatto che al contempo si osservi un reddito atteso al pensionamento degli individui che mantengono l'attività lavorativa più alto di circa il 40% rispetto a quello di quanti, avendo raggiunto i requisiti al 2005, si sono ritirati dall'attività lavorativa, solleva un quesito rilevante: le differenze di genere sono il risultato di comportamenti eterogenei tra i sessi o della discriminazione reddituale delle lavoratrici?
Si è avuto modo di sottolineare che, per gli individui di sesso maschile, si osservano percentuali di opzione al ritardo oltre i vincoli normativi che sono massime in corrispondenza di redditi molto bassi e di redditi medio-alti, mentre lo stesso non accade per le donne, per le quali si osserva un andamento perfettamente allineato tra percentuale di opzione e reddito da lavoro prima del pensionamento. In relazione al nostro quesito, ciò segnalerebbe la legittimità di entrambe le spiegazioni, anche se l'analisi esclusivamente descrittiva fin qui condotta non è in grado di discriminare rispetto alla loro rilevanza statistica.

4.7.3 Analisi delle determinanti della scelta di pensionamento

L'approfondimento econometrico che proponiamo in questa sezione costituisce un contributo relativamente originale nel panorama degli studi sulle determinanti della scelta di pensionamento in Italia, sia dal punto di vista delle basi informative utilizzate, sia da quello della strategia di analisi. Per quanto a nostra cono-

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

scenza, gli studi che hanno affrontato il problema della scelta di ritiro dall'attività lavorativa sono sostanzialmente quattro. Il primo è quello di Miniaci (1998), che ha analizzato gli effetti di alcune caratteristiche individuali sulla probabilità di essere pensionati utilizzando un modello logistico multinomiale a tre stati (lavoratore, pensionato da lavoro e pensionato sociale, per invalidità o superstite) applicato ai dati relativi al 1995 dell'indagine sui bilanci familiari della Banca d'Italia. Il secondo contributo è quello di Spataro (2000), che ha utilizzato l'informazione longitudinale delle indagini 1991 e 1993 sui bilanci delle famiglie della Banca d'Italia per fornire una stima di un modello di *Option Value* e di un modello binario *Probit*. L'analisi è in tal caso finalizzata alla stima di alcuni "parametri profondi" degli individui esposti al rischio di pensionamento, quali il grado di avversione al rischio, il tasso di sconto intertemporale, la preferenza per il tempo libero. Il terzo contributo di cui siamo a conoscenza è quello di Colombino (2000), che utilizza i dati 1993 della Banca d'Italia ed una modellizzazione binaria *Probit* per impostare una analisi basata su confronti di utilità delle condizioni alternative di lavoratore e pensionato. Il quarto contributo, di Brugiavini e Peracchi (2004), si basa su una modellizzazione *Probit* della probabilità di essere pensionati che utilizza, quali variabili esplicative, una serie di caratteristiche individuali relative al lavoro, al settore economico di appartenenza, all'età, ai contributi versati e alcune variabili economiche, tra le quali i redditi e alcune misure di incentivo (ricchezza pensionistica, *l'Option Value* e l'incremento di ricchezza pensionistica implicito al ritardo dell'uscita dal pensionamento di un anno). L'analisi, che si colloca in un progetto di studio a prospettiva internazionale sostenuto dal Nber, utilizza un campione casuale di dati amministrativi longitudinali di fonte O1-M dell'Inps relativi agli anni 1973-1994.

L'analisi microeconometrica della scelta di pensionamento che discutiamo di seguito viene svolta utilizzando quattro specificazioni alternative. Con la prima proponiamo una modellizzazione dello status di lavoratore o pensionato, con la seconda la modellizzazione dell'opzione di ritardare il ritiro dall'attività lavorativa rispetto al soddisfacimento dei requisiti normativi per il pensionamento, con la terza una modellizzazione dell'intensità di tale ritardo e con la quarta un'analisi delle determinanti dell'opzione al godimento del "superbonus" introdotto con L. 243/2004.

Tutte le specificazioni, ad eccezione della terza, presentano una variabile dipendente a carattere binario. Nelle fattispecie qui considerate la dipendente, rispettivamente per la prima, seconda e quarta specificazione, assumerà valore 0 per individui lavoratori, che non ritardano l'uscita dal mercato del lavoro rispetto ai requisiti normativi e che non optano per il godimento del superbonus; assumerà valore 1 per gli individui pensionati, che ritardano il pensionamento e che optano per il godimento del superbonus. Dato il carattere dicotomico delle tre specificazioni, per la stima utilizziamo un modello a risposta binaria (Greene, 2000), scegliendo la distribuzione di riferimento per il termine di errore (che potrà essere logistica o normale) attraverso l'utilizzo del criterio Bayesiano di Schwartz (Grasa, 1989).

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Nella terza specificazione, che come visto intende modellare l'intensità del ritardo del pensionamento rispetto ai requisiti legislativi, la variabile dipendente è definita in valori discreti (anni), ed il suo campo di esistenza è compreso tra 0 e 14. Il limite inferiore è implicito alla definizione della variabile dipendente stessa, mentre quello superiore è il valore massimo campionario. Data la natura discreta e la limitata estensione della distribuzione della dipendente, per la stima scegliamo una formulazione *Discrete Count* utilizzando uno stimatore di Quasi-Verosimiglianza (Gourioux, Monfort and Trognon, 1984, Woolridge, 1996).
Per tutte le specificazioni utilizziamo un vettore di esplicative comune che intende rappresentare alcune caratteristiche rilevanti degli individui dell'indagine. Esso contiene le seguenti variabili:

- intercetta (*c*);
- reddito mensile netto da lavoro (*y*);
- quadrato del reddito mensile netto da lavoro (*y2*);
- anni di contributi (*cntr*);
- quadrato degli anni di contributi (*cntr2*);
- età anagrafica (*eta*);
- quadrato dell'età (*eta2*);
- *dummy* femmina (*f*);
- *dummy* ripartizione geografica Nord-Ovest (*no*);
- *dummy* ripartizione geografica Nord-Est (*ne*);
- *dummy* ripartizione geografica Centro (ce);
- *dummy* ripartizione geografica Sud (*s*);
- *dummy* professione ad alta specializzazione e retribuzione (*h1*);
- *dummy* professione ad alta specializzazione (*h2*);
- *dummy* professione a bassa specializzazione (*l*);
- *dummy* figli di età inferiore a 25 anni (*fc*);
- *dummy* avente diritto o percettore di altra pensione pubblica (*app*);
- *dummy* avente diritto o percettore di altra pensione privata (*appr*);
- *dummy* casa di proprietà (*hop*).

L'introduzione del quadrato delle variabili non dicotomiche intende catturare eventuali non linearità delle relazioni. Come si nota, rispetto all'analisi descrittiva proposta nelle sezioni precedenti, vengono considerate anche altre caratteristiche individuali potenzialmente rilevanti per la scelta di pensionamento. Nelle stime vengono infatti esaminati i potenziali effetti dell'appartenenza ad una data area geografica (valutati rispetto all'appartenenza alla ripartizione del Centro), del grado di specializzazione connesso alla professione[156] (valutati rispetto ad un

156 La professione viene sintetizzata in quattro gruppi, definiti rispetto al grado di specializzazione richiesto dall'attività professionale svolta. Al primo gruppo appartengono individui che svolgono attività ad alta specializzazione e per i quali si registra una capacità di reddito al di sopra della media (dirigenti, imprenditori), al secondo individui ad alta specializzazione professionale ma con

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

grado di specializzazione medio), dell'aver dei figli con età inferiori a 25 anni, di aver diritto o dell'essere percettore di una pensione integrativa pubblica o privata e di essere in possesso della casa in cui si vive[157].

Prima di passare alla presentazione e discussione dei risultati delle stime, è bene sottolineare che le specificazioni finali saranno il risultato di un processo di riduzione strutturato dal generale allo specifico. Il processo di riduzione è strutturato poiché le esclusioni successive vengono scelte sulla base di criteri di dominanza statistica e la procedura viene ripetuta modificando l'esclusione iniziale in modo da verificare l'eventuale presenza di *path-dependency* nel processo di riduzione.

La tab. 4.53 mostra le statistiche riassuntive (medie e deviazioni standard) delle variabili esplicative valide considerate nella prima specificazione rispetto alle due modalità che può assumere la variabile dipendente binaria (= 1 se l'individuo è pensionato, = 0 se l'individuo è lavoratore). La formulazione logistica è stata scelta sulla base del criterio informativo Bayesiano di Schwartz.

La media dei redditi da lavoro mensile netti è maggiore per gli individui lavoratori piuttosto che per i pensionati. Ciò non deve attribuirsi al fatto che l'ultima retribuzione dei pensionati si riferisce a redditi del passato, dal momento che tali redditi vengono rivalutati per tener conto della loro evoluzione in termini nominali (inflazione e produttività). Differenze alquanto pronunciate emergono in relazione all'appartenenza alla ripartizione NO e all'avere figli a carico, mentre le differenze non appaiono molto pronunciate se valutate rispetto alle altre variabili.

redditi non necessariamente sopra la media (professori, insegnanti, attività intellettuali), al terzo gruppo individui a media specializzazione (impiegati, tecnici, operai specializzati), al quarto gruppo individui a basso profilo di specializzazione (operai generici, lavoratori dei *call centers* ecc.).

157 Formalmente, le specificazioni a risposta binaria possono essere scritte come segue:
x'_i=[*c, y, y2, cntr, cntr2, eta, eta2, f, no, ne, s, h1, h2, l, fc, app, appr ,hop*]
dove i =1, 2…, N indica le osservazioni campionarie, nel caso di distribuzione logistica (modello logit) e nel caso di distribuzione normale (modello Probit).

$$\Lambda(\hat{a}' x_i) = \int_{-\infty}^{\hat{a}' x_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp\left\{-\frac{1}{2} t^2\right\} dt.$$

Il nostro obiettivo principale è quello della stima del vettore di coefficienti $\hat{a}$ e degli effetti marginali sulla probabilità di una variazione unitaria nella j-esima variabile esplicativa.

Tabella 4.53 Statistiche descrittive delle variabili utilizzate nell'analisi Logit, prima specificazione

Variabile	Occupato (dip=0)		Pensionato (dip=1)		Totale (dip=0,1)	
	Media	Dev. std	Media	Dev. std	Media	Dev. std
Reddito mensile netto da lavoro (y)	1.586	931	1.375	653	1.487	820
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	3.381.530	10.742.012	2.316.639	3.965.005	2.884.387	8.314.897
Età (eta)	54,4	3,6	59,7	3,3	56,9	4,4
Quadrato dell'età (eta2)	2.970,3	400,5	3.574,7	386,1	3.252,5	496,0
Anni di contributi (cntr)	29,4	7,0	32,2	7,7	30,7	7,4
Quadrato degli anni di contributi (cntr2)	913,5	361,5	1.095,7	414,7	998,6	397,8
Femmine (f)	0,41	0,49	0,44	0,50	0,42	0,49
Nord-Est (N-E)	0,20	0,40	0,23	0,42	0,21	0,41
Nord-Ovest (N-O)	0,21	0,41	0,27	0,45	0,24	0,43
Centro (CE)	0,20	0,40	0,20	0,40	0,20	0,40
Sud (S)	0,39	0,49	0,30	0,46	0,35	0,48
Figli di età inferiore a 25 anni (FC)	0,17	0,37	0,06	0,24	0,12	0,32
Casa di proprietà (Hop)	0,80	0,40	0,85	0,35	0,82	0,38
Osservazioni	6.642		5.816		12.458	

Fonte: Isfol Plus 2005

L'analisi microeconometrica conferma le indicazioni delle statistiche descrittive. La tab. 4.54 riporta i risultati della stima Logit della prima specificazione. Tutte le variabili riprodotte sono statisticamente significative ad un criterio del 95% e mostrano un segno in linea con le aspettative. Non sono invece risultate significative le *dummies app* e *appr*, la *dummy* professioni e la *dummy* per i figli a carico. Per quanto riguarda la rilevanza delle diverse variabili alla definizione della probabilità, dall'analisi dei contributi marginali si osserva la dominanza dell'effetto associato all'età anagrafica sugli effetti marginali delle altre variabili. L'incremento di probabilità associato ad un incremento unitario dell'età è infatti di oltre il 2%. La regressione mostra inoltre che essere residenti al Nord Italia aumenta la probabilità di essere pensionati; viceversa, essere residenti al Sud la riduce. Sebbene statisticamente significativa, l'anzianità contributiva non risulta essere una determinante particolarmente rilevante nella definizione della probabilità di pensionamento. Il suo effetto è negativo e dimensionalmente contenuto. Il contributo marginale del reddito da lavoro alla definizione della probabilità di essere pensionati è, come atteso, negativo e significativo. Tuttavia esso è dimensionalmente contenuto (l'incremento di probabilità associato a 100 euro di incremento di reddito è pari a circa lo 0,15%). Risulta relativamente più rilevante il contributo marginale della *dummy* che identifica gli individui proprietari della casa in cui vivono. L'incremento relativo è in tal caso dell'ordine dello 0,7%.

Variabile	Coefficiente	Dev. std	z-Stat	Prob	Eff. Marg %
Intercetta	-52,547	5,769	-9,108	0,000	-77,260
Reddito mensile netto da lavoro (y)	-0,001	0,000	-17,020	0,000	-0,150
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	0,000	0,000	7,626	0,000	0,000
Età (eta)	1,519	0,201	7,563	0,000	2,240
Quadrato dell'età (eta2)	-0,010	0,002	-5,724	0,000	-0,010
Anni di contributi (cntr)	-0,138	0,016	-8,566	0,000	-0,200
Quadrato degli anni di contributi (cntr2)	0,003	0,000	11,135	0,000	0,000
Nord-Est (N-E)	0,341	0,074	4,629	0,000	0,500
Nord-Ovest (N-O)	0,442	0,072	6,181	0,000	0,650
Sud (S)	-0,153	0,066	-2,304	0,021	-0,230
Casa di proprietà (Hop)	0,469	0,064	7,333	0,000	0,700
Osservazioni	12.458	Schwarz criterion			0,899
Pseudo R2	0,356	% Ris corretti dip = 0			80,55
LogLik	-5.545,783	% Ris corretti dip = 1			79,47

Tabella 4.54 Risultati della stima Logit delle determinanti del pensionamento

Fonte: Isfol Plus 2005

Nell'insieme, la specificazione per la probabilità di essere pensionati conferma quanto emerso con l'analisi descrittiva. In particolare, si rileva nuovamente che l'età anagrafica fornisce una maggiore caratterizzazione del pensionato rispetto alle altre variabili considerate. Tuttavia l'analisi mostra chiaramente che il ruolo dei fattori non demografici, sebbene relativamente contenuto, non possa essere escluso dall'analisi della scelta di pensionamento.

Nelle sezioni precedenti abbiamo mostrato che per l'analisi dei comportamenti individuali in relazione alla scelta di ritiro dall'attività lavorativa, l'utilizzo dell'evento di pensionamento come variabile di riferimento è soggetto ad alcuni limiti interpretativi. Abbiamo visto che tali limiti derivano in sostanza dalla difficoltà di utilizzare una variabile di status lavorativo per l'identificazione di un scelta individuale.

Le stime che seguono, utilizzando opportune elaborazioni dell'informazione campionaria finalizzate all'identificazione della componente di scelta, intendono superare tali difficoltà.

Nella seconda specificazione (tab. 4.55) valutiamo la rilevanza del nostro vettore di esplicative per la definizione della scelta di ritardo del ritiro dall'attività lavorativa oltre i vincoli legislativi. Ribadiamo che la nostra idea è che tale variabile fornisca un'approssimazione migliore della componente di scelta individuale implicita all'atto di pensionamento.

Come per la prima specificazione, forniamo in primo luogo alcune statistiche descrittive per le variabili risultate valide nell'analisi, discriminando rispetto ai due valori che può assumere la dipendente binaria.

Come rilevato in fase di analisi descrittiva, si osserva una forte caratterizzazione di genere della scelta di ritardare il ritiro dall'attività lavorativa oltre i termini sta-

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

biliti dalla normativa, associata ad una evidente caratterizzazione reddituale. Appare meno palese la rilevanza della componente demografica e territoriale, mentre la *dummy* che identifica gli individui con figli di età inferiore a 25 anni è sensibilmente concentrata sugli individui che ritardano il pensionamento. Le altre variabili del nostro vettore di esplicative di riferimento non sono risultate statisticamente significative e quindi non vengono incluse nelle tabelle.

Tabella 4.55 Statistiche descrittive delle variabili utilizzate nell'analisi Logit, seconda specificazione

Variabile	Occupato (dip=0)		Pensionato (dip=1)		Totale (dip=0,1)	
	Media	Dev. std	Media	Dev. std	Media	Dev. std
Reddito mensile netto da lavoro (y)	1.261,4	625,7	1.587,3	648,8	1.375,1	652,5
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	1.982.577	4.204.105	2.940.144	3.388.991	2.316.639	3.965.005
Età (eta)	59,3	3,5	60,4	2,7	59,7	3,3
Quadrato dell'età (eta2)	3.530	411	3.658	319	3.575	386
Femmine (f)	0,52	0,50	0,27	0,44	0,44	0,50
Nord-Est (N-E)	0,22	0,42	0,25	0,43	0,23	0,42
Nord-Ovest (N-O)	0,27	0,44	0,29	0,45	0,27	0,45
Centro (CE)	0,19	0,40	0,20	0,40	0,20	0,40
Sud (S)	0,32	0,46	0,27	0,44	0,30	0,46
Figli di età inferiore a 25 anni (FC)	0,02	0,14	0,08	0,28	0,06	0,24
Osservazioni	3.787		2.029		5.816	

Fonte: Isfol Plus 2005

L'analisi microeconometrica, anche in tal caso condotta con un metodo per variabili binarie a distribuzione logistica[158], ribadisce l'evidenza descrittiva. Le variabili ora brevemente introdotte risultano infatti tutte statisticamente e dimensionalmente rilevanti.

Come si nota dalla tab. 4.56, la probabilità di procrastinare l'attività lavorativa aumenta sensibilmente all'aumentare del reddito da lavoro (l'incremento associato ad un incremento di 100 euro è dell'ordine del 3%), in corrispondenza di individui residenti nella ripartizione geografica del NE (+ 3.6%) e di individui aventi figli di età inferiore a 25 anni (circa + 4%). La forte correlazione positiva con l'età anagrafica cattura l'associazione che necessariamente esiste tra età e superamento dei vincoli normativi, essendo questi ultimi esplicitamente definiti in relazione all'età anagrafica.

158 Anche in tal caso la formulazione Logit è stata preferita alla Probit sulla base del criterio informativo bayesiano di Schwartz. La stima Probit non fornisce comunque risultati qualitativamente diversi.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

La probabilità di procrastinare l'attività lavorativa risulta invece sensibilmente ridotta in corrispondenza di donne (-11,7%) e di residenti nella ripartizione geografica del Sud.
La regressione predice correttamente il valore della dipendente binaria in circa il 70% dei casi, a conferma della rilevanza delle variabili considerate nella definizione della probabilità di ritardare l'uscita dal lavoro oltre i vincoli stabiliti dalla normativa previdenziale.
Riteniamo utile sottolineare l'importanza che la variabile reddito assume in questa specificazione. Ciò indica che, utilizzando una variabile dipendente che cattura più direttamente l'elemento di scelta individuale nell'evento di ritiro dal lavoro, l'importanza degli elementi di incentivo al pensionamento emerge con maggiore chiarezza e forza. Essi, relativamente a fattori strettamente economici, hanno infatti un andamento crescente rispetto al reddito; ciò accade poiché la normativa vigente per i pensionati rilevati dall'indagine implica un tasso di sostituzione decrescente rispetto al reddito di origine (per la logica dei "tetti") e un vincolo di contribuzione massima fissato a 40 anni (i contributi oltre il 40esimo anno non vengono considerati utili al calcolo della pensione).

Tabella 4.56 Risultati della stima Logit delle determinanti della scelta di ritardare il pensionamento

Variabile	Coefficiente	Dev. std	z-Stat	Prob	Eff. Marg %
Intercetta	-108,718	11,448	-9,497	0,000	-
Reddito mensile netto da lavoro (y)	0,002	0,000	10,965	0,000	0,148
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	0,000	0,000	-6,743	0,000	0,00,00
Età (eta)	3,480	0,267	9,033	0,000	67,980
Quadrato dell'età (eta2)	-0,028	0,003	-8,743	0,000	-0,550
Femmine (f)	-0,601	0,074	-8,080	0,000	-11,740
Nord-Est (N-E)	0,108	0,075	2,073	0,038	0,169
Sud (S)	-0,234	0,070	-3,332	0,001	-3,970
Figli di età inferiore a 25 anni (FC)	0,401	0,128	3,138	0,002	11,200
Osservazioni	5.816	Schwarz criterion			1,155
Pseudo R2	0,1306	% Ris corretti dip = 0			69,970
LogLik	-3,3192	% Ris corretti dip = 1			65,880

Fonte: Isfol Plus 2005

La rilevanza della *dummy* che identifica gli individui con età inferiore a 25 anni richiama, se pur indirettamente, il ruolo giocato da fattori economici in ambito familiare. Allo stesso modo, la significatività delle *dummies* identificative del sesso femminile e delle regioni del Sud mostrano che, sebbene esse siano correlate, rispettivamente, alla forte caratterizzazione di genere e territoriale dell'elemento economico, il reddito non ha rilevanza esclusiva nella definizione delle scelte di pensionamento.

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

La rilevanza di fattori non strettamente normativi per la scelta di ritiro dall'attività lavorativa può essere valutata considerando l'intensità del ritardo del pensionamento rispetto ai vincoli, misurata in anni. In sostanza ripetiamo l'analisi ora brevemente discussa sostituendo la variabile discreta "anni di ritardo" alla variabile binaria.

Le esplicative che erano risultate statisticamente significative nella regressione binaria si confermano come le uniche statisticamente significative nella stima del modello a dipendente discreta.

Vengono inoltre confermati i risultati qualitativi della regressione precedente. Si rileva infatti una correlazione dell'intensità del ritardo con il reddito, con l'aver figli di età inferiore a 25 anni, con l'età anagrafica e con l'essere residenti nella ripartizione geografica del NE. Vengono inoltre confermate le correlazioni negative; l'intensità del ritardo è infatti negativamente correlata con l'appartenenza al sesso femminile e con l'essere residenti nella ripartizione geografica del Sud.

Le tabb. 4.57 e 4.58 mostrano, rispettivamente, le frequenze relative e cumulate dei valori di intensità del ritardo del ritiro dall'attività lavorativa e i risultati dell'analisi microeconometrica condotta con il modello per variabili discrete stimato col metodo della Quasi-Verosimiglianza.

Anche in tal caso, vengono riportati solo i risultati relativi alle variabili che sono emerse come statisticamente significative nel corso dell'analisi.

Tabella 4.57 Frequenze dei valori di intensità nell'analisi Discrete Count, Terza specificazione

Valore dip	v.a.	%	N cum	% cum
0	3.787	65,1	3.787	65,1
1	641	11,0	4.428	76,1
2	519	8,9	4.947	85,1
3	297	5,1	5.244	90,2
4	133	2,3	5.377	92,5
5	282	4,9	5.659	97,3
6	58	1,0	5.717	98,3
7	51	0,9	5.768	99,2
8	24	0,4	5.792	99,6
9	8	0,1	5.800	99,7
10	8	0,1	5.808	99,9
11	3	0,1	5.811	99,9
12	3	0,1	5.814	100,0
13	1	0,0	5.815	100,0
14	1	0,0	5.816	100,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Variabile	Coefficiente	Dev. std	z-Stat	Prob
Intercetta	-87,471	9,992	-8,754	0,000
Reddito mensile netto da lavoro (y)	0,001	0,000	8,634	0,000
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	0,000	0,000	-5,801	0,000
Età (eta)	2,790	0,334	8,361	0,000
Quadrato dell'età (eta2)	-0,022	0,003	-8,055	0,000
Femmine (f)	-0,560	0,061	-9,195	0,000
Nord-Est (N-E)	0,114	0,054	2,100	0,036
Sud (S)	-0,092	0,053	-1,757	0,079
Figli di età inferiore a 25 anni (FC)	0,398	0,176	2,266	0,023
Osservazioni	5816	Schw, Crit		
Pseudo R2	0,172	% Ris corretti dip = 0		
LogLik	-8.807,58	% Ris corretti dip = 1		

Tabella 4.58 Risultati della stima Discrete Count delle determinanti dell'intensità di ritardo del ritiro

Fonte: Isfol Plus 2005

L'ultima specificazione proposta è quella che intende modellizzare l'opzione al godimento del "super-bonus". L'Indagine Isfol Plus 2005 ha chiesto agli individui ultracinquantenni se utilizzano o vorranno usufruire degli incentivi al ritardo del pensionamento introdotti dal governo con la L. 243/2004.
Come discusso in precedenza, l'interesse per la modellizzazione dell'opzione al godimento dell'incentivo è motivata dal fatto che essa ha delle evidenti implicazioni in termini di scelta individuale.
Dal momento che non abbiamo modo di verificare se i redditi dichiarati dagli individui che stanno attualmente usufruendo dell'incentivo siano comprensivi dell'incentivo stesso, limitiamo la nostra analisi ai soli individui che usufruiranno dell'incentivo in futuro. A tal fine, il nostro campione di riferimento è selezionato includendo i soli individui occupati del settore privato che, sulla base delle loro caratteristiche anagrafiche e contributive, matureranno il diritto al pensionamento entro il 2008, anno in cui cessa la possibilità di accedere agli incentivi al ritardo del pensionamento.
Purtroppo la necessità di un sezionamento così spinto del set informativo riduce drammaticamente la dimensione campionaria (2029 osservazioni) e in particolar modo il numero di risposte affermative (83). Nonostante ciò, è stato comunque possibile stimare la regressione binaria ottenendo risultati significativi[159] (tab. 4.59).

159 Anche in tal caso la formulazione del modello a variabile binaria scelta dal criterio informativo Bayesiano di Schwartz è la Logit.

Tabella 4.59 Statistiche descrittive delle variabili utilizzate nell'analisi Logit. Quarta specificazione

Variabile	Occupato (dip=0)		Pensionato (dip=1)		Totale (dip=0,1)	
	Media	Dev. std	Media	Dev. std	Media	Dev. std
Reddito mensile netto da lavoro (y)	1.687,65	1.030,31	1.972,41	1.130,45	1.699,3	1.035,84
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	3.909.167	12.543.260	5.152.924	7.509.292	3.960.045	12.378.810
Femmina (f)	0,31	0,46	0,11	0,31	0,31	0,46
H1	0,14	0,35	0,19	0,40	0,14	0,35
H2	0,34	0,47	0,16	0,37	0,33	0,47
M	0,42	0,49	0,57	0,50	0,43	0,50
L	0,10	0,30	0,08	0,28	0,10	0,30
Osservazioni	1.946		83		2.029	

Fonte: Isfol Plus 2005

Le uniche variabili risultate statisticamente significative sono il reddito netto mensile, la *dummy* identificativa del sesso femminile e il livello professionale ad alta specializzazione con reddito medio non elevato (professori, insegnanti, tecnici fisici).

Considerando i contributi marginali alla probabilità, rileviamo prima di tutto un effetto del 2,6% per 100 euro di incremento di reddito (tab. 4.60). Questo risultato appare sostanzialmente in linea con quanto ottenuto con la seconda specificazione, attraverso la quale abbiamo modellizzato il ritardo del ritiro dall'attività lavorativa. Si rileva inoltre il contributo negativo della *dummy* identificativa del sesso femminile (-3,71%) e di quella identificativa di lavoratori molto specializzati ma a reddito medio contenuto (-3,67%).

Tabella 4.60 Risultati della stima Logit delle determinanti della scelta di godere del "superbonus"

Variabile	Coefficiente	Dev. std	z-Stat	Prob	Eff. Marg %
Intercetta	-3,713	0,453	-8,198	0,000	-14,310
Reddito mensile netto da lavoro (y)	0,007	0,000	2,118	0,034	2,600
Quadrato del reddito mensile netto da lavoro (y2)	0,000	0,000	-1,379	0,168	0,000
Femmine (f)	-0,963	0,371	-2,593	0,010	-3,710
Professione ad alta specializzazione (h2)	-0,952	0,311	-3,057	0,002	-3,670
Osservazioni	2029	Schwarz criterion			0,343
Pseudo R2	0,051				
LogLik	-328,769				

Nota: l'effetto marginale per la variabile reddituale è calcolato rispetto alla variazione positiva di 100 euro mensilii
Fonte: Isfol Plus 2005

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

Sebbene le variabili considerate non riescano a spiegare molto, come si evince dal valore dello pseudo-R2, la regressione fornisce comunque risultati significativi e nuovamente in linea con le nostre ipotesi teoriche. In particolare, viene ribadita l'importanza del reddito netto nella definizione delle scelte di ritiro dall'attività lavorativa. Come nel caso della seconda e terza specificazione, le altre variabili che assumono rilevanza statistica, pur individuando caratteri individuali non aventi significato strettamente economico, sono variabili per le quali è sempre possibile mostrare l'esistenza di una caratterizzazione reddituale, come nel caso del genere femminile, delle attività professionali ad alta specializzazione e bassi redditi medi e dell'area geografica di residenza.

Le indicazioni emerse nel corso di questa analisi sulle determinanti della scelta di pensionamento suggeriscono la considerazione, accanto ai fattori demografici e contributivi sui quali si focalizza la normativa che regola l'accesso al pensionamento, di alcuni caratteri individuali che svolgono un ruolo altrettanto cruciale nel definire la scelta di ritiro dall'attività lavorativa.

Tra di essi, si è rilevato che un ruolo molto importante è svolto dagli incentivi economici. Abbiamo avuto modo di mostrare come questi possano essere approssimati, dato il regime di calcolo delle prestazioni pensionistiche attualmente vigente, dai redditi da lavoro[160].

I risultati ottenuti sono particolarmente interessanti soprattutto se visti nella prospettiva dell'evoluzione futura dei requisiti di accesso al pensionamento e dei metodi calcolo degli importi delle prestazioni pensionistiche. Con i provvedimenti di riforma degli anni 90 il sistema pensionistico pubblico italiano ha subito importanti modificazioni in entrambe le direzioni.

Ai fini della nostra ipotesi, la modificazione più rilevante è rinvenibile nell'adozione di un sistema di calcolo degli importi basato sul criterio contributivo, con rivalutazione del montante determinata sulla base di una media mobile quinquennale del tasso di crescita dell'economia nazionale. Il criterio contributivo introduce automaticamente un forte incentivo al mantenimento dell'attività lavorativa, dal momento che il tasso di sostituzione atteso è una funzione diretta sia dell'età anagrafica, sia degli anni di contributi versati.

Si consideri, a scopo esemplificativo, che un lavoratore che volesse andare in pensione con il regime contributivo a 60 anni e con 35 anni di contributi potrà contare su un tasso di sostituzione pari a circa il 55%, mentre un lavoratore che andasse in pensione a 65 anni e con 35 anni di contributi avrà un tasso di sostituzione atteso pari a circa il 65%. Allo stesso modo un lavoratore che andasse

160 Per ribadire un ragionamento già espresso, possiamo stabilire che, dato l'andamento decrescente del tasso di sostituzione rispetto al reddito connesso alla logica dei "tetti pensionabili" e il vincolo a 40 anni di contributi quale vincolo di contribuzione utile massima, esiste una correlazione positiva tra redditi e incentivi al mantenimento dell'attività lavorativa. In altri termini, maggiore è il reddito individuale e gli anni di contribuzione, maggiore è il sacrificio netto in termini di reddito connesso alla scelta di pensionamento. Per una analisi empirica su questo punto si veda, Brugiavini e Peracchi (2004).

4.7 La transizione al pensionamento: ruolo delle componenti economiche e tipicità di genere

in pensione a 60 anni con 40 anni di contributi potrà contare su un tasso di sostituzione pari a circa il 62%[161].

Al di là della forte riduzione del tasso di sostituzione implicita al sistema di computo contributivo rispetto al dato medio attualmente vigente, si nota con chiarezza l'introduzione di un meccanismo di incentivazione economica al mantenimento dello status di lavoratore dimensionalmente importante. Alla luce di questa considerazione e dei risultati della nostra analisi descrittiva ed inferenziale, è pertanto possibile sostenere l'ipotesi che il nuovo sistema potrà produrre l'auspicabile incremento di età media al pensionamento attraverso gli incentivi impliciti al sistema stesso, senza necessità di introdurre ulteriori interventi sui vincoli di età anagrafica. In altri termini, nella misura in cui gli individui effettuano le loro scelte di uscita dal mercato del lavoro sulla base di considerazioni economiche, è possibile ottenere un aumento dell'età media di pensionamento mantenendo libera l'età minima di uscita, garantendo quindi una delle caratteristiche fondamentali del sistema a contribuzione, che è appunto quella di definire la scelta di ritiro dal lavoro come scelta individuale.

Queste considerazioni, supportate da evidenza empirica, impongono una riflessione sull'opportunità degli interventi correttivi in materia di età minima pensionabile introdotti dall'ultima riforma previdenziale.

I dati che emergono dall'analisi suggeriscono una seconda linea di riflessione su un altro aspetto della riforma del 2004. Abbiamo visto che il legislatore ha voluto incentivare il ritardo del momento del pensionamento prima dell'innalzamento di tre anni dell'età minima pensionabile, che avrà luogo a partire dal 2008. L'evidenza prodotta mostra che usufruiranno dell'incentivo principalmente individui a reddito medio-alto, per i quali si è osservata una tendenza alquanto spiccata a procrastinare l'attività lavorativa oltre i requisiti minimi indipendentemente dall'incentivo. Abbiamo visto infatti che per i redditi al di sopra della media il periodo medio di ritardo è pari a circa 2 anni. Nella misura in cui le nostre elaborazioni colgono le dinamiche reali, per tali individui l'incentivo si risolve in un vantaggio netto inefficace e non richiesto, trattandosi in parte di persone che avrebbero comunque mantenuto l'attività lavorativa oltre il vincolo normativo.

161 Questi dati sono simulati ricorrendo all'ipotesi di lavoratore dipendente a tempo indeterminato con una dinamica salariale costante del 2% annuo e di un tasso di crescita reale del Pil pari all'1,5%. Si fa inoltre l'ipotesi di continuità dell'attività lavorativa e di coefficienti di trasformazione fissati ai valori attualmente vigenti. Si veda, per un'analisi di dettaglio, Pizzuti e Raitano, 2005.

capitolo 5

CAPITALE UMANO E FORMAZIONE

Il dettaglio offerto dall'Indagine Isfol Plus in merito alla carriera scolastica dell'individuo è molto ricco. Le informazioni disponibili permettono di ricostruire l'intero percorso di studi, di conoscere il voto conseguito ad ogni passaggio, la regolarità dell'iter scolastico, l'anno di conseguimento dell'ultimo titolo, l'eventuale abbandono di un corso di studi e il motivo dell'abbandono. Inoltre viene chiesto a tutti gli intervistati di indicare il titolo di studio dei genitori e del partner e la situazione familiare in cui si trovava al termine della scuola dell'obbligo, vale a dire il fatto di poter contare sulla presenza e il sostegno di entrambi i genitori. Queste informazioni risultano essere molto importanti nella stima del rendimento dell'istruzione per costruire variabili di controllo e tenere così conto dell'endogeneità delle scelte d'istruzione. A corredo di queste informazioni, una serie di quesiti hanno, inoltre cercato di comprendere quale siano le abilità linguistiche (il saper leggere un testo e conversare in inglese) ed informatiche dell'intervistato (l'essere in grado di scrivere un testo al computer o il saper utilizzare internet), il fatto di essere iscritto ad un albo professionale, oppure tra gli occupati, lo svolgere mansioni di fiducia, di responsabilità e di coordinamento o il portare avanti una attività o una professione di famiglia. Un modulo specifico è stato invece dedicato all'analisi della partecipazione attiva a corsi di formazione professionale[162].

162 Vedi parr. 5.3 e 5.4.

5.1 LIVELLO D'ISTRUZIONE, SCELTE SCOLASTICHE E ABBANDONO SCOLASTICO*

Il seguente paragrafo analizzerà il livello d'istruzione per caratteri economici e sociali di particolare interesse, proporrà una stima delle scelte d'istruzione e del ritorno dell'investimento in capitale umano, passerà poi ad osservare il problema dell'abbandono scolastico e il motivo dell'abbandono ed infine si concentrerà sulla formazione continua e permanente.

La fig. 5.1 permette una visione generale del livello d'istruzione conseguito dalla popolazione adulta tra i 25 e i 64[163]. Si osserva come poco più di un individuo su due ha raggiunto almeno il diploma di scuola secondaria[164], ma la percentuale supera il 70% tra i giovani adulti, vale a dire nella classe di età tra i 25 e i 29 anni e via via diminuisce fino a arrivare ad appena il 35% nella classe di età *over* 50. La percentuale di donne che finiscono la scuola secondaria superiore è maggiore rispetto gli uomini (52,6% delle donne contro il 49,6% degli uomini). In relazione alla condizione prevalente dichiarata è evidente quale è l'esito di una maggiore istruzione sull'opportunità di trovare un lavoro, infatti, tra gli occupati la quota di chi ha conseguito un diploma di scuola superiore supera il 57% contro un 42% di chi è in cerca di un lavoro.

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

163 La decisione di osservare la popolazione adulta tra i 25 e i 64 anni è dettata dalla necessità di rilevare solo chi ha concluso il proprio iter scolastico. Mentre la maggior parte dei giovani tra i 15 e i 24 anni si trova ancora nella condizione di studente. Si veda per un approfondimento il par. 4.1.

164 I parametri di riferimento europei per l'istruzione e la formazione prevedono che entro il 2010, gli Stati membri dovranno garantire che la percentuale media UE della popolazione di età compresa fra i 25 e i 64 anni che ha assolto almeno l'istruzione secondaria superiore raggiunga o superi l'80%. La percentuale di coloro che portano a termine la propria istruzione secondaria è cresciuta costantemente nella maggioranza degli Stati membri, con una media europea che è passata da circa il 50% della popolazione all'inizio degli anni Novanta fino al 66% circa del 2000. Si veda a tal proposito anche la relazione della Commissione - Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi d'istruzione (COM (2001) 59 def.) e la comunicazione della Commissione - Parametri di riferimento europei per l'istruzione e la formazione: seguito al Consiglio europeo di Lisbona, 20.11.2002 COM(2002) 629 definitivo.

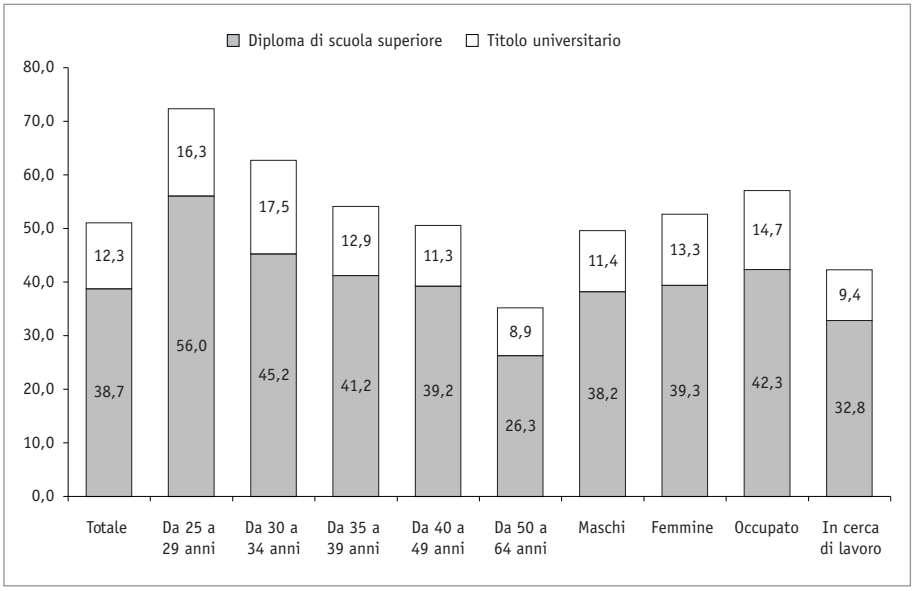


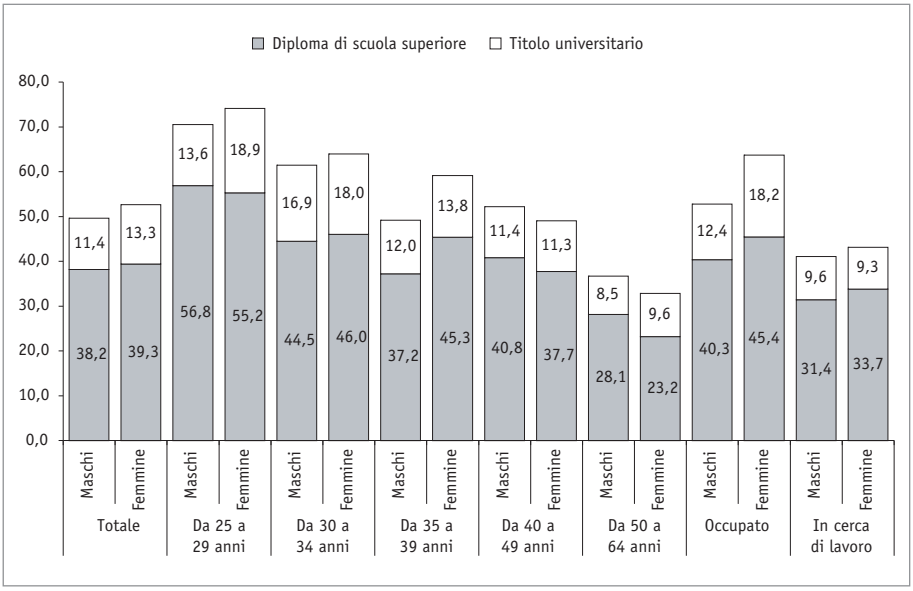
Figura 5.1 Popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha assolto almeno l'istruzione secondaria superiore incidenza percentuale per genere, classe di età, e condizione prevalente

Fonte: Isfol Plus 2005

Anche l'incidenza d'individui che hanno conseguito un titolo universitario, che si attesta ad un livello generale del 12% della popolazione tra i 25 e i 64 anni, mostra un andamento crescente per le classi d'età più giovani[165], è maggiore tra le donne rispetto gli uomini e per gli occupati rispetto agli in cerca di un lavoro.
Il maggiore investimento delle donne in istruzione si mantiene costante nelle classi d'età più giovani, fino a 40 anni e soprattutto rispetto l'istruzione terziaria. Quest'elemento ha un effetto diretto anche in termini di livello di partecipazione al mercato del lavoro, infatti la maggior parte delle donne con un livello medio alto d'istruzione sono occupate (fig. 5.2).
Se si osserva, nella fig. 5.3, il numero medio d'anni d'istruzione delle donne rispetto gli uomini (che in generale si attesta ad 11 anni di studio) il segmento relativo alle donne si mostra sempre al disopra del tratteggio degli uomini; solo in corrispondenza delle classi d'età più adulte è possibile evidenziare un'inversione di tendenza, mentre, rispetto la condizione prevalente dichiarata, le donne che lavorano hanno un numero medio d'anni d'istruzione maggiore.

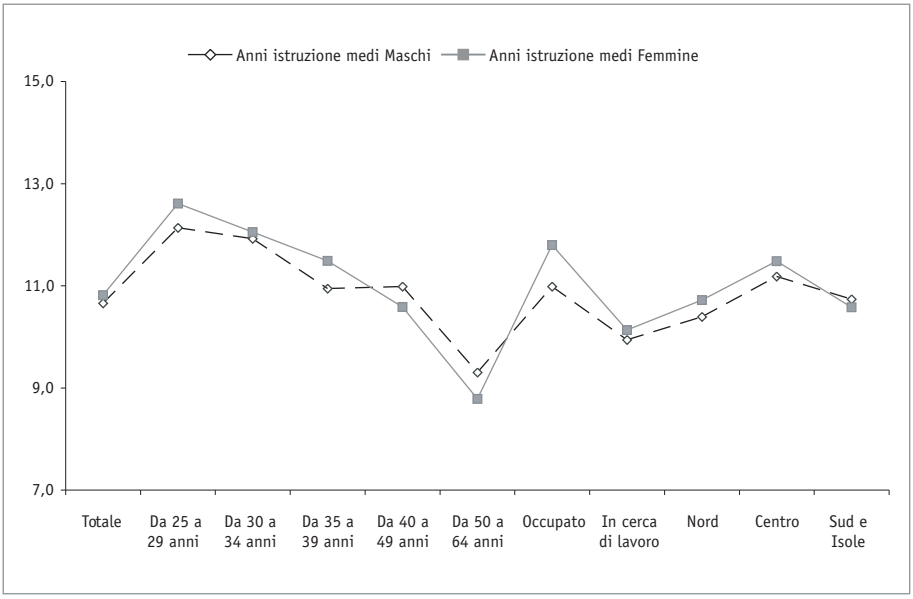
165 Nella classe di età da 24 a 29 anni l'incidenza di laureati è in parte limitata dal fatto che in questa classe di età sono ancora molti gli studenti universitari che stanno terminando il loro ciclo di studi.

Figura 5.2 Incidenza percentuale per genere popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha assolto almeno l'istruzione secondaria superiore per classe di età e condizione prevalente



Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 5.3 Anni istruzione medi, per genere, classe di età, condizione prevalente e area geografica



Fonte: Isfol Plus 2005

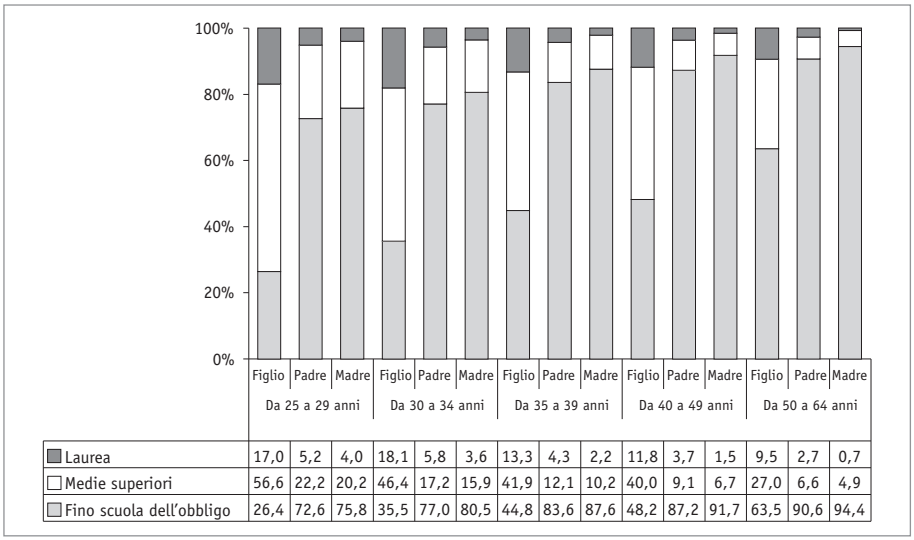
La tab. 5.1 riassume le informazioni raccolte dalle precedenti analisi offrendo un quadro sintetico del livello d'istruzione conseguito dalla popolazione tra i 25 e i 64 anni.

	Medie inferiori	Medie superiori	Laurea	Totale	Numero anni istruzione
Totale	**49,0**	**38,7**	**12,3**	**100,0**	**10,7**
Da 25 a 29 anni	27,7	56,0	16,3	100,0	12,4
Da 30 a 34 anni	37,3	45,2	17,5	100,0	12,0
Da 35 a 39 anni	45,9	41,2	12,9	100,0	11,2
Da 40 a 49 anni	49,5	39,2	11,3	100,0	10,8
Da 50 a 64 anni	64,8	26,3	8,9	100,0	9,1
Maschi	50,4	38,2	11,4	100,0	10,7
Femmine	47,4	39,3	13,3	100,0	10,8
Nord	51,3	38,1	10,6	100,0	10,5
Centro	41,8	42,9	15,3	100,0	11,3
Sud e Isole	49,8	37,2	13,0	100,0	10,7
Occupato	42,9	42,3	14,7	100,0	11,3
In cerca di lavoro	57,7	32,8	9,4	100,0	10,1
Pensionato da lavoro	68,7	24,8	6,5	100,0	8,6
Casalinga/o	63,2	33,4	3,4	100,0	9,5

Tabella 5.1 Livello d'istruzione conseguito e numero medio di anni d'istruzione popolazione tra i 25 e i 64 anni, per età, genere, area geografica e condizione professionale, incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005

Se si passa ad osservare la distribuzione del titolo di studio dell'intervistato per classi d'età e la si confronta con il livello d'istruzione dei genitori è interessante analizzare l'innalzamento del livello d'istruzione che ha interessato soprattutto le coorti d'età più giovani, invece osservando le classi d'età più adulte la differenza del titolo di studio del figlio rispetto i propri genitori si riduce, mostrando un avvicinamento consistente nella classe *over* 50 (fig. 5.4).



	Da 25 a 29 anni			Da 30 a 34 anni			Da 35 a 39 anni			Da 40 a 49 anni			Da 50 a 64 anni		
	Figlio	Padre	Madre	Figlio	Padre	Madre	Figlio	Padre	Madre	Figlio	Padre	Madre	Figlio	Padre	Madre
Laurea	17,0	5,2	4,0	18,1	5,8	3,6	13,3	4,3	2,2	11,8	3,7	1,5	9,5	2,7	0,7
Medie superiori	56,6	22,2	20,2	46,4	17,2	15,9	41,9	12,1	10,2	40,0	9,1	6,7	27,0	6,6	4,9
Fino scuola dell'obbligo	26,4	72,6	75,8	35,5	77,0	80,5	44,8	83,6	87,6	48,2	87,2	91,7	63,5	90,6	94,4

Figura 5.4 Titolo di studio intervistato, incidenza percentuale per classe di età e livello d'istruzione dei genitori

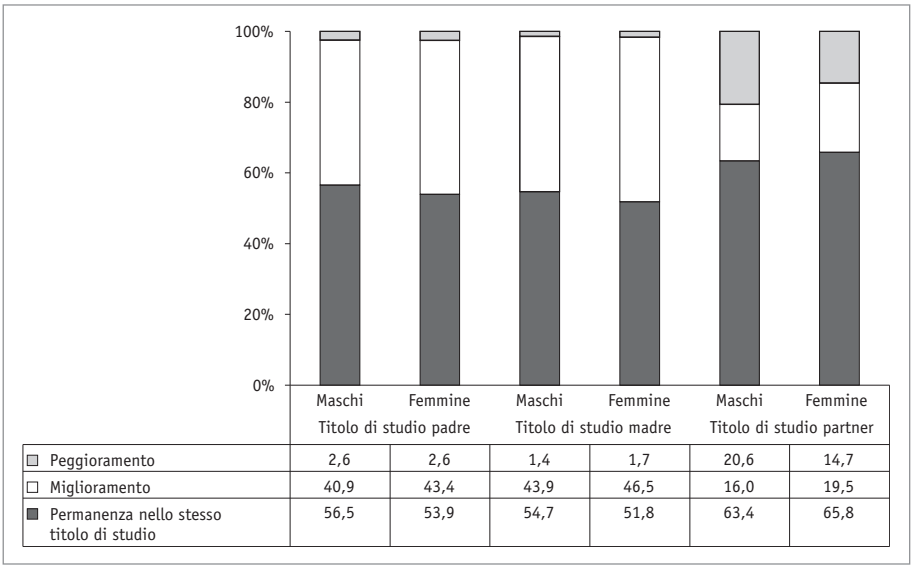
Fonte: Isfol Plus 2005

5.1 Livello d'istruzione, scelte scolastiche e abbandono scolastico

In particolare, si evidenzia come il livello d'istruzione dei genitori più giovani, vale a dire con figli con un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, sia maggiore rispetto a quello dei genitori meno giovani. Infatti, la percentuale di chi ha conseguito almeno il diploma è superiore al 27% per i padri e leggermente inferiore al 25% per le madri, ma la variabilità tra le diverse classi d'età è sicuramente inferiore rispetto a quanto si registra in merito al livello d'istruzione dei figli, confermando l'innalzamento del titolo di studio che ha interessato soprattutto le nuove generazioni.

La fig. 5.5 mostra il livello di permanenza nel livello d'istruzione dei genitori e il confronto con il titolo di studio del proprio partner[166]. Interessante osservare come per un individuo su due presenti il medesimo livello d'istruzione dei genitori, mentre rispetto al proprio partner la permanenza nello stesso titolo di studio supera il 63% per gli uomini e raggiunge il 65% per le donne. La percentuale d'individui che hanno registrato un miglioramento nel livello d'istruzione rispetto ai genitori, è in ogni caso rilevante: oltre il 40% degli uomini ha un titolo di studio più elevato del padre, leggermente superiore l'avanzamento rispetto il livello d'istruzione della madre. Le donne mostrano livelli ancora migliori, pari rispettivamente al 43,4% rispetto al padre e al 46,5 rispetto alla madre. Un miglioramento nel livello d'istruzione si registra soprattutto in relazione al titolo di studio della madre in particolare tra le donne. Il peggioramento nel livello d'istruzione rispetto ai genitori è di modesta entità, inferiore al 3% rispetto al padre, minore al 2% rispetto la madre, mentre è interessante osservare l'incidenza degli individui che hanno un titolo di studio inferiore al proprio partner, che per gli uomini è pari al 20%, mentre per le donne è inferiore al 15%.

Figura 5.5 Medesimo livello d'istruzione dei genitori e del partner, incidenza percentuale per genere



	Titolo di studio padre		Titolo di studio madre		Titolo di studio partner	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Peggioramento	2,6	2,6	1,4	1,7	20,6	14,7
Miglioramento	40,9	43,4	43,9	46,5	16,0	19,5
Permanenza nello stesso titolo di studio	56,5	53,9	54,7	51,8	63,4	65,8

Fonte: Isfol Plus 2005

166 Vale a dire la percentuale di individui che dichiarano di aver conseguito il medesimo titolo di studio dei genitori o del proprio partner.

5.1 Livello d'istruzione, scelte scolastiche e abbandono scolastico

Considerando la permanenza o meno nel medesimo livello d'istruzione tra genitori e figlio per diverse classi d'età si osserva come la percentuale d'invarianza nel titolo di studio sia crescente rispetto l'età dell'intervistato, mentre in tutte le classi d'età si registra un miglioramento nel livello d'istruzione più ampio rispetto il titolo di studio dei genitori, che si mostra leggermente superiore nei confronti del livello d'istruzione della madre piuttosto che del padre (fig. 5.6).

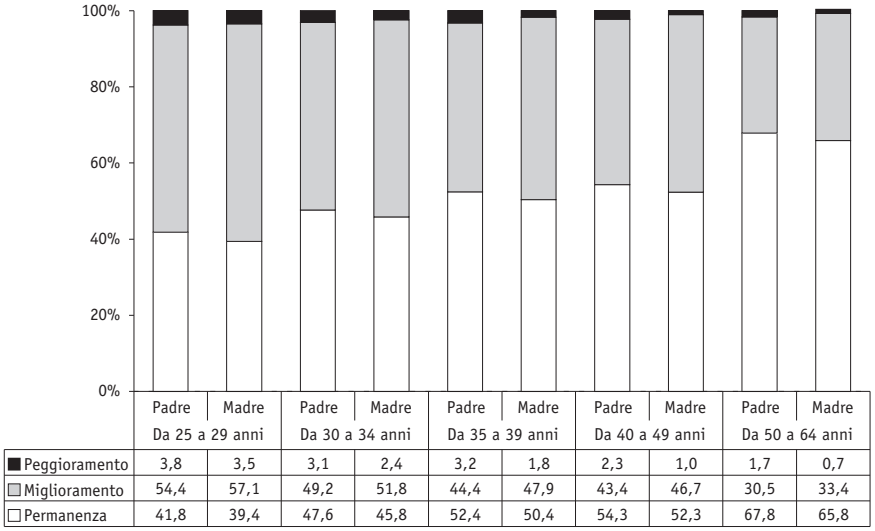


Figura 5.6 Medesimo livello d'istruzione dei genitori, incidenza percentuale per classe di età

	Padre Da 25 a 29 anni	Madre Da 25 a 29 anni	Padre Da 30 a 34 anni	Madre Da 30 a 34 anni	Padre Da 35 a 39 anni	Madre Da 35 a 39 anni	Padre Da 40 a 49 anni	Madre Da 40 a 49 anni	Padre Da 50 a 64 anni	Madre Da 50 a 64 anni
■ Peggioramento	3,8	3,5	3,1	2,4	3,2	1,8	2,3	1,0	1,7	0,7
▒ Miglioramento	54,4	57,1	49,2	51,8	44,4	47,9	43,4	46,7	30,5	33,4
□ Permanenza	41,8	39,4	47,6	45,8	52,4	50,4	54,3	52,3	67,8	65,8

Fonte: Isfol Plus 2005

L'analisi delle informazioni sul rendimento scolastico e sulla regolarità del percorso di studio (tab. 5.2) consente di comprendere quali sono le determinanti nella scelta di continuare gli studi. Infatti, si osserva come chi ha un titolo universitario mostri un rendimento scolastico molto buono durante i diversi passaggi scolastici e una maggiore regolarità del percorso di studi rispetto a chi, invece, ha deciso di interrompere il proprio iter formativo.

Tabella 5.2 Rendimento scolastico e regolarità del percorso di studio, incidenza percentuale per titolo di studio più elevato

	Medie inferiori	Diplomanti	Laureati
Voti medio-alti	52,5	76,7	90,1
Voti medio-bassi	47,5	23,3	9,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Studi regolari	71,6	71,5	90,9
Ha perso 1 anno	19,3	19,1	6,8
Ha perso più di 1 anno	9,1	9,4	2,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**
60/60 100/100	-	4,1	11,2
55-59/60 90-99/100	-	7,8	15,0
48-54/60 80-89/100	-	22,8	31,5
40-47/60 70-79/100	-	31,5	24,9
36-39/60 60-69/100	-	18,5	9,0
Non so, non ricordo	-	15,2	8,5
Totale	**-**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Osservando le *performance* scolastiche per genere (tab. 5.3), i giudizi riferiti dalle donne, sia alle scuole medie inferiori che alle scuole medie superiori, sono in ogni caso migliori rispetto a quelli degli uomini e si confermano risultati migliori tra chi ha continuato gli studi, in particolare tra chi ha conseguito un titolo universitario. Anche la regolarità del percorso scolastico è una particolarità più femminile che maschile; tra chi è in possesso solo della licenza media inferiore o del diploma di scuola superiore, un uomo su tre ha perso uno o più anni di studio, mentre tra le donne la percentuale scende a poco più del 20%. Tra chi ha conseguito la laurea, la regolarità degli studi è superiore: poco più del 10% degli uomini laureati e meno del 7% delle donne laureate hanno dichiarato di aver perso uno o più anni di studio.

	Medie inferiori		Diplomati		Laureati	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Voti medio-alti	49,1	57,1	70,8	83,1	86,9	93,1
Voti medio-bassi	50,9	42,9	29,2	16,9	13,1	6,9
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Studi regolari	66,0	78,9	63,8	79,8	88,2	93,5
Ha perso 1 anno	22,8	14,8	23,1	14,7	8,7	4,9
Ha perso più di 1 anno	11,2	6,3	13,1	5,5	3,0	1,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
60/60 100/100	-	-	3,5	4,8	10,3	12,0
55-59/60 90-99/100	-	-	6,2	9,6	14,3	15,7
48-54/60 80-89/100	-	-	20,9	24,8	29,2	33,6
40-47/60 70-79/100	-	-	31,9	31,1	26,9	22,9
36-39/60 60-69/100	-	-	22,4	14,2	10,8	7,3
Non so, non ricordo	-	-	15,1	15,4	8,4	8,5
Totale	**-**	**-**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabella 5.3 Rendimento scolastico e regolarità del percorso di studio, incidenza percentuale per genere e titolo di studio più elevato

Fonte: Isfol Plus 2005

Sempre rispetto a chi ha conseguito una laurea è interessante osservare come solo un 38% dichiari di aver terminato il proprio iter universitario "in corso" (tab. 5.4), vale a dire nella durata prevista dal corso universitario, e anche in questo caso la percentuale è a favore delle donne (43,4% per le donne contro 32,5% per gli uomini), mentre si evidenzia un aumento dell'incidenza dei laureati "in corso" nella classe d'età tra i 25 e i 29 anni e per gli *over* 50. Oltre il 40% delle donne laureate ha conseguito la votazione massima, 110 e lode, il 60% un voto superiore a 105.

	Totale	Maschi	Fem mine	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
In corso	38,0	32,5	43,4	42,5	30,8	39,3	46,0
Fuori corso	62,0	67,5	56,6	57,5	69,2	60,7	54,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
110 e Lode	17,3	15,7	18,8	17,4	17,7	19,9	13,0
110	18,5	14,6	22,2	15,1	17,8	21,7	18,3
105-109	21,9	21,2	22,5	24,0	21,4	20,3	23,1
99-104	21,2	23,3	19,2	23,5	19,6	21,5	22,0
80-98	17,1	21,8	12,5	17,2	19,2	13,1	18,2
66-79	0,6	0,8	0,4	0,4	0,8	0,2	0,7
Non so, non ricordo	3,5	2,6	4,4	2,4	3,5	3,3	4,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabella 5.4 Rendimento scolastico e regolarità del percorso di studio dei laureati, incidenza percentuale per genere e classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

5.1.1 Le determinanti delle scelte d'istruzione e stima del ritorno dell'investimento in capitale umano

L'analisi descrittiva finora presentata ha evidenziato come un buon rendimento scolastico, la regolarità del percorso di studi, ma anche il maggiore grado d'istruzione dei genitori aumenti la probabilità di conseguire titoli di studio più elevati. Modellando la scelta dell'istruzione[167] in funzione delle informazioni disponibili sul percorso scolastico e del *background* familiare dell'intervistato è possibile osservare quali sono le determinanti delle scelte d'istruzione. L'analisi è realizzata sull'intero campione e poi ripetuta tenendo distinti due sottoinsiemi definiti dalle età inferiori e da quelle superiori o uguali ai quaranta anni.

I risultati delle stime sull'intero campione (tab. 5.5) confermano l'esistenza di una relazione positiva tra le scelte scolastiche dell'individuo e il titolo di studio sia del padre che della madre: più precisamente al crescere del livello d'istruzione dei genitori aumenta la probabilità dei figli di continuare gli studi dopo la scuola dell'obbligo. La decisione di studiare è anche condizionata dal rendimento scolastico, come del resto si evidenziava dall'analisi descrittiva: un voto alto alla scuola media aumenta la probabilità di conseguire titoli di studio alti, mentre il fatto di aver perso uno o più anni di studio la riduce. Anche l'aver frequentato prevalentemente scuole private aumenta la probabilità di ottenere un livello d'istruzione elevato. Il fatto di non poter contare sul sostegno e la presenza di uno dei genitori o di entrambi, all'età della decisione di continuare gli studi, riduce la probabilità di conseguire titoli di studio alti. Interessante è inoltre osservare come, contrariamente dall'analisi descrittiva, l'essere donna riduce la probabilità di conseguire un livello d'istruzione elevato. Tuttavia se si analizza la caratterizzazione per genere rispetto i due sottoinsiemi definiti in funzione dell'età inferiore e superiore o uguale a 40 anni, è possibile notare come l'effetto negativo del genere sulla probabilità di conseguire titoli di studio elevati si confermi solo nel campione adulto (>=40 anni), mentre il segno diventa positivo per chi ha meno di 40 anni. L'analisi delle determinanti nelle scelte dell'istruzione è molto importante nella stima del ritorno dell'investimento in capitale, come si osserverà nella sezione successiva.

167 Nella stima delle scelte scolastiche si utilizza un modello "ordered probit".

Tabella 5.5 - Risultati della regressione ordered probit sulla scelta dell'istruzione, intero campione e campione con età superiori ed inferiori a 40 anni

Titolo di studio	Tutto il campione		Età < 40 anni		Età >= 40 anni	
	Coef.	Errore Standard	Coef.	Errore Standard	Coef.	Errore Standard
Femmine	-0,0236 ***	0,0127	0,1573 ***	0,01736	-0,222 ***	0,0195
Istruzione padre (elementare)	0,1955 ***	0,0352	0,2089 ***	0,06513	0,189 ***	0,0424
Istruzione padre (medie)	0,4151 ***	0,0374	0,3192 ***	0,06597	0,636 ***	0,0490
Istruzione padre (diploma)	0,6776 ***	0,0392	0,5251 ***	0,06736	0,955 ***	0,0530
Istruzione padre (laurea)	1,0187 ***	0,0462	0,7440 ***	0,07423	1,331 ***	0,0636
Istruzione madre (elemenare)	0,1910 ***	0,0324	0,2199 ***	0,06056	0,173 ***	0,0389
Istruzione madre (medie)	0,2676 ***	0,0350	0,3093 ***	0,06148	0,412 ***	0,0482
Istruzione madre (diploma)	0,2516 ***	0,0372	0,3086 ***	0,06313	0,726 ***	0,0542
Istruzione madre (laurea)	0,1651 ***	0,0489	0,3074 ***	0,07280	0,957 ***	0,0794
Voto alto scuola media	0,5201 ***	0,0147	0,5255 ***	0,02023	0,535 ***	0,0217
Scuole private	0,2050 ***	0,0239	0,2045 ***	0,03311	0,13 ***	0,0357
Ha perso un anno	-0,0721 ***	0,0159	-0,0934 ***	0,02129	-0,113 ***	0,0242
Ha perso due o più anni	-0,0462 ***	0,0213	0,0716 **	0,03035	-0,212 ***	0,0309
Poter contare sul sostegno di un solo genitore	-0,0429 ***	0,02467	0,0371	0,03728	-0,185 ***	0,03402
Non poter contare sul sostegno dei genitori	-0,3811 ***	0,04774	-0,4648 ***	0,0801	-0,421 ***	0,05911
Numero di osservazioni	34.921		20.450		14.471	
Pseudo R2	0,0653		0,0462		0,1356	
Log pseudo-likelihood	-34166,3		-19755,4		-13590,6	

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.5 Risultati della regressione ordered probit sulla scelta dell'istruzione, intero campione e campione con età superiori ed inferiori a 40 anni

5.1 Livello d'istruzione, scelte scolastiche e abbandono scolastico

Rendimenti dell'investimento in capitale umano

Diversi studi hanno evidenziato come l'istruzione influenzi positivamente il salario e aumenti la probabilità di trovare un'occupazione[168].

In questa sezione si vuole proporre la stima del ritorno dell'investimento in capitale umano in due stadi[169], in cui in un primo stadio è modellata la scelta del grado d'istruzione in funzione del titolo di studio dei genitori e della regolarità degli studi rendimento scolastico dell'individuo[170], al fine di tenere conto dell'endogeneità delle scelte scolastiche, e in un secondo stadio si stima il rendimento dell'istruzione. Il procedimento di stima utilizzato è il cosiddetto metodo "minceriano", in cui il salario annuale netto dei lavoratori dipendenti full-time (in forma logaritmica) è funzione del livello d'istruzione e dell'esperienza lavorativa (numero anni intercorsi dal momento in cui l'individuo ha iniziato a lavorare al momento dell'indagine), a cui si aggiungono una serie di variabili esplicative della capacità di guadagno di un individuo di carattere socio-demografico (sesso, il voto alla scuola media, la regolarità del percorso di studi, il luogo di residenza), ma anche relative alle caratteristiche dell'occupazione svolta (settore, professione, dimensione dell'impresa, l'ingresso nel mercato del lavoro attraverso il canale informale, la partecipazione a corsi di formazione, la presenza del sindacato nel luogo di lavoro, il possedere competenze linguistiche ed informatiche)[171].

Il livello d'istruzione è determinato in funzione del titolo conseguito e non in numero d'anni di studio, quindi i coefficienti stimati indicano i differenziali di rendimento derivanti da ciascun titolo di studio rispetto l'aver conseguito al massimo la licenza media inferiore[172].

168 Si veda Card (1999); per il caso italiano si veda Checchi (2003).

169 Si veda a tal proposito Vella e Gregory (1996).

170 I risultati della stima delle scelte d'istruzione relativa ai solo occupati non vengono riportati per non creare sovrapposizioni con quanto presentato nel paragrafo precedente dove l'analisi delle determinanti della scelta del livello d'istruzione è effettuata su tutto il campione osservato.

171 Per un maggior dettaglio delle scelte di metodologiche e del procedimento seguito si veda *Rendimenti dell'investimento in capitale umano in Italia: il ruolo dei canali d'ingresso nel mondo del lavoro*, di Radicchia D. e Meliciani V. in *Ricerca di lavoro: raccolta di studi empirici*, Mandrone E., Radicchia D. (a cura di), "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 13/2005, Isfol, Roma.

172 La formulazione classica vede invece l'istruzione indicata come anni di scolarità e le stime indicano il rendimento di un anno in più di studio.

Tabella 5.6 Stima del ritorno dell'investimento in capitale umano dei lavoratori dipendenti full-time

	Coeficiente	Errore Standard
Esperienza lavorativa	0,02690 ***	0,00122
Esperienza lavorativa al quadrato	-0,00037 ***	0,00003
Titolo di studio (diploma)	0,15768 ***	0,01912
Titolo di studio (laurea)	0,36460 ***	0,03427
Titolo di studio (post laurea)	0,62429 ***	0,05784
Voto alto scuola media	-0,02113	0,00931
Scuole private	-0,02306	0,01556
Ha perso un anno	-0,01981 **	0,00826
Ha perso due o più anni	-0,03627 ***	0,01100
Femmine	-0,16856 ***	0,00747
Centro	-0,01904 **	0,00833
Sud e Isole	-0,05863 ***	0,00742
Dimensione azienda (da 50 a 250 addetti)	0,04243 ***	0,01235
Dimensione azienda (oltre 250 addetti)	0,07851 ***	0,01106
Canale ingresso informale	-0,02483 ***	0,00866
Saper scrivere un documento di testo	0,02344 **	0,01189
Saper navigare con internet	0,02596 **	0,01035
Saper leggere un testo in inglese	0,01048	0,00763
Essere in grado di conversare in inglese al telefono	0,03542 ***	0,00851
Essere iscritto ad un albo professionale	0,07675 ***	0,01165
Partecipazione ad un corso di formazione	0,04376 ***	0,00729
Presenza del sindacato nel luogo di lavoro	0,03369 ***	0,01014
Agricoltura, caccia e pesca	-0,09343 ***	0,03271
Industria estrattiva e energia, gas	0,01881	0,01751
Costruzioni	0,05618 ***	0,02057
Commercio	-0,01331	0,01379
Alberghi e ristoranti	0,01801	0,02617
Trasporti	0,05930 ***	0,01767
Comunicazioni	-0,03950 **	0,02186
Intermediazione monetaria e finanziaria	0,12620 ***	0,01907
Servizi alle imprese, attività immobili	-0,00987	0,01831
P.A.	-0,08458 ***	0,01465
Istruzione	-0,16528 ***	0,01765
Sanità	-0,01660	0,01660
Servizi alle famiglie e servizi domestici	-0,12844 ***	0,02726
Organizzazioni internazionali	0,22908 ***	0,02183
Professioni intellettuali, scientifiche	-0,32232 ***	0,02598
Professioni tecniche	-0,39045 ***	0,02616
Impiegati	-0,39989 ***	0,02457

segue

segue
Tabella 5.6 Stima del ritorno dell'investimento in capitale umano dei lavoratori dipendenti full-time

	Coeficiente	Errore Standard
Professioni qualificate nelle attività	-0,43481 ***	0,02904
Artigiani, operai specializzati	-0,47393 ***	0,02736
Conduttori di impianti e operai semiqualificati	-0,49067 ***	0,02721
Professioni non qualificate	-0,52406 ***	0,03180
Forze armate	-0,27492 ***	0,04016
Residuo della stima della scelta d'istruzione	-0,05985 ***	0,01150
Costante	6,99353	0,03554
Numero di osservazioni	7168	
R-squared	0,4992	
Root MSE	0,25772	

Fonte: Isfol Plus 2005

I risultati della stima del ritorno in investimento in istruzione (tab. 5.6) confermano l'effetto positivo dell'istruzione sul reddito da lavoro. A parità d'esperienza lavorativa e di altre caratteristiche dell'individuo e dell'occupazione svolta, chi possiede un diploma guadagna in media un 16% in più di chi ha solo la licenza media e la progressione salariale cresce per livelli d'istruzione maggiori fino a raggiungere un differenziale retributivo superiore al 60%, per chi possiede un titolo post-laurea. Il voto riportato alla scuola media non è significativo nella stima dei rendimenti dell'istruzione, come non è significativo il fatto di aver frequentato prevalentemente scuole private. La regolarità o meno del percorso di studi condiziona, invece, il ritorno dell'investimento in istruzione, infatti, l'aver perso uno o più anni riduce, a parità d'altre condizioni, il salario percepito.
Sono inoltre confermate due caratteristiche strutturali dei differenziali salariali del mercato del lavoro in Italia, la segmentazione tra sessi, retribuzioni maggiori per gli uomini rispetto le donne e a livello territoriale (redditi da lavoro maggiori al Nord rispetto al Centro e al Sud).
Anche la dimensione aziendale influenza i livelli salariali; chi lavora in aziende di medie e grandi dimensioni percepisce in media un reddito da lavoro maggiore rispetto a chi lavora nelle piccole imprese (inferiori a 50 addetti).
Chi è entrato nel mondo del lavoro attraverso il canale informale (vale a dire mediante amici, parenti e conoscenti) percepisce in media retribuzioni inferiori rispetto ad altri canali d'ingresso[173]. Il possedere competenze informatiche, vale a dire saper scrivere un testo con un computer o saper fare una ricerca su internet, aumenta il salario annuo, come anche il sapere conversare in inglese, mentre non si osservano differenze salariali rispetto chi è in grado di leggere un testo in inglese.

173 Vedi Radicchia D. e Meliciani V., *Rendimenti dell'investimento in capitale umano in Italia: …, op. cit.*

Il fatto di aver partecipato ad un corso di formazione aumenta la retribuzione annua, come anche la presenza di un sindacato nel proprio posto di lavoro.
Rispetto al settore d'attività i salari annui pagati nell'industria manifatturiera sono significativamente inferiori a quelli pagati nell'intermediazione monetaria e finanziaria, nelle costruzioni e nei trasporti. Mentre i differenziali salariali per tipologia professionale prendono come termine di riferimento la professione "Legislatori, dirigenti, imprenditori" ed i salari annui netti pagati alle altre professioni sono ovviamente sempre significativamente inferiori[174].

5.1.2 Motivi dell'abbandono scolastico

L'Indagine Plus permette, inoltre, di indagare il motivo del non proseguimento degli studi e dell'eventuale abbandono di un corso scolastico iniziato.
Il livello dell'abbandono scolastico (il cosiddetto "tasso d'abbandono") rappresenta un elemento d'importanza cruciale nel raggiungimento degli ambiziosi obiettivi relativi ai sistemi d'istruzione e formazione in Europa fissati nel Consiglio europeo di Lisbona[175]. Come indicatore strutturale dell'abbandono scolastico è stata definita la percentuale della popolazione fra i 18 e i 24 anni che non partecipa ad istruzione o formazione e ha assolto solo l'istruzione prescolastica, primaria o secondaria inferiore. L'obiettivo di riferimento fissato è quello di dimezzare, entro il 2010, i livelli attuali d'abbandono scolastico precoce. Il dato relativo al 2001 mostra come incidenza media europea il 19,4%, per l'Italia la percentuale si attesta al 26,4%, mentre la media dei tre migliori risultati dell'UE[176] è del 10,3%.
Ciò che si intende analizzare in questa sezione, sono, tuttavia, le ragioni dell'abbandono degli studi in senso più ampio rispetto quanto indicato dai parametri europei. Oltre ad analizzare il tasso d'abbandono precoce si è voluto infatti mostrare anche quale sia l'incidenza d'individui adulti, tra i 25 e i 64 anni, con almeno le medie inferiori che si sono iscritti ad un corso di scuola superiore o ad un corso universitario senza averlo poi portato a termine. Nello specifico (tab. 5.7) circa un individuo su tre, in possesso della licenza media, si è iscritto ad un corso di scuola secondaria o di qualifica professionale senza terminarlo. Tale incidenza raggiunge il 36% nella classe tra i 25 e i 29 anni, mentre scende a meno di uno su quattro per gli *over* 50; la percentuale è maggiore tra gli uomini rispetto le donne. Rispetto all'iscrizione ad un corso universitario, la percentuale di diplomati che dichiara di non aver portato a termine un corso universitario è

174 Per una trattazione completa dell'analisi dei reddito da lavoro si veda il cap. 6.

175 L'obiettivo strategico fissato dal Consiglio europeo di Lisbona è quello di fare dell'Europa, entro il 2010, "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Si veda a tal proposito anche la relazione della Commissione - Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi d'istruzione (COM (2001) 59 def.) e la comunicazione della Commissione - Parametri di riferimento europei per l'istruzione e la formazione: seguito al Consiglio europeo di Lisbona, 20.11.2002 COM(2002) 629 definitivo.

176 I risultati migliori rispetto all'abbandono scolastico sono stati raggiunti da Finlandia, Svezia e Austria.

pari a circa il 26%, ma la percentuale è inferiore al 20% tra chi ha meno di 30 anni, mentre supera il 30% tra gli *over* 50. Anche in questo caso l'abbandono del corso universitario è una prerogativa più maschile che femminile.

Tabella 5.7 Incidenza percentuale iscritti ad un corso di scuola secondaria o universitario senza averlo terminato per classe di età e genere

	Iscritto/a ad un corso di scuola secondaria o di qualifica professionale senza terminarlo	Iscritto/a ad un corso universitario di qualunque tipo senza terminarlo
Totale	**29,20**	**25,70**
Da 25 a 29 anni	36,20	18,30
Da 30 a 39 anni	32,00	24,30
Da 40 a 49 anni	28,80	28,60
Da 50 a 64 anni	23,20	30,80
Maschi	32,70	28,30
Femmine	24,60	22,90

Fonte: Isfol Plus 2005

Passando ad indagare le motivazioni del mancato proseguimento degli studi per chi ha conseguito solo la scuola dell'obbligo, è interessante osservare come la causa principale dell'abbandono degli studi è legata prevalentemente al sopraggiungere di problemi o esigenze familiari; seguono poi ragioni collegate al mancato interesse nei confronti del corso di studio, allo scarso rendimento negli studi ed al fatto di aver ricevuto un'offerta di lavoro (tab. 5.8). Le risposte sono tuttavia variabili rispetto al genere, dato che tra le donne l'impegno familiare è molto più vincolante nella decisione di lasciare gli studi rispetto agli uomini, per i quali è stato decisivo nella scelta di non continuare a studiare anche il fatto di aver ricevuto un offerta di lavoro. Nella coorte d'età più giovane, fino a 30 anni, il limitato interesse nei confronti del corso di studio e il non brillante rendimento nello studio rappresentano i motivi principali dell'interruzione degli studi, mentre nelle classi d'età più adulte è stato più pressante nella decisione di non continuare la scuola l'impegno familiare (nella coorte d'età *over* 50 hanno risposto affermativamente il 68%) e il presentarsi di un'opportunità lavorativa.

Tabella 5.8 - Motivo del mancato proseguimento degli studi, incidenza percentuale risposte affermative per genere e classe di età

Motivo dell'abbandono di un corso di studi	Totale	Maschi	Femmine	Da 15 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 34 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Mi hanno offerto un lavoro	33,3	39,1	26,2	24,8	29,2	33,3	29,7	38,2
Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	52,1	46,8	58,7	23,6	33,6	39,7	53,7	67,9
Il rendimento negli studi era scarso	27,0	30,2	23,0	46,4	37,2	29,6	26,8	20,3
Il corso di studi non interessava	33,9	36,1	31,3	55,3	51,1	38,5	33,7	24,3

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.8 Motivo del mancato proseguimento degli studi, incidenza percentuale risposte affermative per genere e classe di età

5.1 Livello d'istruzione, scelte scolastiche e abbandono scolastico

La decisione di abbandonare un corso di scuola secondaria o di qualifica professionale iniziato mostra invece priorità ben diverse da quanto emerso a proposito del mancato proseguimento dopo la scuola dell'obbligo; la ragione principale dell'interruzione dell'iter scolastico iniziato è legata principalmente al limitato interesse nei confronti del corso di studi e allo scarso rendimento e in misura minore al sopraggiungere di esigenze e problemi familiari, anche se per le donne il legame familiare continua a rappresentare la ragione determinante dell'interruzione degli studi (tab. 5.9). Chi ha, invece, interrotto un corso universitario, esprime come motivazione principale il fatto di aver ricevuto un'offerta di lavoro, ciò viene indicato da circa un individuo su due e ha interessato in misura superiore gli uomini rispetto le donne (51% contro un 46%).

Tabella 5.9 Motivo del mancato proseguimento degli studi, incidenza percentuale risposte affermative per genere

Motivo dell'abbandono di un corso di studi	Si è iscritto ad una scuola superiore senza conseguire il diploma			Si è iscritto ad un corso universitario senza conseguire la laurea		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Le hanno offerto un lavoro	30,7	32,8	27,0	48,8	51,2	45,7
Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	37,5	33,2	45,2	41,5	37,4	47,0
Il suo rendimento negli studi era scarso	34,6	37,9	28,8	9,1	11,7	5,7
Il corso di studi non le interessava	39,7	40,7	38,0	20,2	20,0	20,6

Fonte: Isfol Plus 2005

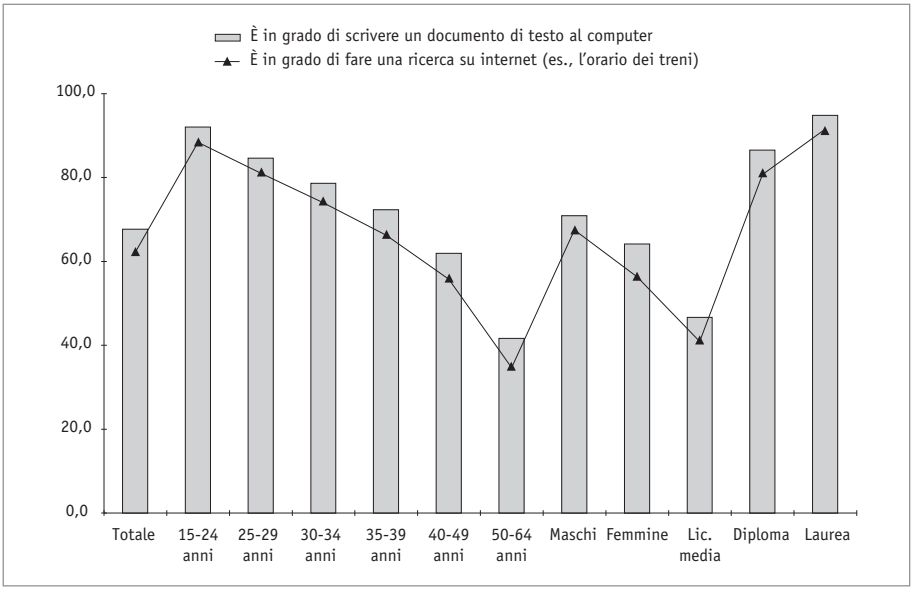
Sono quindi ben diverse le ragioni alla base della decisione di abbandonare gli studi tra uomini e donne e soprattutto sono cambiate drasticamente le motivazioni a proposito delle diverse coorti d'età.

5.2 ABILITÀ POSSEDUTE*

Le informazioni analizzate in merito al livello d'istruzione e alle scelte scolastiche sono ulteriormente arricchite da una serie di quesiti che cercano di comprendere quali siano le abilità linguistiche (vale a dire il saper leggere un testo e colloquiare in inglese) ed informatiche (vale a dire il saper scrivere un documento di testo al computer e il saper fare una ricerca su internet) dell'intervistato, oltre al fatto di essere iscritto ad un albo professionale. Solo a chi è occupato è stato invece domandato se nell'ambito del proprio lavoro svolge mansioni di responsabilità e di coordinamento di altre persone e se porta avanti un'attività o una professione di famiglia.
Iniziando ad analizzare la diffusione delle abilità linguistiche e informatiche, è necessario precisare che la formulazione dei quesiti ha cercato di definire un livello base di conoscenza e un livello più avanzato; in particolare il saper leggere un testo in inglese è stato interpretato come un livello base, mentre il saper conversare in inglese ha un valore maggiore, come anche saper scrivere un documento di testo al computer è riconducibile ad una conoscenza base e il saper fare una ricerca su internet una conoscenza più alta. Una prima importante caratterizzazione del capacità linguistiche e informatiche possedute si osserva rispetto le classi d'età, il genere e il livello d'istruzione. Circa il 70% degli individui intervistati dichiara di essere in grado di scrivere un documento di testo al computer, la percentuale di chi è invece in grado di fare una ricerca su internet scende a poco più del 60%. Nella classe d'età dei giovani e giovanissimi il livello di conoscenza base è posseduto da oltre il 90%, mentre l'incidenza della conoscenza d'internet è leggermente inferiore. Rispetto alle classi d'età più adulte si osservano minori abilità informatiche: nella classe d'età *over* 50 meno di un individuo su due è in grado di scrivere un documento di testo al computer e la percentuale d'individui in grado di compiere una ricerca su internet scende al 40%. Gli uomini mostrano maggiori abilità informatiche rispetto le donne, mentre è evidente come il livello d'istruzione influenzi direttamente anche il livello di conoscenza e utilizzo del computer (fig. 5.7).

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

Figura 5.7 Capacità di utilizzo del computer, incidenza percentuale per classe di età, genere e titolo di studio



Fonte: Isfol Plus 2005

La conoscenza dell'inglese rappresenta invece un'abilità più circoscritta, se si considera che, poco più di un individuo su due è in grado di leggere una breve comunicazione in inglese e solo un individuo su cinque è in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese (fig. 5.8). Anche in questo caso è tuttavia possibile osservare come i giovani mostrino una maggiore apertura nei confronti della conoscenza base dell'inglese: l'80% dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni è in grado di leggere un testo in inglese, il 70% nella classe tra i 25 e i 29 anni, ma nelle medesime classi d'età la percentuale di chi è in grado di colloquiare in inglese scende a poco più del 40% e 30%. Non si osservano particolari evidenze rispetto al genere, mentre le abilità linguistiche sono anch'esse fortemente correlate con il titolo di studio del rispondente.

Le abilità informatiche e linguistiche sono strettamente collegate anche con la maggiore occupabilità dell'individuo, sono infatti tra i requisiti maggiormente richiesti negli annunci di lavoro. La fig. 5.9 mostra quale sia il livello d'abilità possedute rispetto alla condizione occupazionale, analizzando anche la relazione rispetto il genere. Ciò che si osserva sono livelli d'abilità superiori tra gli occupati rispetto a chi sta attualmente cercando lavoro, ma il *gap* è tuttavia minimo, inferiore al 10%; leggermente superiore risulta invece il livello d'abilità informatiche e linguistiche registrato tra le donne occupate rispetto a quante stanno cercando un lavoro.

È possibile costruire una misura sintetica del grado di conoscenza dell'inglese e del computer come somma delle singole abilità, ottenendo così un indicatore che varia da 0, nell'ipotesi in cui l'individuo non possegga alcuna abilità a 4, nell'ipotesi contraria, ossia quando ha risposto affermativamente a tutti e quattro i quesiti. Si osserva che più di un quarto della popolazione tra i 15 e i 64 anni non

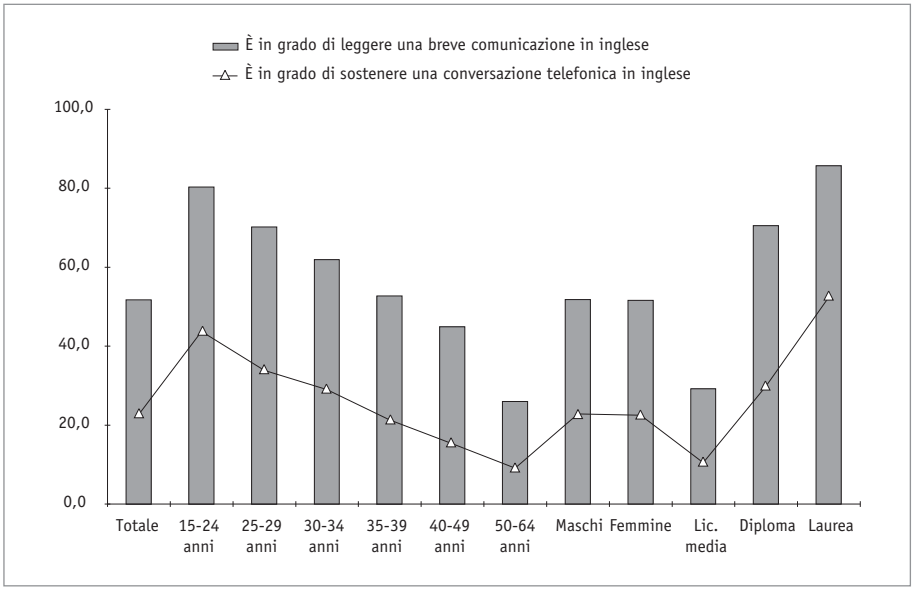


Figura 5.8 Conoscenza della lingua inglese, incidenza percentuale per classe di età, genere e titolo di studio

Fonte: Isfol Plus 2005

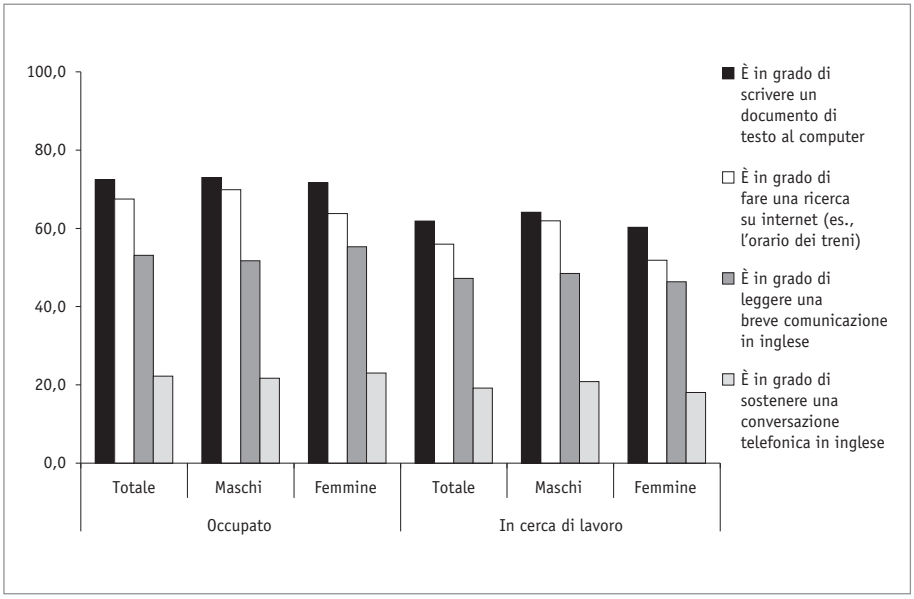
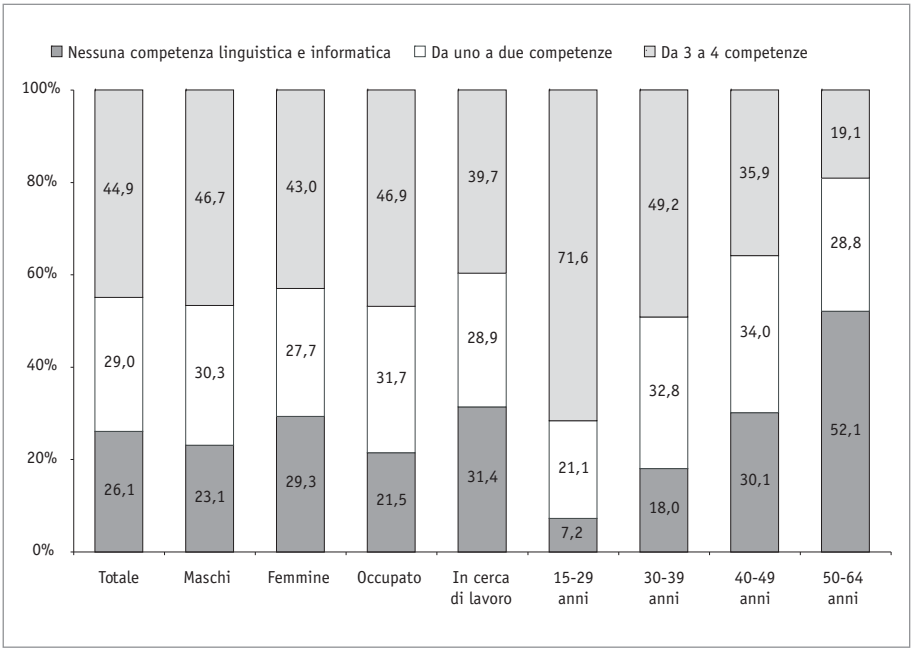


Figura 5.9 Abilità informatiche e linguistiche possedute, incidenza percentuale per condizione occupazionale e genere

Fonte: Isfol Plus 2005

possiede nessuna competenza linguistica ed informatica (fig. 5.10), ma circa il 45% degli intervistati è in grado di utilizzare il computer e conosce l'inglese; sono leggermente meno le donne rispetto gli uomini. Rispetto alla condizione occupazionale dichiarata le persone che non lavorano mostrano anche minori abilità lin-

Figura 5.10 Misura sintetica del grado di conoscenza dell'inglese e della capacità di utilizzo del computer, incidenza percentuale per genere, condizione occupazionale e classe di età



Fonte: Isfol Plus 2005

guistiche e informatiche. Mentre si conferma l'elevato livello di conoscenza del computer e dell'inglese tra i giovani (oltre il 70% degli individui con meno di 30 anni possiede da 3 a 4 competenze) un individuo su due con più di 50 anni non ha nessuna competenza linguistica ed informatica.

Se si osserva il livello di conoscenza informatica e linguistica rispetto alla condizione occupazionale e le classi d'età, emerge ancora più preoccupante la situazione degli *over* 50, dal momento che tra i non occupati il 67% non è in grado di utilizzare il computer né conosce l'inglese (fig. 5.11), mostrando quindi rilevanti difficoltà nella ri-collocazione nel mercato e una forte necessità di riqualificazione.

Nell'analizzare competenze più specifiche (tab. 5.10), strettamente connesse all'attività lavorativa svolta, si osserva come un 40% degli occupati svolge mansioni di fiducia, di responsabilità e di coordinamento d'altre persone. L'incidenza è crescente rispetto al titolo di studio e l'età per ovvi motivi collegati all'esperienza lavorativa, anche se si osserva un'inversione di tendenza nella classe tra i 50 e i 64 anni. Mansioni di coordinamento e di responsabilità sono una peculiarità più maschile che femminile.

Il fatto di portare avanti un'attività o professione di famiglia interessa poco più di un 10% degli occupati, senza particolari differenze per il genere, mentre è maggiore l'incidenza nelle classi d'età più adulte e per chi ha un titolo di studio non elevato.

L'iscrizione ad un albo professionale coinvolge poco più di un occupato su cinque, ma la percentuale è leggermente superiore tra gli uomini e tra gli adulti, mentre l'incidenza raddoppia per chi possiede un titolo universitario.

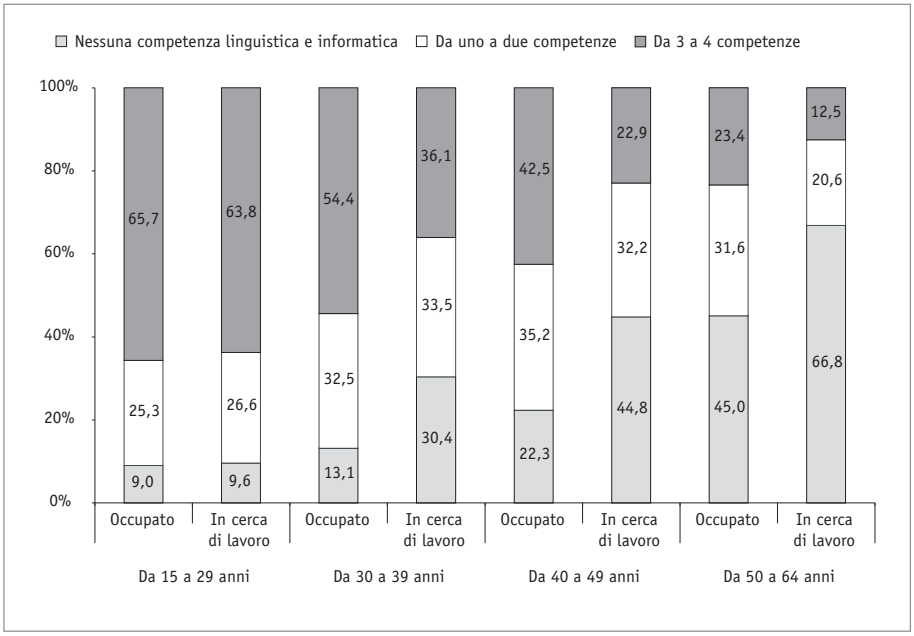


Figura 5.11 Misura sintetica del grado di conoscenza dell'inglese e della capacità di utilizzo del computer incidenza percentuale per condizione occupazionale e classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

	Svolge mansioni di fiducia o di coordinamento di altre persone o di alta responsabilità	Porta avanti una attività o professione di famiglia	È iscritto/a ad un albo professionale
Totale	**41,4**	**13,5**	**22,7**
Maschi	44,4	14,4	26,1
Femmine	36,8	12,0	18,4
Da 15 a 29 anni	36,4	10,9	13,2
Da 30 a 39 anni	43,7	12,6	23,4
Da 40 a 49 anni	44,9	14,3	27,4
Da 50 a 64 anni	37,9	16,1	26,4
Licenza media	29,7	15,2	-
Diploma	47,0	12,8	16,1
Laurea	59,6	10,3	42,9

Tabella 5.10 Competenze specifiche connesse all'attività lavorativa svolta, incidenza percentuale per genere, età e titolo di studio

Fonte: Isfol Plus 2005

Rispetto alle caratteristiche dell'occupazione svolta, vale a dire la professione e la tipologia contrattuale (tab. 5.11), si osserva come lo svolgere mansioni di fiducia e d'alta responsabilità è una caratteristica strettamente collegata ad alte professionalità e forme contrattuali autonome.

Tabella 5.10 Competenze specifiche connesse all'attività lavorativa svolta, incidenza percentuale per genere, età e titolo di studio

	Svolge mansioni di fiducia o di coordinamento di altre persone o di alta responsabilità	Porta avanti una attività o professione di famiglia	È iscritto/a ad un albo professionale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	60,3	42,0	42,1
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	53,6	7,7	41,9
Professioni tecniche	45,9	7,4	38,4
Impiegati	49,3	6,1	6,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali	33,9	18,4	18,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	30,2	16,3	19,9
Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti	20,4	6,2	2,5
Professioni non qualificate	18,1	6,9	1,9
Forze armate	66,2	2,7	4,2
Totale	**41,4**	**13,5**	**22,7**
Dipendente a tempo indeterminato	39,6	4,9	12,9
Dipendente a tempo determinato	27,0	5,1	11,6
Altre forme lavoro dipendente	27,1	11,9	27,8
Autonomo (Imprenditore/libero professionista/lavoratore in proprio)	51,2	40,5	54,6
Altre forme lavoro autonomo (Co.co.co. - Co.co.pro. - Collaborazione occasionale)	43,9	6,1	17,3
Totale	**41,4**	**13,5**	**22,7**

Fonte: Isfol Plus 2005

5.3 PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE*

Il questionario dell'Indagine Plus contiene un modulo *ad hoc* sulla formazione[177]. Benché nell'economia del questionario si tratti di una sezione breve, orientata alla raccolta delle informazioni essenziali auto dichiarate dagli stessi intervistati, i risultati che ne emergono costituiscono una base interessante per indagare aspetti specifici legati ai percorsi di transizione al lavoro e alle entrate ed uscite dai canali di formazione ad opera di individui con diverse età e diverse situazioni di vita e professionali.

L'interesse per le variabili rilevate attraverso tale modulo nasce dalla possibilità di studiare i principali comportamenti formativi degli adulti in relazione ad una gran quantità d'informazioni, che l'indagine rileva sui soggetti intervistati, riguardo caratteristiche occupazionali e comportamenti lavorativi.

Sulla base d'orientamenti definiti a livello europeo, le statistiche su istruzione e formazione s'inseriscono nel quadro complessivo dell'apprendimento permanente. La definizione di *lifelong learning*, adottata dalla Commissione europea, è relativa all'attività che comprende "tutte le modalità d'apprendimento sperimentate nel corso della vita, con l'obiettivo di acquisire conoscenze, capacità e competenze, in una prospettiva personale, civile, sociale e/o occupazionale"[178].

La domanda centrale del modulo ("*Lei negli ultimi tre anni ha partecipato a qualche seminario e convegno, ha fatto qualche corso di formazione o d'aggiornamento professionale?*") mira a cogliere in modo sintetico i livelli di partecipazione alle attività formative, in una prospettiva prevalentemente lavorativa. A seconda della condizione occupazionale e delle caratteristiche anagrafiche dell'intervistato, questa domanda può assumere un significato più vicino alla formazione iniziale o alla formazione continua.

Le domande riguardanti la partecipazione ad attività formative, infatti, sono state rivolte all'intero campione individuato e, dunque, le informazioni raccolte restituiscono un quadro relativo al volume della popolazione che ha partecipato ad attività formative negli ultimi tre anni, alle caratteristiche dei formati, alla tipologia degli interventi formativi seguiti, agli investimenti individuali messi in campo e alla potenziale domanda di formazione. Le scelte operate nella strutturazione del questionario utilizzato per l'indagine hanno consentito di ricostruire, per ogni intervistato, la situazione rispetto alla formazione in modo retrospettivo tenendo presente l'intero intervallo di tempo che va dal momento dell'intervista ai tre anni precedenti.

La percentuale della popolazione rappresentata dal campione d'intervistati tra i 15 e i 64 anni che ha partecipato nell'ultimo mese precedente la realizzazione

* Di Torchia B., Isfol, Area "Interventi formativi".

177 Il modulo è nato dalla collaborazione fra l'Area "Ricerche sui sistemi del lavoro", l'Area "Politiche e offerte per la formazione continua" e l'Area "Interventi formativi" dell'Isfol.

178 Cfr. *http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_it.pdf*

5.3 Partecipazione ad attività formative

dell'intervista ad interventi formativi, è pari al 4,1% (tab. 5.12); si tratta di un dato in linea con il tasso di partecipazione ad attività di *lifelong learning* rilevato dalla Commissione europea - Sec 2005[179] - e in base al quale la percentuale della popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha seguito attività d'istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'indagine, nell'anno 2004, è pari a un valore di 4,7 punti percentuali.

Tabella 5.12 Partecipazione ad attività formative: intervallo di tempo trascorso tra l'ultima iniziativa a valenza formativa intrapresa e l'intervista - campione giovani e adulti 15-64enni, valori percentuali

	% formati negli ultimi tre anni	% su totale della popolazione
Ultimo mese	13,8	4,1
Ultimi 12 mesi	56,5	16,7
Oltre un anno fa (ma meno di tre anni)	29,7	8,8
Totale	**100,0**	**29,6**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.13 Partecipazione ad attività formative nei tre anni precedenti l'indagine per area geografica - campione 15-64 anni, valori percentuali

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Ha partecipato ad attività formative	28,7	33,5	31,5	27,1	29,6
Non ha partecipato ad attività formative	71,3	66,5	68,4	72,9	70,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Ha partecipato ad interventi formativi nei precedenti tre anni il 29,6% della popolazione rappresentata dal campione d'intervistati. La lettura del dato disaggregato per area geografica (tab. 5.13) mostra una maggiore partecipazione ad attività formative per individui residenti nelle regioni del Nord-Est e del Centro, dove la quota percentuale di giovani e adulti interessati negli ultimi tre anni da interventi formativi di varia natura raggiunge rispettivamente il valore di 33,5 e 31,5 punti percentuali.

Al di là di una corrispondenza diretta tra ampiezza del periodo di riferimento (ultimi 3 anni o ultimi 12 mesi) e partecipazione ad attività formativa, in questa sede,

179 Commisione europea, Sec (2005) 419 "Commission Working Staff Paper - Progress towards the Lisbon Objectives in education and training - 2005 report".

l'orizzonte di breve-medio periodo non sembra modificare o incidere particolarmente sulle variabili che caratterizzano la domanda di formazione. Nonostante si passi, infatti, dal 29,6% di giovani e adulti con esperienze formative negli ultimi 3 anni al 20,8% d'individui che hanno maturato un'esperienza formativa nei 12 mesi precedenti l'indagine, rimangono pressoché invariate sia la distribuzione per genere, sia la distribuzione per area geografica (tab. 5.14).
Analizzando i dati raccolti, si conferma a grandi linee una proporzione nella distribuzione tra individui che hanno frequentato interventi di formazione e volume dell'offerta corsuale a titolarità regionale periodicamente monitorata dall'Isfol; un confronto diretto, in questo senso risulterebbe, però, poco opportuno in questa sede in quanto tra le iniziative formative prese in esame rientrano corsi privati, corsi di formazione a distanza e interventi seminariali, convegni, fiere, ecc. Nonostante tale premessa, a cui devono essere ricondotte le differenze riscontrabili con altre indagini condotte a livello nazionale, la distribuzione di formati per area geografica sembra comunque rimanere fedele ai fenomeni che caratterizzano il quadro complessivo dell'offerta corsuale a finanziamento pubblico.
Nelle regioni del Nord (Nord-Est e Nord-Ovest) si concentra, infatti, circa il 48% dei formati (senza particolari distinzioni rispetto ai due intervalli di tempo presi in esame). Rispetto alla lettura del dato disaggregato per singola area geografica, un ruolo significativo continua ad essere assunto dalle regioni del Nord-Ovest che, negli anni e rispetto alla programmazione delle attività a titolarità delle Amministrazioni regionali, si sono distinte per aver programmato e gestito un numero sempre costantemente elevato di interventi formativi orientati sia all'inserimento nel mercato del lavoro per i più giovani, sia alla riqualificazione e aggiornamento professionale per gli adulti occupati e non occupati. A seguire, il 31,6% degli individui che ha partecipato ad attività formative nei 12 mesi precedenti l'indagine risiede nell'area geografica Sud e Isole.

Tabella 5.14 Giovani e adulti che hanno partecipato ad attività formative per ripartizione geografica e sesso, valori percentuali

	Ultimi 3 anni	Ultimi 12 mesi
Nord-Ovest	26,0	26,2
Nord-Est	21,7	21,9
Centro	20,2	20,3
Sud e Isole	32,1	31,6
Totale	**100,0**	**100,0**
Maschi	56,8	56,7
Femmine	43,2	43,3
Totale	**100,0**	**100,0**
Val. % sul complesso della popolazione 15-64 anni	29,6	20,8

Fonte: Isfol Plus 2005

5.3 Partecipazione ad attività formative

In ultima posizione per quota di formati si attestano le regioni del Centro che sono rappresentate da poco più del 20% di giovani e adulti che nell'ultimo triennio ha partecipato ad un intervento con valenza formativa. Ad ogni modo, nonostante una più elevata quota di partecipazione ad attività formative caratterizzi alcune aree geografiche, maggiori informazioni in merito alla formazione professionale provengono dall'analisi delle caratteristiche dei soli individui che hanno partecipato ad interventi formativi e, in particolare, la distribuzione dei formati per titolo di studio più elevato conseguito (tab. 5.15) può fornire ulteriori spunti di analisi.

Oltre il 53% dei formati è in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore.

Come ormai noto, la domanda di formazione è più forte tra coloro che hanno conseguito titoli di studio più elevati e che, nel tempo, hanno acquisito gli strumenti cognitivi per pianificare un proprio percorso a partire dalle possibilità presenti sul proprio territorio e accedere alla formazione anche attraverso investimenti di risorse personali.

Guardando ai tre anni precedenti l'indagine, ben il 67,2% di coloro che hanno conseguito un titolo di livello terziario ha partecipato ad interventi di formazione. La percentuale scende sino al 13% se si prende in esame il gruppo di individui che ha conseguito al massimo la licenza media.

Ancora una volta, dunque, si conferma la presenza di una consistente quota di popolazione che si trova in condizione di bassa qualificazione a cui non ha fatto seguito - se non in una minoranza di casi e soprattutto tra le più giovani generazioni - alcuna forma di formazione professionalizzante di tipo intenzionale. Il risultato finale prodotto da questi fenomeni, e confermato anche dall'indagine, si concretizza nel fatto che alle opportunità formative accede con maggior frequenza quella parte di popolazione che già dispone di qualificazioni più elevate, mentre ne rimangono fuori proprio i soggetti sprovvisti delle caratteristiche che determinano l'occupabilità in quanto presentano maggiori carenze nella preparazione culturale e professionale.

Rimane, anche in questo caso, confermato il problema della dispersione dai sistemi di istruzione e formazione che configurano come una sfida impegnativa il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla Unione europea per il 2010.

Il gruppo più numeroso di individui con una esperienza formativa nei 12 mesi precedenti l'indagine (tab. 5.16) rappresenta la popolazione compresa tra le classi di età centrali: i giovani fino a 29 anni che hanno maturato una esperienza di formazione, infatti, è pari al 23,1%, contro il 32,4% dei 30-39enni e il 28,5% di 40-49enni. Complessivamente, dunque, più di un individuo su quattro di età compresa tra i 30 e i 49 anni ha avuto accesso negli ultimi 12 mesi ad iniziative formative.

Tabella 5.15 - Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, incidenza percentuale per titolo di studi

	% su totale dei formati	% formati su totale della popolazione con lo stesso titolo di studio	% su totale dei formati	% formati su totale della popolazione con lo stesso titolo di studio
Nessun titolo/licenza media	21,7	13,0	20,0	8,4
Dipl. scuola sec. superiore	53,9	40,0	53,2	27,8
Dipl. universitario, Laurea post-laurea	24,4	67,2	26,8	51,9
Totale	**100,0**	**29,6**	**100,0**	**20,8**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.15 Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, incidenza percentuale per titolo di studi

Tabella 5.16 Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 12 mesi, incidenza percentuale per classe di età

	Valore %
Da 15 a 29 anni	23,1
Da 30 a 39 anni	32,4
Da 40 a 49 anni	28,5
Da 50 a 64 anni	16,0
Totale	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Ben oltre l'80% dei formati si dichiara occupato (tab. 5.17). Interessante sottolineare che il 38,8% di coloro che si dichiarano occupati al momento dell'intervista ha usufruito di interventi formativi nei tre anni precedenti; l'incrocio tra condizione occupazionale, tipologia dell'intervento formativo e data di avvio dell'attuale occupazione potrebbe supportare ulteriori approfondimenti e riflessioni in merito al valore aggiunto rappresentato dalla partecipazione ad attività formative rispetto ai processi di transizione al lavoro.
Significativa risulta anche la percentuale - pari al 20,5% (circa uno su cinque) - relativa al tasso di coinvolgimento ad attività formative degli individui che si trovano in cerca di occupazione.
I dati sino ad ora presentati relativi alla partecipazione della popolazione ad attività formative può differenziarsi da quanto rilevato in altri indagini condotte a livello nazionale. Tale osservazione non inficia le risultanze dell'indagine condotta, anzi, proprio perché ha consentito di contemplare differenti tipologie di interventi formativi sino ad includere tutte quelle forme e strumenti che determinano, pur in assenza dell'aula, una formazione intenzionale e funzionale al progetto professionale e di vita dell'individuo può costituire una base informativa utile ad approfondire ed indagare le questioni inerenti l'accesso e il successo degli interventi stessi.
In questo senso sarà utile tenere presente che proprio per approfondire i meccanismi e le strategie funzionali all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, tra le opzioni previste per la classificazione degli interventi formativi è stata inclusa anche la formazione a distanza, quale occasione per l'auto-apprendimento assistito ma fruibile con modalità e tempi assolutamente personali e individualizzati e la partecipazione a seminari, convegni, fiere, ecc. che, pur trattandosi di attività sporadiche e non strutturate, costituiscono un'occasione per la formazione, l'aggiornamento e l'arricchimento professionale.
È stato dunque chiesto agli intervistati di descrivere sinteticamente la tipologia dell'ultimo intervento formativo frequentato (tab. 5.18). Anche in questo caso il confronto tra quanto avviene in tre anni e negli ultimi 12 mesi non evidenzia particolari differenze rispetto alla tipologia di interventi a finalità formative seguite dalla popolazione rappresentata dal campione. La formazione tradizionale organizzata in aula esercita ancora un ruolo significativo nell'ambito delle occasioni per potenziare il proprio curriculum. Ben il 60% dei rispondenti ha dichiarato di aver seguito un corso di formazione organizzato in aula.

Tabella 5.17 - Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, valori percentuali per condizione occupazionale

Condizione occupazionale al momento dell'intervista:	Formazione ultimi tre anni		Formazione ultimi 12 mesi	
	% su totale dei formati	% formati su totale della popolazione nella stessa condizione occupazionale	% su totale dei formati	% formati su totale della popolazione nella stessa condizione occupazionale
Occupato	83,1	38,8	85,7	28,1
In cerca di occupazione	6,7	20,5	5,5	11,8
Studente	5,7	17,5	1,7	3,8
Altro inattivo	4,5	15,1	7,1	8,3
Totale	**100,0**	**29,6**	**100,0**	**20,8**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.17 Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, valori percentuali per condizione occupazionale

5.3
Partecipazione ad attività formative

Interessante, notare che il 30% dei formati ha riconosciuto nella partecipazione a seminari, fiere e convegni una occasione di formazione funzionale al rafforzamento di conoscenze e competenze utili al proprio progetto occupazionale.
Proseguendo nella descrizione delle caratteristiche della formazione, il 40% circa della formazione erogata è stata organizzata direttamente o indirettamente dalla azienda di appartenenza. Il dato sembra ulteriormente confermare quanto già rilevato dalle analisi condotte in merito alle diverse tipologie di interventi formativi finanziate attraverso il FSE o a finanziamento pubblico. Da notare che ben il 18% dei formati ha investito direttamente sulla propria formazione sostenendo interamente i costi per la formazione.
Uno sguardo a coloro che al momento dell'intervista si dichiarano non occupati pur avendo seguito un'attività con finalità formative nei 12 mesi precedenti l'indagine sottolinea alcune differenze di fondo che presuppongono un ruolo centrale delle scelte effettuate rispetto alla tipologia di intervento formativo e rispetto agli investimenti sostenuti dal singolo o da terzi. Al di là dello scarto relativo alla formazione organizzata in azienda (presso cui lavoravano nell'arco dell'anno precedente l'indagine e non lavorano più al momento dell'intervista) risultano significative le differenze riscontrate nell'utilizzo dei *voucher* formativi (evidentemente per lo più destinati a non occupati o soggetti a rischio di esclusione dalla vita attiva) e il ricorso alla formazione a finanziamento pubblico su cui gioca probabilmente una differente disponibilità ad investire risorse proprie.
Nel complesso comunque le opportunità rese possibili dal finanziamento pubblico (all'interno del quale si riconoscono sia i corsi gratuiti, sia i percorsi di cui usufruire attraverso l'assegnazione di *voucher* formativi) rappresentano una *chanche* concreta per più di un terzo di giovani e adulti interessati a incrementare la propria formazione.

Tabella 5.18 - Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, per caratteristiche dell'ultimo interventi, valori percentuali

Caratteristiche ultimo intervento formaùtivo	Ultimi 3 anni	Ultimi 12 mesi	
	% su totale dei formati	% su totale dei formati	% formato non occupato al momento dell'intervista
Corso di formazione in aula	63,0	60,0	59,6
Corso di formazione a distanza	2,9	3,3	1,5
Seminari/conferenze/fiere/convegni	27,0	30,3	33,9
Attività di formazione in affiancamento sul lavoro	7,1	6,3	5,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Gratuito (o con piccole spese di iscrizione)	32,3	32,1	43,2
Organizzato direttamente e/o per conto dell'azienda	40,2	41,8	9,1
Finanziato attraverso voucher/buono formativo	9,3	7,9	18,6
A pagamento (totalmente a carico dell'individuo)	18,2	18,3	6,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.18 Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, per caratteristiche dell'ultimo interventi, valori percentuali

5.3 Partecipazione ad attività formative

Rispetto ai contenuti dell'ultimo intervento formativo intrapreso (tab. 5.19), assumono un ruolo preponderante gli interventi connessi alle singole attività professionali, ai sistemi informativi e alla applicazione di programmi informatici, ai temi della sanità e dei servizi sociali e dell'area del marketing commercio e comunicazione. La distribuzione dei formati per area tematica rispecchia le caratteristiche dell'offerta formativa nelle diverse aree geografiche.
Il confronto tra il complesso dei formati e i formati che si dichiarano non occupati al momento dell'intervista fa emerge alcune differenze anche rispetto all'area contenutistiche dell'ultimo intervento formativo intrapreso.
Tra i non occupati, i corsi funzionali all'apprendimento di una lingua straniera e dei sistemai informatici assumono un peso percentuale superiore rispetto a quanto rilevato per l'intero gruppo di formati. Maggiore è anche la percentuale di coloro che si sono formati in vista di un esame o di un concorso (evidentemente ancora senza esito positivo vista la condizione occupazionale dichiarata) e su temi inerenti la sanità e i servizi sociali. Minore invece la quota percentuale di formati non occupati che si è dedicata alla formazione sui temi di specifiche attività professionali, della produzione, della qualità e del marketing e comunicazione.
Sembra dunque che il consolidamento di competenze legate ad un lingua straniera e all'informatica e che, ad oggi, sono giustamente da ritenersi come competenze di base per mantenere la cittadinanza attiva non bastino più, da sole, a stabilizzare la posizione nel mercato del lavoro.

Tabella 5.19 Area tematica degli interventi formativi frequentati negli ultimi 3 anni e 12 mesi da giovani e adulti, valori percentuali

	Ultimi 3 anni	Ultimi 12 mesi	
	% su totale dei formati	% su totale dei formati	% formato non occupato al momento dell'intervista
Lingue straniere	3,0	3,0	6,2
Area amministrativa/contabile/finanziaria	9,6	9,9	6,0
Logistica/trasporti	1,3	1,4	0,7
Preparazione esami e concorsi	1,3	1,3	4,3
Sistemi informativi/applicazione di programmi informatici	16,7	14,0	22,4
Produzione (utilizzo macchinari, ecc.)	3,4	3,1	2,4
Qualità	3,2	3,1	2,1
Marketing/commercio/comunicazione	10,0	10,3	9,7
Sicurezza sul luogo di lavoro/igiene e protezione ambientale	8,7	8,3	4,5
Sanità/servizi sociali	13,5	15,4	17,3
Attività professionali	29,2	30,3	24,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Una maggiore attenzione ai temi e alle occasioni per irrobustire il proprio patrimonio di conoscenze e competenze sembra essere ormai caratterizzare un atteggiamento diffuso, soprattutto tra coloro che hanno o stanno sperimentando il proprio accesso nel mercato del lavoro. Oltre il 60% di chi ha frequentato un intervento formativo si è attivato più volte seguendo più di un'attività con valenza formativa (tab. 5.20); la percentuale sale addirittura sino al 68% per coloro che hanno svolto l'ultimo intervento formativo nell'arco dei 12 mesi precedenti l'indagine. Una maggiore staticità, invece, sembra caratterizzare coloro che si dichiarano non occupati; benché si rivolgano per lo più a iniziative sporadiche e meno strutturate hanno intrapreso più d'una iniziativa a valenza formativa nel 50,3% dei casi.

Tabella 5.20 Giovani e adulti che hanno partecipato ad interventi formativi negli ultimi 3 anni e 12 mesi, per numero di iniziative formative intraprese, valori percentuali

Numero di iniziative formative intraprese	Ultimi 3 anni	Ultimi 12 mesi	
	Val.% su totale dei formati	Totale dei formati	Non occupato al momento dell'intervista
Una	39,6	32,0	50,3
Più di una	60,4	68,0	49,7
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

A tutti coloro che non hanno maturato alcuna esperienza formativa è stato chiesto di specificare se comunque negli ultimi tre anni avessero fatto richiesta per partecipare ad un intervento formativo. In questo caso ha risposto positivamente soltanto il 2,4% dei rispondenti; le donne richiedono maggiormente corsi di formazione professionalizzante, mentre gli uomini sono interessati maggiormente a corsi funzionali all'aggiornamento professionale. Pur nell'esiguità del volume della domanda di formazione, una richiesta più forte proviene dai residenti nelle regioni del Sud e Isole e a seguire dalle regioni del Nord-Ovest e da giovani in possesso di titoli medio alti (diploma e laurea o titoli post-laurea).
Tra coloro che non hanno mai fatto richiesta di formazione soltanto una minima parte attribuisce tale comportamento al non aver trovato un intervento rispondente ai propri interessi. Si tratta dell'1,2% di tutti coloro che non hanno mai fatto esperienze di formazione.

5.4 LA PARTECIPAZIONE DEGLI OCCUPATI ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE*

In questa sede si analizzano i comportamenti formativi degli adulti relativi ai tre anni precedenti l'intervista, limitando l'analisi ai soggetti occupati e quindi alle attività di formazione continua[180].

L'istruzione e la formazione vengono considerate un fattore determinante per le potenzialità di un paese, in termini di eccellenza, innovazione e competitività. Gli orientamenti comunitari, a partire dalle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona del 2000, affermano la necessità di far sì che tutti i cittadini acquisiscano conoscenze, capacità e competenze e le aggiornino costantemente attraverso l'istruzione permanente e hanno stabilito degli obiettivi quantificati da raggiungere entro il 2010.

La distanza dell'Italia dal *benchmark* europeo rispetto la percentuale di partecipanti in attività di educazione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista è ancora superiore ai 5 punti percentuali[181].

Secondo i risultati dell'Indagine Plus - che ha concentrato l'attenzione sulle attività di formazione maggiormente finalizzate all'ambito lavorativo - gli adulti, nella fascia di età compresa fra 25 e 64 anni, impegnati in attività formative nelle quattro settimane precedenti l'intervista risultano essere oltre un milione e duecentomila, pari al 4,2% della popolazione di riferimento. Tale percentuale varia sensibilmente a seconda della condizione prevalente dell'individuo: 5,3% se occupato o studente, 2,5% se in cerca di occupazione, 1,1% pensionato, e infine 0,6 casalinga.

All'interno di tali gruppi, la partecipazione alle attività formative appare maggiormente correlata al titolo di studio dell'individuo piuttosto che al genere. Fra gli occupati, la quota di laureati è pari al 13,3% mentre quella dei lavoratori con licenza media non raggiunge il 2%. Sempre fra gli occupati, la percentuale di donne formate (6,2%) è superiore alla media mentre quella degli uomini è pari al 4,7%.

---

* Di Angotti R. e Bernardini A., Isfol, Area "Politiche e offerte per la formazione continua".

180 L'Area "Politiche e offerte per la formazione continua" rileva dal 2001 la domanda di formazione continua espressa dai lavoratori attraverso un'indagine *ad hoc* ("Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua", Sistan-Isf-00020). Nel 2005 l'indagine ha ampliato il campo di osservazione: la popolazione di riferimento è costituita dagli adulti (occupati e non) di età compresa fra 15 e 64 anni, al fine di cogliere complessivamente la domanda di formazione continua e permanente.

181 Commissione europea, Comunicazione *Modernizzare l'istruzione e la formazione: un contributo fondamentale alla prosperità e alla coesione sociale in Europa. Progetto di relazione comune 2006 del Consiglio della Commissione sulla attuazione del programma di lavoro 'Istruzione e formazione 2010'*, COM(2005)549, Bruxelles, 30.11.2005. (Fonte dei dati: Eurostat, Lfs).

5.4.1 La partecipazione degli occupati ad attività di formazione

5.4 La partecipazione degli occupati alle attività formative

Per quanto riguarda la partecipazione degli adulti occupati, il 38,8% dei lavoratori intervistati (per un totale di otto milioni e mezzo di individui) ha partecipato, negli ultimi tre anni, a seminari, convegni e corsi di formazione o di aggiornamento professionale. Per la maggior parte non si è trattato di eventi occasionali, in quanto il 24,7% ha partecipato a più di un'attività formativa.
La media dei formati è più alta fra i dipendenti (39,6%) piuttosto che fra gli autonomi (36,5%) ma tra i dipendenti c'è una forte divergenza tra i comportamenti formativi dei dipendenti privati, fra i quali i formati negli ultimi tre anni rappresentano il 29,9%, rispetto ai dipendenti pubblici, in cui ben il 60,3% ha partecipato ad attività formative (tab. 5.21).

Tabella 5.21 Occupati che hanno partecipato ad attività di formazione negli ultimi 3 anni, per condizione professionale, incidenza percentuale

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Sì	29,9	60,3	36,5	38,8
Sì, un'attività	13,6	17,6	11,7	14,0
Sì, più di un'attività	16,3	42,6	24,8	24,7
No	70,1	39,7	63,5	61,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

La modalità prevalente attraverso la quale i lavoratori partecipano ad attività di formazione sembra essere il corso d'aula. Il 62,6% dei formati ha frequentato corsi di formazione in aula, il 26,8% ha partecipato invece a seminari, conferenze, convegni e fiere. Il ricorso alle attività che favoriscono forme di apprendimento informale è maggiore fra gli autonomi (38,6%) mentre rilevante è il ricorso al *training on the job* fra i dipendenti privati (tab. 5.22). Al di là degli strumenti utilizzati per acquisire competenze professionali in modo informale, normalmente la quota di lavoratori che dichiarano di apprendere cose nuove durante la propria attività lavorativa risulta comunque essere molto alta[182].
Nonostante si tratti di formazione o aggiornamento professionale, soltanto nella metà dei casi le attività di formazione erano organizzate e/o finanziate dall'azienda, mentre il 17,4% dei lavoratori formati hanno dovuto investire risorse proprie. L'auto-finanziamento della formazione, se è prassi comune fra i lavoratori autonomi (36,4%), ha riguardato ben l'11,7% dei dipendenti privati. La quota dei formati che ha finanziato la propria formazione con risorse pubbliche è pari al 9,3% (tab. 5.23).

182 Si veda, a questo proposito, anche: Isfol (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, Temi & Strumenti, Isfol editore, Roma.

Tabella 5.22 Tipologie di formazione cui hanno partecipato gli occupati negli ultimi 3 anni

Tabella 5.22 - Tipologie di formazione cui hanno partecipato gli occupati negli ultimi 3 anni

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Corso di formazione d'aula	66,7	65,0	52,9	62,6
Corso di formazione a distanza (FAD)	2,3	3,7	3,9	3,2
Seminari/conferenze/convegni/fiere	20,8	24,9	38,6	26,8
Attività di formazione tramite affiancamento sul lavoro	10,3	6,4	4,7	7,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.23 - Fonte del finanziamento delle attività formative cui hanno partecipato gli occupati negli ultimi 3 anni

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Gratuito	21,2	27,9	36,9	27,7
Organizzato direttamente e/o finanziato dall'azienda/eEnte	57,7	52,7	17,9	45,7
Finanziato con risorse pubbliche	9,3	9,6	8,8	9,3
A mio carico	11,7	9,8	36,4	17,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.23 Fonte del finanziamento delle attività formative cui hanno partecipato gli occupati negli ultimi 3 anni

5.4 La partecipazione degli occupati alle attività formative

Le attività di formazione hanno trattato in prevalenza tematiche relative alle attività professionali (in misura maggiore fra gli autonomi), sistemi informatici e applicativi, argomenti relativi alla sanità e ai servizi sociali, questo ultimo in particolare fra i dipendenti pubblici, probabilmente riconducibile ai corsi Ecm (Educazione continua in medicina), obbligatori in ambito medico-sanitario.
Una parte consistente dei formati ha partecipato ad attività formative legate all'ambito aziendale (area amministrativa, contabile e finanza, sistemi di qualità e produzione), soprattutto fra i dipendenti privati. Tra gli autonomi elevato è il ricorso, insieme alle tematiche relative ad aggiornamento sulle attività professionali, al marketing, commercio e comunicazione (16,2%), mentre fra i dipendenti è elevato il numero di lavoratori che hanno seguito corsi in ambito informatico e sicurezza sul luogo di lavoro. Molto bassa è invece, per tutte le tipologie di lavoratore, la frequenza a corsi di lingue straniere (tab. 5.24).

Tabella 5.24 Argomenti delle attività formative cui hanno partecipato gli occupati negli ultimi 3 anni

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Lingue straniere	2,9	2,9	1,0	2,4
Area amministrativa/contabile/finanza	11,4	9,4	9,7	10,3
Logistica trasporti	1,8	1,6	0,5	1,4
Preparazione esami-concorsi	0,6	1,3	0,7	0,9
Sistemi informatici/applicazione di programmi informatici	17,0	16,6	9,4	14,9
Produzione (utilizzo macchinari, ecc.)	6,1	1,3	3,1	3,6
Qualità	3,2	3,3	4,1	3,4
Marketing/commercio/comunicazione/vendite	12,9	3,1	16,2	10,2
Sicurezza sul luogo di lavoro/igiene e protezione ambientale	11,3	7,6	9,4	9,5
Sanità/servizi sociali	9,4	20,5	8,7	13,2
Attività professionali	23,6	32,4	37,3	30,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tra i lavoratori non formati la quasi totalità di essi (95,9%), negli ultimi tre anni, non ha manifestato interesse per la formazione in generale: appena il 3% di lavoratori ha comunque fatto dei tentativi di partecipazione ad attività di formazione e solo per l'1,2% la non partecipazione è dovuta alla mancanza di offerta formativa adeguata. Sembrerebbe quindi molto ristretta l'area di domanda inespressa di formazione da parte degli occupati (tab. 5.25).

Ha fatto comunque richiesta di partecipazione?	%
Sì, corso di formazione	1,7
Sì, corso di aggiornamento	1,3
No, nessuna richiesta	95,9
No, poiché non ho trovato la formazione che cercavo	1,2
Totale	**100,0**

Tabella 5.25 Occupati che non hanno partecipato ad attività di formazione negli ultimi 3 anni

Fonte: Isfol Plus 2005

5.4.2 La partecipazione degli occupati a corsi d'aula negli ultimi 12 mesi

Il periodo di riferimento dell'indagine per la partecipazione alle attività di formazione sono i tre anni precedenti l'intervista, tuttavia quasi il 60% dei lavoratori formati vi ha partecipato negli ultimi 12 mesi. Sono, complessivamente, circa 5 milioni i lavoratori (il 22,8% del totale) che hanno partecipato ad attività formative nei 12 mesi precedenti l'intervista, e il 5,3% vi ha partecipato nell'ultimo mese, attraverso corsi o altre attività che favoriscono forme di apprendimento informale. Il periodo di riferimento non è influenzato dalla condizione occupazionale del lavoratore (tab. 5.26).

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Ultimo mese	3,5	9,1	5,4	5,3
Ultimi 12 mesi	17,2	36,4	21,3	22,8
Oltre un anno fa	9,2	14,8	9,8	10,7
Occupati formati nei 3 anni	29,9	60,3	36,5	38,8

Tabella 5.26 Periodo di riferimento delle attività di formazione, incidenza percentuale per tipologia d'occupazione

Fonte: Isfol Plus 2005

Se restringiamo l'osservazione alle attività corsuali, ossia a quelle attività finalizzate all'apprendimento formale, frequentate nell'ultimo anno, si nota che gli occupati formati sono circa 3,7 milioni (16,9%). Anche in questo caso emerge che i livelli di propensione formativa sono più alti fra i dipendenti pubblici.
I dati dell'indagine confermano sostanzialmente il profilo dei lavoratori formati, che emerge dalle principali indagini sul tema della formazione continua, per cui la distribuzione delle opportunità formative all'interno dell'azienda risulta essere fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa[183].

183 Cfr. Angotti R., Bernardini A., *La partecipazione dei lavoratori alla formazione continua e gli investimenti delle imprese in Italia nel periodo 2000-2004*, in: Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Isfol (2006), a cura di Montanino A., *Temi e strumenti per la formazione continua*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli.

5.4 La partecipazione degli occupati alle attività formative

Emergono inoltre forti differenze nella distribuzione delle opportunità formative in relazione alle variabili demografiche e socio-economiche.

Apparentemente, il genere non sembra essere un fattore discriminante nell'accesso alla formazione degli occupati: in media, le donne superano di un punto percentuale gli uomini; la maggiore partecipazione delle donne è evidente tra i dipendenti pubblici, si annulla fra i lavoratori autonomi e assume, invece, segno negativo fra i dipendenti di imprese private.

La distribuzione per classe di età evidenzia come l'accesso alla formazione sia inversamente proporzionale all'età: è maggiore fra i più giovani se dipendenti privati o autonomi. La situazione invece muta se osserviamo i dipendenti pubblici, fra i quali l'obsolescenza professionale dovuta all'età non rappresenta un elemento di esclusione dai processi formativi, mentre sembra che ci sia una maggiore attenzione per i lavoratori in età avanzata, in buona parte imputabile alle caratteristiche del lavoro pubblico.

Il titolo di studio rappresenta la variabile che maggiormente influenza (insieme alla condizione professionale) l'accesso ai processi formativi degli individui. Come è noto, la composizione qualitativa della forza lavoro, in particolare la sua preparazione culturale-professionale, è un elemento di importanza strategica per lo sviluppo competitivo delle imprese. In Italia, la forza lavoro presenta livelli di scolarità molto bassi rispetto agli altri paesi avanzati[184]. Una forza lavoro con una prevalenza di titoli di studio medio-bassi riduce le convenienze ad investire in formazione da parte delle imprese. I dati dell'indagine confermano che la maggior parte dei lavoratori che partecipano ad attività formative ha un elevato titolo di studio, e ciò vale a maggior ragione fra i dipendenti privati (tab. 5.27).

184 Cfr. Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Isfol (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli. Un recentissimo studio Ocse (curato da Andreas Schleicher) mette inoltre in evidenza come il problema non sia più solo il *gap* dell'Italia nei confronti dell'Europa ma quello dell'Europa stessa (in particolare di quella continentale): dai confronti internazionali, i sistemi di istruzione europei sembrano essere ormai sopravanzati da quelli asiatici (cfr. *http://www.corriere.it/edicola/index.jsp?path=COMMENTI&doc=TAINO*).

Tabella 5.27 Caratteristiche degli occupati che hanno frequentato corsi d'aula nei 12 mesi precedenti l'intervista

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Lavoratori autonomi	Media occupati formati
Media	13,6	29,0	12,3	16,9
Genere				
Maschi	14,9	27,6	12,1	16,5
Femmine	11,7	30,5	12,7	17,4
Età				
Da 15 a 24 anni	12,5	10,9	16,2	12,9
Da 25 a 34 anni	16,3	24,9	14,5	17,2
Da 35 a 44 anni	14,4	33,3	14,9	19,0
Da 45 a 54 anni	10,8	31,5	8,0	16,5
Da 55 a 64 anni	6,8	21,7	8,5	12,2
Titolo di studio				
Nessun titolo	-	-	-	-
Licenza elementare	1,9	4,1	2,1	2,3
Licenza media	7,4	16,6	7,2	8,7
Diploma	19,2	34,3	14,6	22,1
Laurea	30,3	36,8	20,8	29,4
Post laurea	43,4	19,3	40,2	30,7
Area geografica				
Nord-Ovest	13,8	27,8	9,4	15,3
Nord-Est	15,5	36,4	17,5	20,0
Centro	14,1	28,5	12,8	17,2
Sud e Isole	11,2	26,6	11,0	15,9

Fonte: Isfol Plus 2005

La distribuzione settoriale mette chiaramente in evidenza il grande contributo dei settori pubblici, in particolare il settore della sanità, in cui negli ultimi anni si sono molto diffuse le attività di Ecm, il settore dell'istruzione e la Pubblica Amministrazione in generale. Tra i settori privati, sono i settori del credito e delle assicurazioni a guidare la graduatoria, seguiti dalle telecomunicazioni, dai settori energetici e dell'informatica e servizi alle imprese. Al di sotto della media ritroviamo, invece, i trasporti e, a seguire, il commercio, l'industria manifatturiera, gli alberghi e ristoranti, il settore delle costruzioni e infine, con valori molto bassi, l'agricoltura (tab. 5.28).

Tabella 5.28 Occupati che hanno frequentato corsi d'aula nei 12 mesi precedenti l'intervista, per settore di attività economica

Settori di attività economica	%
Agricoltura, caccia e pesca	8,5
Industria estrattiva e energia, gas e acqua	21,4
Industria manifatturiera	9,6
Costruzioni	8,8
Commercio	11,4
Alberghi e ristoranti	8,9
Trasporti	12,8
Telecomunicazione	21,5
Intermediazione monetaria e finanziaria	32,4
Servizi alle imprese, attività immobiliari, noleggio, inform.	17,3
P.A.	31,4
Istruzione	26,1
Sanità	32,6
Servizi alle famiglie e servizi domestici	7,7
Media	16,9

Fonte: Isfol Plus 2005

Anche l'inquadramento professionale e, più in generale, la professione del lavoratore, è una variabile fortemente correlata con i comportamenti formativi. Fra i dipendenti, la distribuzione delle opportunità formative è direttamente proporzionale al livello di inquadramento: i formati sono il 33,1% fra i dirigenti, il 24,9% fra gli impiegati, il 7,7% fra gli operai specializzati e il 6.5% fra i non qualificati. Elevata è la propensione formativa fra gli insegnanti, fra le professioni tecniche e intellettuali e anche nelle forze armate. Molto bassa è invece la percentuale di formati fra gli artigiani, le professioni non qualificate, le colf e baby-sitter e fra gli agricoltori (tab. 5.29).

Professione	%
Dirigenti	33,1
Imprenditori, titolari d'attività	11,5
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata special	22,4
Insegnanti	33,4
Professioni tecniche	29,6
Impiegati	24,9
Call-center	10,7
Attività commerciali e addetti ai servizi	11,5
Artigiani	7,0
Operai specializzati	7,7
Agricoltori	1,6
Conduttori e operai	6,5
Professioni non qualificate	7,4
Colf, baby-sitter	3,0
Forze armate	22,7
Media	16,9

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 5.29 Occupati che hanno frequentato corsi d'aula nei 12 mesi precedenti l'intervista, incidenza percentuale per professione

Si può quindi concludere che i risultati dell'Indagine Plus confermano, nella sostanza, le tendenze generali emerse nelle altre ricerche condotte in Italia sul tema della partecipazione formativa degli adulti, mentre sarà di sicuro interesse poter studiare i comportamenti formativi degli intervistati in relazione alle altre informazioni rilevate dall'indagine, relative alle caratteristiche occupazionali e ai comportamenti lavorativi.

capitolo 6

REDDITI DA LAVORO

Nelle rilevazioni socio-demografiche sulle famiglie e gli individui raramente è presente una misura del reddito[185], ciò è dovuto soprattutto alla eterogeneità degli argomenti trattati, alla reticenza nel rispondere, alla attendibilità delle dichiarazioni e al rischio di caduta che domande di questo tipo possono comportare.
Il primo problema risiede nella limitata disponibilità di quesiti che ogni indagine può soddisfare; in particolare le indagini telefoniche hanno un limite fisiologico di resistenza (o di tolleranza) che ne comporta la riduzione dei moduli specifici. Per superare questo problema nell'Indagine Plus si è provveduto a monitorare i tempi necessari al completamento dei singoli moduli e a inserire l'intervistato in un percorso nel quale le domande relative ai redditi da lavoro vengono a conclusione di una analisi dell'occupazione che ha riguardato la forma contrattuale, la qualità del lavoro, le caratteristiche dell'occupazione, e altro ancora.
Il secondo limite, relativo alla reticenza del rispondente, è stato in parte superato "dai tempi", ovvero il clima culturale e l'atteggiamento degli individui verso gli strumenti telematici è mutato, rendendoli decisamente più familiari: pertanto l'intervista ha perso i connotati di "investigazione" che, in particolare per i lavoratori indipendenti o "in proprio", faceva temere possibili accertamenti fiscali o di "altra natura amministrativa".
L'attendibilità delle risposte, poi, è sostenuta dalla dimensione del campione e da molteplici indicatori che consentono di pesare e valutare la congruità dei valori economici espressi ed eventualmente di correggerli o integrarli qualora fossero non attendibili.
Infine, il rischio di perdere l'intervista. Questo aspetto è stato particolarmente curato attivando un piano di comunicazione verso l'intervistato che è stato infor-

185 A lungo l'unica fonte dati sul reddito da lavoro per l'Italia è stata l'indagine della Banca d'Italia sulle famiglie. Ora anche l'Istat ha introdotto nella Rilevazione continua sulle forze lavoro e in EU-Silc domande sui redditi, ma la disponibilità di questi dati è ancora limitata. Mentre l'Echp (European Community Household Panel) che pure aveva una sezione sui redditi è stata interrotta; infine l'Inps ha direttamente o indirettamente (Clap e Whip) i redditi da lavoro per i soli lavoratori dipendenti (con l'esclusione della Pubblica Amministrazione).

mato sia sui fini dell'Indagine sia sui diritti legali alle dichiarazioni che fornisce (legge sulla *privacy*) sia sulla finalità dell'Istituto che ha commissionato la rilevazioni (inserendo nel comunicato informativo sia l'Isfol, qualificato come Ente pubblico di ricerca sul lavoro e la formazione, che il Ministero del lavoro al fine di rassicurare sulla serietà dell'attività di ricerca); ciò ha contribuito ad instaurare un clima collaborativo tra l'intervistatore e l'intervistato, come i bassi tassi di caduta e abbandono testimoniano[186].

Per queste ragioni abbiamo voluto non perdere un ordinatore prezioso come il reddito da lavoro che, per quanto interpretabile e criticabile, ha il merito di offrire scale di riferimento dell'individuo nel mercato del lavoro.

186 Per una analisi dettagliata si veda il par. 9.1.

6.1 DISTRIBUZIONE DEI REDDITI DA LAVORO*

Nell'Indagine Plus è rilevato il livello di reddito percepito dalle persone occupate e con l'intento generale di massimizzare la qualità del dato minimizzando le mancate risposte, si è deciso di somministrare la domanda sul reddito in maniera differente a seconda della diversa natura dell'occupazione dell'intervistato, in modo da semplificare il calcolo del reddito percepito e conseguentemente favorire il tasso di risposta.
Si distingue dunque la domanda a seconda che l'intervistato si sia dichiarato lavoratore *dipendente*, *autonomo* oppure *collaboratore*[187]. Le interviste sono state realizzate nei primi mesi dell'anno 2005, di conseguenza nel primo caso è stato chiesto il reddito netto percepito nell'ultimo mese, nel secondo caso il reddito lordo annuo del 2004, mentre per i collaboratori il reddito lordo dell'ultimo mese.
Come ci si aspettava sia dall'analisi svolta sull'indagine precedente[188] che dalla letteratura economica, il tasso di mancata risposta per le variabili del reddito risulta fortemente correlato al tipo di occupazione, ovvero significativamente più elevato per i lavoratori autonomi e decisamente più contenuto per i dipendenti. Per quanto riguarda l'analisi e l'imputazione delle mancate risposte per i quesiti sul reddito, si è deciso di trattare le tre variabili in maniera differente, seppur con la medesima metodologia, proprio per le diverse caratteristiche riscontrate[189].
Il sistema Cati adottato nell'indagine ci permette di ridurre al minimo gli errori già nella fase stessa della rilevazione attraverso controlli di coerenza in itinere; inoltre per evitare errori di digitazione da parte dell'intervistatore si è ricorso alla doppia digitazione del reddito dichiarato.
Al fine di poter confrontare ed analizzare i redditi rilevati in maniera differente per le diverse categorie e per avere una misura complessiva dei redditi percepiti, si sono riportate le quantità rilevate al totale di reddito lordo annuo. Per far questo si è intervenuto sul reddito dei collaboratori ipotizzando lo scenario migliore, ovvero quello in cui essi abbiano lavorato per tutti e dodici i mesi ed avendo a disposizione il reddito mensile lordo si è semplicemente moltiplicata la stessa quantità per i mesi lavorati[190]. Nel caso dei dipendenti, per i quali abbiamo rilevato il reddito mensile netto percepito, si è ricostruito il reddito lordo calcolando le imposte attraverso l'applicazione delle aliquote per gli scaglioni di reddito. Il risultato è stato poi riportato al valore annuo considerando tredici mensilità.

---

* Di Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

187 Vale a dire coloro che hanno dichiarato di essere inquadrati nell'ambito lavorativo con un contratto di lavoro a progetto, co.co.co o collaborazione occasionale.

188 "La ricerca di lavoro in Italia - Rdl03": indagine svolta dall'Isfol nel 2003 su un campione di 10.000 individui nella quale anche vi è una sezione dedicata ai redditi da lavoro.

189 Vedi par. 9.4.

190 Nella rilevazione Plus 2006 sarà possibile ricostruire i valori medi annui del reddito sulla base dei mesi effettivamente lavorati, per il 2005 abbiamo considerato 12 mesi su 12.

Tabella 6.1 - Distribuzione del reddito lordo annuo per tipologia occupazionale

Reddito lordo annuo	Totale	Dipendenti full-time	Dipendenti part-time	Autonomi	Collaboratori
Media	22.770	20.910	12.240	33.221	13.645
Mediana	18.571	19.416	11.818	22.000	9.600
Moda	16.883	16.883	8.442	30.000	9.600
Deviazione standard	21.504	9.668	5.231	38.348	14.411
Valore minimo	600	2.195	2.296	600	1.200
Valore massimo	300.000	201.561	144.544	300.000	180.000
Percentili					
20	13.506	15.971	8.442	10.000	4.800
40	16.883	18.571	10.130	17.000	8.400
60	20.260	20.260	12.662	30.000	12.000
80	25.325	23.636	16.039	48.000	17.400
Q4/Q1	1,9	1,5	1,9	4,8	3,6
Numerosità	21.604.605	13.615.306	1.995.165	5.160.141	833.993

Fonte: Isfol Plus 2005

6.1 Distribuzione dei redditi da lavoro

Coerentemente con quanto emerso dall'analisi descrittiva, vi sono sostanziali differenze secondo la tipologia occupazionale.
In questa prima analisi sono stati distinti tra i dipendenti coloro che svolgono un'attività lavorativa part-time in modo da non creare distorsioni nelle stime e nei confronti con gli altri aggregati.
Il reddito medio annuo per il complesso degli occupati (tab. 6.1) è pari a 22.770. Il valore della mediana, ovvero quel valore del reddito che è posseduto dal soggetto più ricco della prima metà dei percettori più poveri, è al disotto della media. La moda, il valore del reddito più frequente, risulta ancora inferiore. Questo indica una distribuzione asimmetrica (fig. 6.1) con un'asimmetria, a sinistra e dunque una distribuzione in cui vi è un maggior numero di individui che si concentrano su livelli di reddito bassi ed un numero inferiore verso redditi significativamente più elevati. Il rapporto interquintilico[191] (Q4/Q1) ci fornisce una prima misura della distanza tra le persone più ricche e quelle più povere in termini di reddito percepito, ed in questo caso assume un valore pari a 1,9.

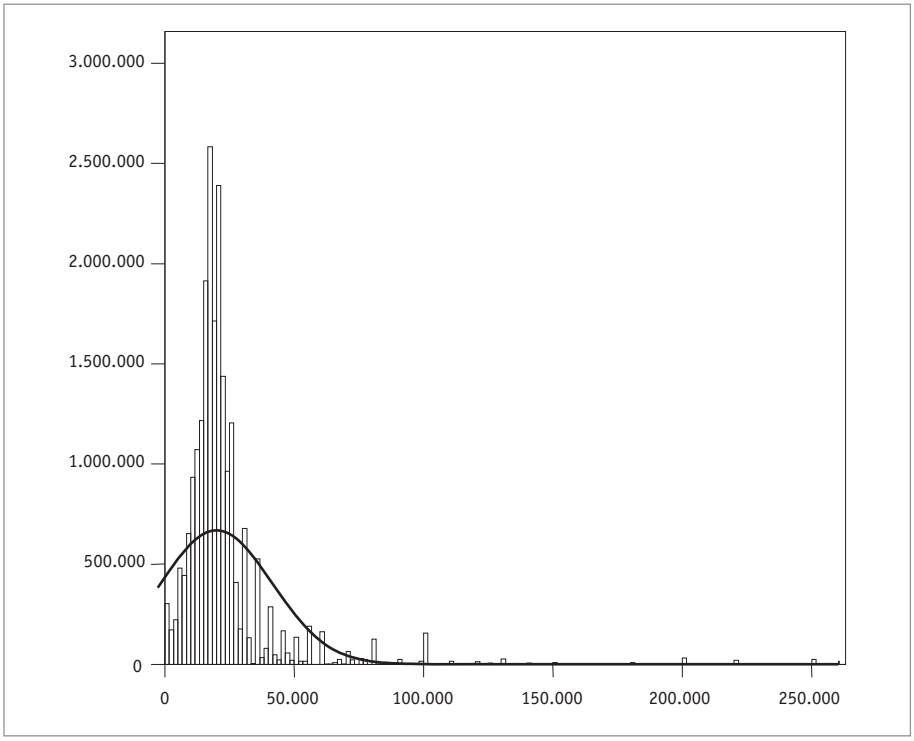


Figura 6.1 Distribuzione del reddito lordo annuo del complesso degli occupati

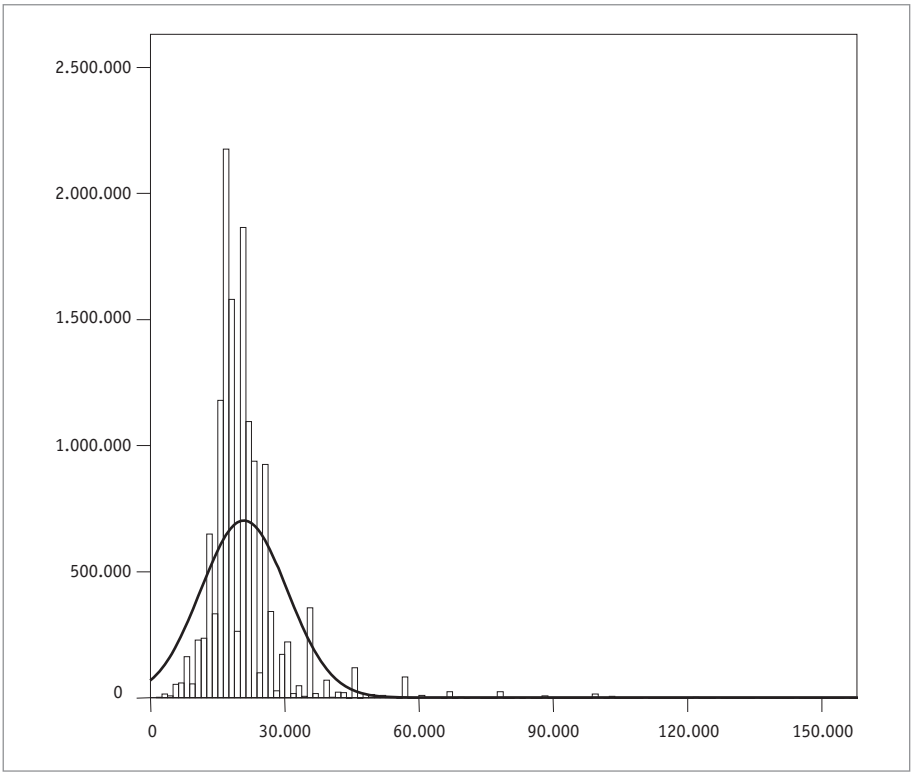
Fonte: Isfol Plus 2005

191 Per rapporto interquintilico si intende il rapporto dei valori soglia del quarto e del primo quintile. In pratica il rapporto tra il valore del reddito più basso percepito dal 20% della popolazione più ricca ed il reddito più alto percepito dal 20% della popolazione più povera.

6.1 Distribuzione dei redditi da lavoro

Se si guarda ai soli dipendenti full-time (fig. 6.2), analizzati separatamente da coloro che svolgono l'attività part-time, si osserva come il reddito medio annuo sia pari a 20.910, mentre il valore della mediana è di poco al disotto della media e il valore modale è ancora inferiore, questo indica una distribuzione più concentrata intorno alla media rispetto quanto emerso dall'analisi del reddito complessivo. A conferma di questo, sia il rapporto interquintilico (pari a 1,5) che la deviazione standard assumono valori più contenuti.

Figura 6.2 Distribuzione del reddito lordo annuo dei lavoratori dipendenti, esclusi i part-time



Fonte: Isfol Plus 2005

Per i dipendenti part-time il livello dei redditi è chiaramente inferiore, ma la distribuzione assume sempre la medesima forma (fig. 6.3), con un valore mediano e modale al disotto della media che è pari a 12.240 euro annui lordi. Il rapporto interquintilico invece torna su un livello più elevato, pari a quello osservato rispetto il reddito complessivo degli occupati.

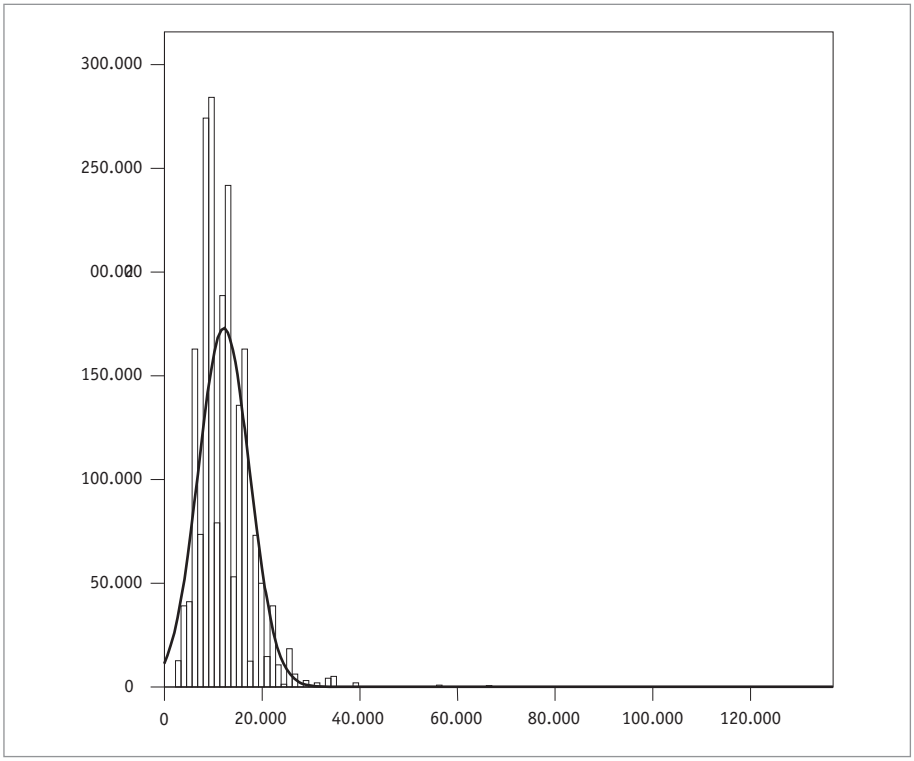
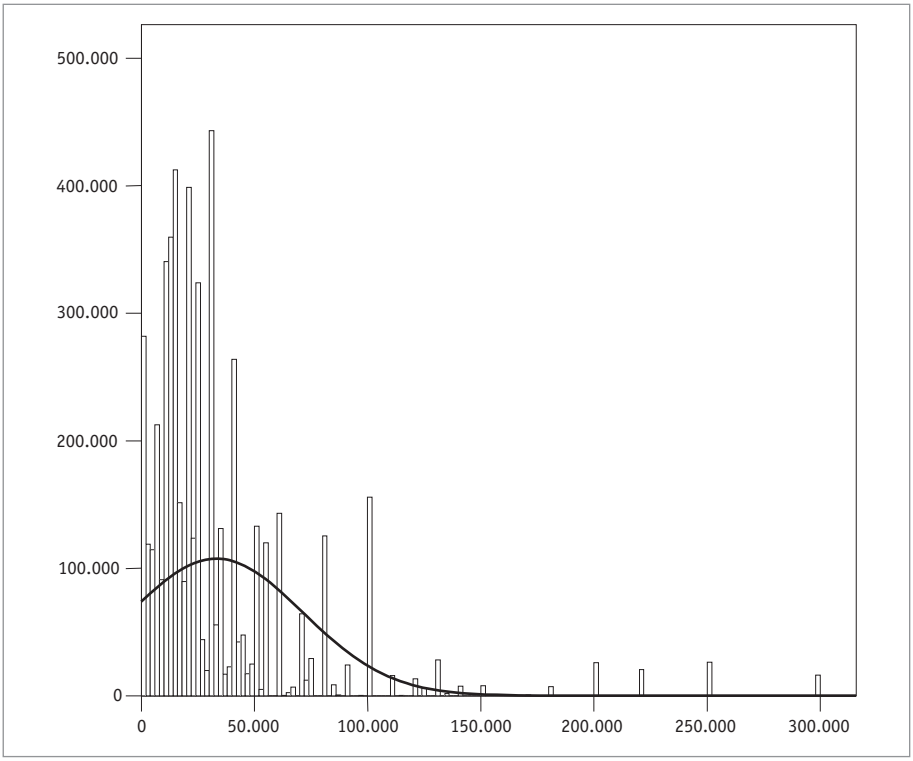


Figura 6.3 Distribuzione del reddito lordo annuo dei dipendenti part-time

Fonte: Isfol Plus 2005

Passando ad analizzare il reddito lordo annuo dichiarato dai lavoratori autonomi (fig. 6.4) si osserva come il valore medio sia pari a 33.221 euro, mentre la mediana e la moda siano rispettivamente pari a 22.000 e a 30.000, entrambe inferiori alla media. I valori osservati sono tuttavia superiori rispetto al reddito medio annuo dei dipendenti. Anche il rapporto interquintilico assume un valore ben più elevato rispetto a quello visto per i dipendenti, pari al 4,8, indicando una forte distanza tra gli estremi e quindi una maggiore disuguaglianza nella distribuzione del reddito.

Figura 6.4
Distribuzione del reddito lordo annuo dei lavoratori autonomi



Fonte: Isfol Plus 2005

I collaboratori[192], hanno invece un reddito medio significativamente più contenuto e pari a 9.600 euro. Si evidenzia anche in questo caso una concentrazione sui valori al disotto della media se si guarda alla moda ed alla mediana che risultano più basse ed entrambe pari a 9.600. Il valore del rapporto interquintile è pari a 3,6 che, anche in questo caso, evidenzia una distribuzione (fig. 6.5) con maggiori differenze tra le code rispetto a quella riscontrata per i dipendenti, ma più contenuta se confrontata con gli autonomi. Il valore più basso del reddito dei collaboratori può essere in parte spiegato dall'età media più bassa e un numero medio di ore abitualmente lavorate ridotto rispetto a quello delle altre due categorie.

192 Cfr. nota 197.

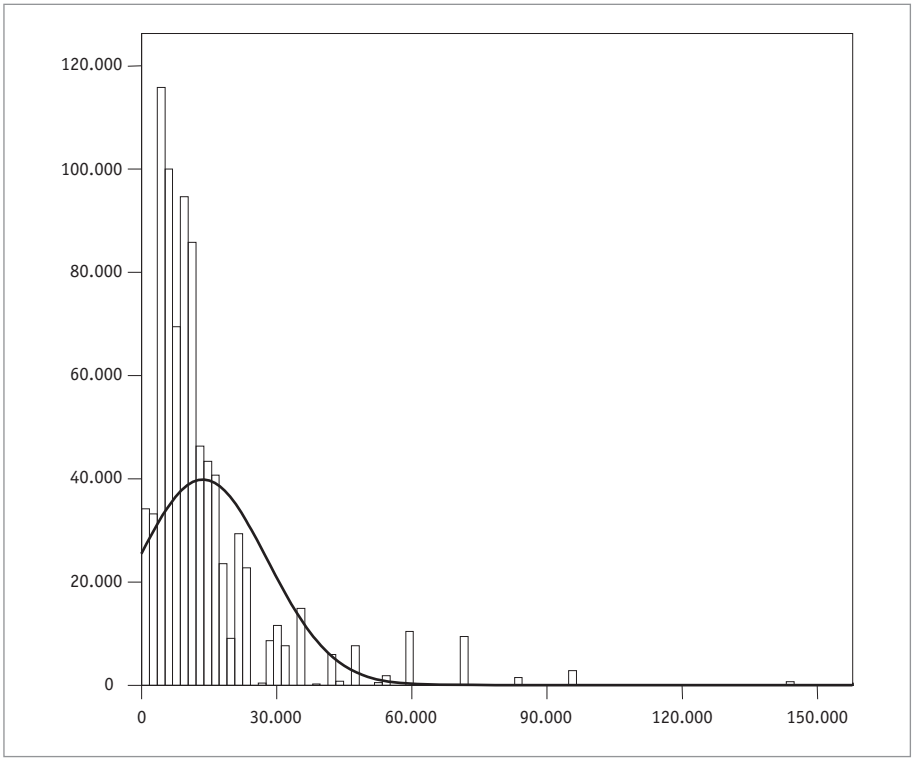


Figura 6.5 Distribuzione del reddito lordo annuo dei collaboratori

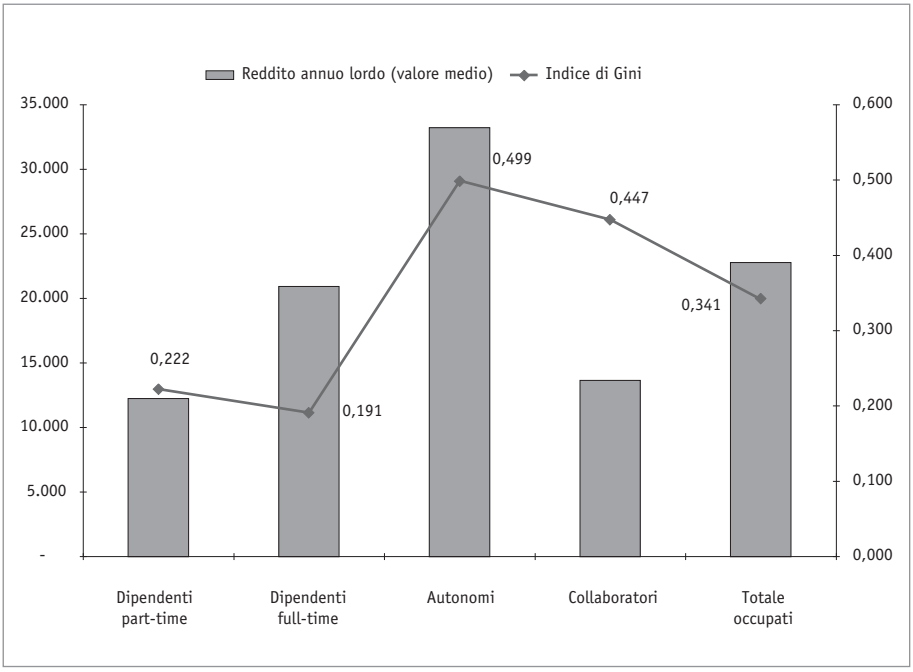
Fonte: Isfol Plus 2005

Considerando le collaborazioni, intese come "altri lavoratori autonomi", una opportunità per il lavoratore di gestire in maniera più flessibile il proprio lavoro, è possibile ipotizzare un confronto con il lavoro part-time. Tra le due forme contrattuali si ha un reddito medio lordo annuo che si attesta su livelli simili ma una distribuzione chiaramente differente. Per i dipendenti, come visto in precedenza, la distribuzione si concentra maggiormente verso sinistra ma in maniera più contenuta rispetto ai collaboratori, che evidenziano invece una maggiore distanza tra il primo e il quarto quintile, indice di una minore equità della distribuzione. Pare più opportuno, riferendosi ai collaboratori, parlare di un unicum che merita una lettura "ad hoc", come peraltro avevamo previsto nel disegno dell'indagine.

6.2 MISURE DI DISUGUAGLIANZA: INDICE DI GINI E CURVA DI LORENZ*

Andiamo ora ad analizzare in maniera più dettagliata la distribuzione dei redditi, indagando in particolar modo le differenze riscontrate nelle code delle distribuzioni che indicano la distanza tra più ricchi e più poveri, intendendo in questo caso come ricchezza quella ottenuta unicamente dai redditi da lavoro percepiti dall'attività lavorativa principale svolta dall'intervistato.
Quello che interessa sapere è in che modo la ricchezza totale, intesa come l'ammontare totale dei redditi da lavoro, sia distribuita tra la popolazione o meglio tra i percettori dei redditi stessi. Per far questo è possibile utilizzare un indice di concentrazione che dia una misura di quanto il reddito sia concentrato su poche persone oppure sia equamente distribuito. Consideriamo dunque l'indice di Gini che assume valore 1 nel caso di massima concentrazione, ovvero un solo individuo possiede tutta la ricchezza, e viceversa è pari a 0 per una concentrazione nulla, ovvero quando ogni soggetto possiede la stessa quantità di ricchezza (la ricchezza è equamente distribuita). L'indagine di Gini per il totale occupati è pari a 0,341.

Figura 6.6 Reddito annuo lordo medio ed indice di Gini per tipologia occupazionale



Fonte: Isfol Plus 2005

* Di Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

6.2 Misure di disuguaglianza: indice di Gini e curva di Lorenz

Come si vede dalla fig. 6.6, e da quanto osservato nelle analisi precedenti, si ottengono differenti livelli di concentrazioni a seconda della tipologia contrattuale. Si evidenzia una netta differenza tra autonomi (0,499) e dipendenti (0,222), infatti, nel primo caso il valore dell'indice di Gini è significativamente più elevato, ma leggermente più contenuto nell'ipotesi in cui l'autonomo sia un collaboratore (0,447), per i dipendenti invece l'indice assume valori più bassi sia che sia tratti di lavoro part-time (0,191) che a tempo pieno. È evidente dunque come per gli autonomi ci sia una più elevata differenza tra i redditi bassi e quelli più alti ed un maggiore squilibrio nella loro distribuzione. Come si poteva notare già dall'analisi dei quintili, i primi due hanno valori più alti per i dipendenti rispetto agli autonomi, viceversa sono più bassi se si guarda al terzo ed al quarto quintile. Dunque le persone che tra i dipendenti hanno una retribuzione minore guadagnano comunque di più di quanto guadagnano gli individui che tra gli autonomi si trovano nella stessa condizione. Viceversa considerando tra le due categorie chi invece ha redditi più elevati, per gli autonomi si hanno retribuzioni significativamente più alte.
Un'altra misura di disuguaglianza per la distribuzione dei redditi, di immediata interpretazione, è quella che ci fornisce la curva di Lorenz, sulle cui ordinate viene espressa la percentuale di reddito da lavoro complessivamente detenuta da ciascuna quota di percettori rispetto alla "ricchezza" posseduta. Con riferimento alla fig. 6.7 sull'asse delle ascisse abbiamo quindi le frequenze cumulate e sulle ordinate le quantità cumulate relative.

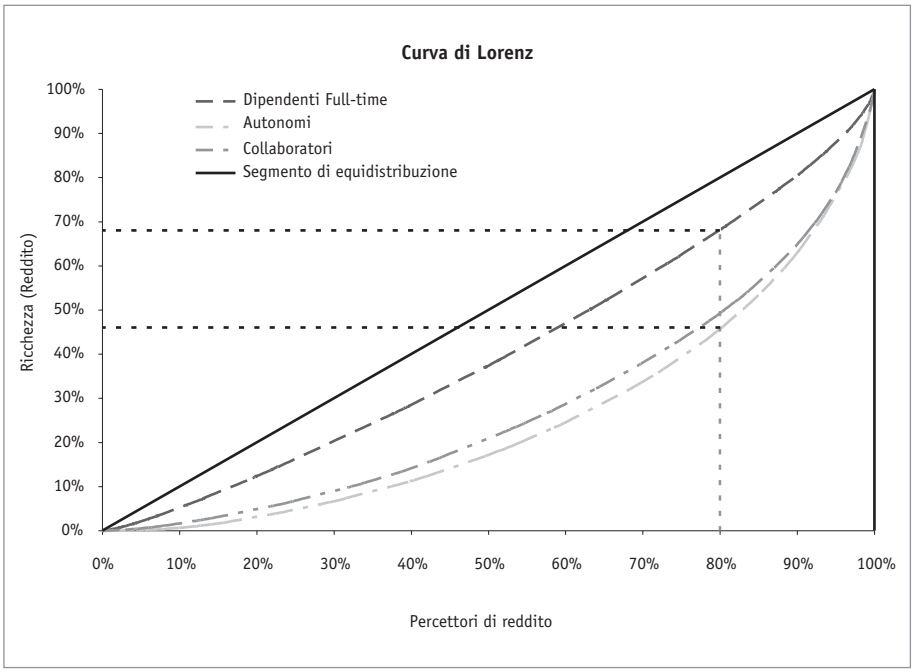


Figura 6.7 Curva di Lorenz per Dipendenti, Autonomi e Collaboratori

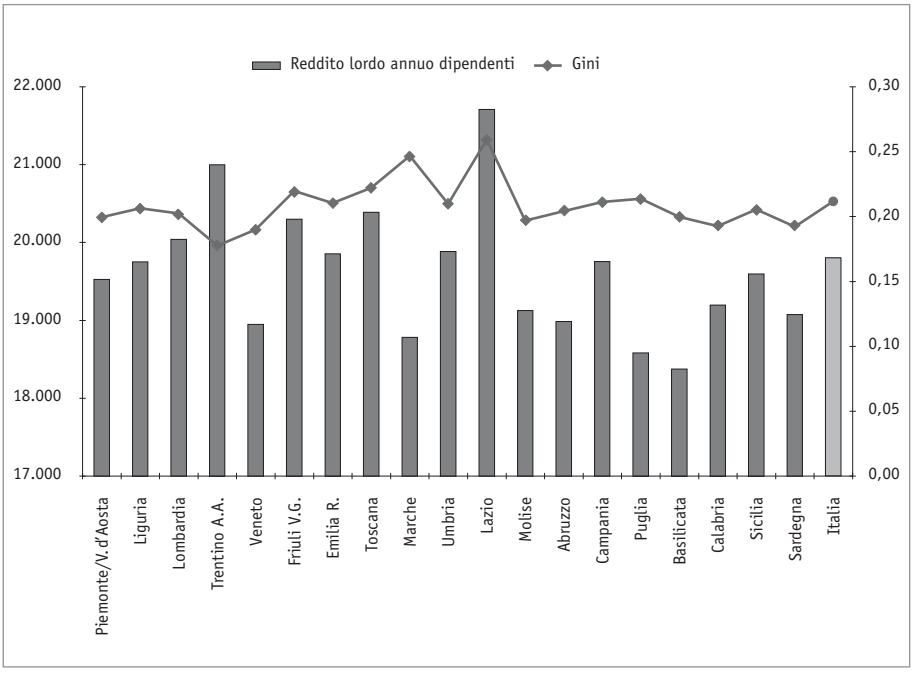
Fonte: Isfol Plus 2005

6.2 Misure di disuguaglianza: indice di Gini e curva di Lorenz

Si nota chiaramente come anche in questo caso la differenza tra autonomi e dipendenti sia evidente. La retta d'equidistribuzione rappresenta il caso in cui tutti gli individui percepiscono il medesimo reddito, dunque più la curva si distanzia da tale retta tanto più la ricchezza è concentrata nelle mani di pochi. Dal grafico si nota come l'80% delle persone meno ricche, tra i dipendenti, possiedano circa il 70% della ricchezza totale, mentre per gli autonomi la stessa quota d'individui possiede solamente il 46% della ricchezza totale. Questo indica ancora una volta come la ricchezza sia distribuita in maniera più equilibrata tra i dipendenti, mentre sia maggiormente concentrata verso relativamente pochi individui più ricchi se si guarda ai soli autonomi con, in questo ultimo caso, distanze significative tra redditi bassi e alti. In sintesi il 20% più ricco dei dipendenti ha il 30% della ricchezza da lavoro subordinato, mentre il 20% più ricco dei lavoratori autonomi possiede più del 50% dei redditi da lavoro indipendente.

Volendo svolgere analisi più approfondite dei redditi ed in particolare volendo studiare i differenziali salariali per alcune disaggregazioni, si è preso in considerazione il solo reddito dei dipendenti, sia per il maggiore livello di significatività, soprattutto nel caso di popolazioni più piccole ottenute dal maggiore livello dei disaggregazioni, sia per escludere la variabilità interna del reddito totale dovuta in gran parte alla quota dei lavoratori autonomi e alla relativa diversa natura degli errori non campionari.

Figura 6.8 Reddito lordo annuo dei Dipendenti (valore medio) ed indice di Gini per regione



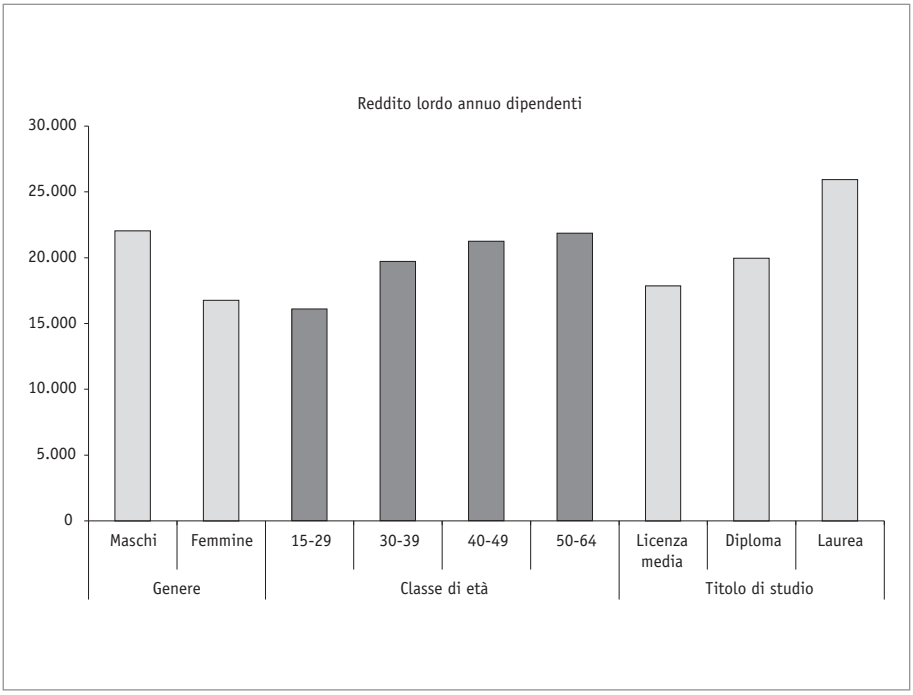
Fonte: Isfol Plus 2005

6.2 Misure di disuguaglianza: indice di Gini e curva di Lorenz

Dalla fig. 6.8 si nota subito come il reddito medio più elevato sia quello del Lazio (21.707 euro) che presenta però anche il più alto valore dell'indice di Gini pari a 0.26 che ne indica quindi una maggiore disparità; tale valore è vicino solamente a quello delle Marche (0.25), che al contrario registra un reddito ben più contenuto (18.781 euro), ma ben lontano da quello nazionale. Di poco inferiore rispetto al Lazio è il livello dei salari per il Trentino Alto Adige; che ha invece il più basso valore dell'indice di Gini. Le regioni del Mezzogiorno hanno redditi medi decisamente più contenuti rispetto alla media nazionale ad eccezione della Campania che si attesta quasi sullo stesso livello. Nell'area del Centro-Nord invece i redditi sono più elevati ad esclusione del Veneto e delle Marche. Se dunque le differenze di reddito sono ben chiare e dividono l'Italia tra Mezzogiorno e Centro-Nord, quelle per la disparità distributiva, indicata dall'indice di Gini, non sembrano seguire un andamento ben definito. I livelli più alti in questo caso sono riscontrati per il Lazio e le Marche, mentre il più basso per il Trentino Alto Adige, tali valori non sembrano però caratterizzarsi né secondo l'aerea geografica, né per i livelli medi di reddito.

È utile proseguire focalizzando l'attenzione sulla distribuzione del reddito secondo alcune aggregazioni ed i relativi differenziali, definendone gli andamenti e quantificandone le entità. Pur conoscendo il limite di un'analisi semplicemente basata sul reddito medio percepito essa è comunque un necessario punto di partenza per eventuali ulteriori approfondimenti. Come si nota dalla fig. 6.9 la differenza nei redditi medi da lavoro è netta tra uomini e donne; i primi, infatti, percepiscono un reddito maggiore di un terzo rispetto a quello delle donne. Tale argomento sarà tuttavia trattato in maniera più approfondita nel paragrafo 6.4. Per quanto riguarda l'età ed il titolo di studio si confermano le tendenze attese, ovvero che al crescere sia dell'età che del livello d'istruzione cresce anche il reddito percepito. Nel primo caso l'incremento maggiore si osserva proprio tra la prima e la seconda classe di età in cui il reddito aumenta del 22% in virtù probabilmente sia di un eventuale conseguimento di un titolo di studio superiore, sia della maggiore esperienza accumulata, evidentemente correlata con l'età. Gli incrementi successivi sono decisamente più contenuti al crescere dell'età, fino ad arrivare a un incremento del 3% tra la terza e l'ultima classe.

Figura 6.9
Reddito medio per genere, classe di età e titolo di studio



Fonte: Isfol Plus 2005

Ad influire fortemente sui livelli di reddito è anche il titolo di studio che genera i differenziali più ampi. È evidentemente la laurea a far la differenza, dato che un laureato arriva a guadagnare 30% in più rispetto ad un diplomato ed il 45% in più rispetto ad un individuo in possesso della licenza media[193]. In questo contesto è stato considerato il reddito annuo lordo dei dipendenti per i quali spesso il titolo di studio individua l'inquadramento professionale e di conseguenza anche i livelli salariali a prescindere da ulteriori fattori quali ad esempio le competenze o l'esperienza professionale.

193 Si veda anche il cap. 1.

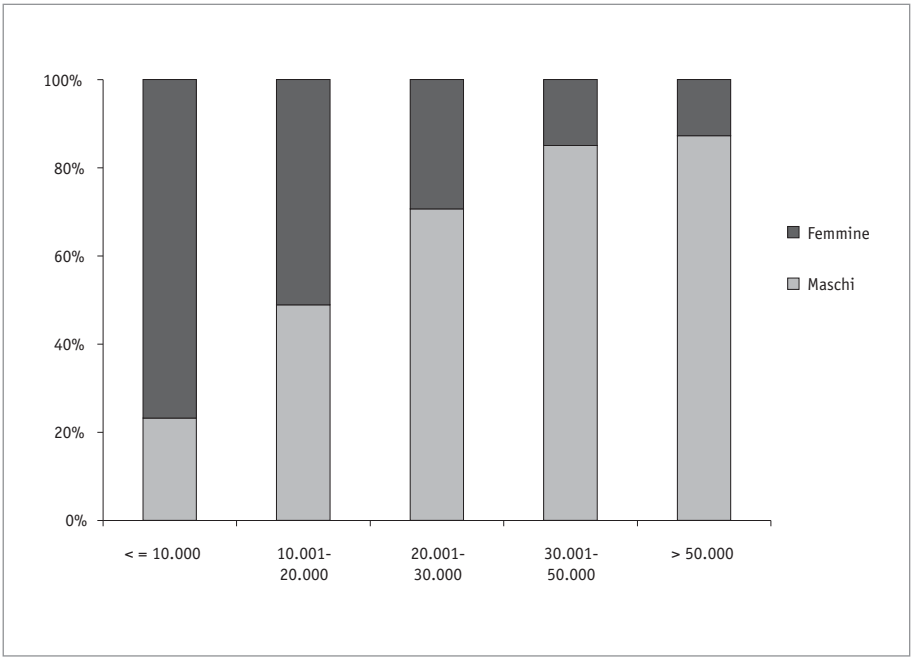
6.3 ANALISI DEL REDDITO DA LAVORO IN CLASSI*

Nei paragrafi precedenti abbiamo analizzato il reddito da lavoro non solo studiandone la distribuzione per tipologia contrattuale ma anche quantitativamente, attraverso i valori medi e con misure di concentrazione. In questo paragrafo invece si intende studiare come si distribuisce la ricchezza, intesa sempre limitatamente alla componente legata ai redditi da lavoro, in relazione ad alcune caratteristiche che ne spiegano in parte la variabilità.
Per poter analizzare la distribuzione della ricchezza nella popolazione, anziché i decili di reddito, misura classica nelle analisi sulla concentrazione, abbiamo definito per comodità espositiva e per ottenere stime attendibili 5 classi di reddito. Anche in questo caso si è voluto prendere in considerazione esclusivamente il reddito lordo annuo dei dipendenti, sia per una maggiore significatività del dato, soprattutto nel caso di più fini disaggregazioni, sia per cogliere la variabilità di ulteriori caratteristiche che non siano quelle legate alla tipologia contrattuale e dunque depurare il dato da quella forte variabilità derivante, come visto in precedenza, dalla differenza tra dipendenti e autonomi.
Nella fig. 6.10 si nota chiaramente come l'incidenza delle donne si vada assottigliando al crescere del reddito. Le donne sono infatti nettamente prevalenti, fino quasi a rappresentare l'80% dei dipendenti nella prima classe ovvero fino a 10.000 euro di reddito lordo annuo; nella seconda classe la distribuzione appare pressoché equilibrata, mentre per tutte e tre le restanti classi, ovvero per i redditi medi ed elevati, la situazione cambia a favore degli uomini. Questi ultimi rappresentano dal 70% all'80% circa del totale, per tutte le classi di reddito più elevate. È, quindi, difficile per una donna raggiungere un reddito al di sopra di 30.000 euro lordi annui; sembra esserci una soglia che divide il mercato del lavoro maschile da quello, prettamente, femminile[194].

* Di Laj S, Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

194 Si veda a tal proposito il par. 6.4 "Istruzione e differenziali salariali di genere".

Figura 6.10
Reddito annuo per genere



Fonte: Isfol Plus 2005

Il reddito è espressione diretta dell'età (fig. 6.11) e dell'anzianità lavorativa (fig. 6.12), per l'ovvio motivo che i redditi da lavoro hanno un'ampia serie di incrementi legati all'anzianità di servizio, oltre che all'affinamento delle capacità, ovvero al premio monetario che si riesce a ricavare dalla propria prestazione lavorativa. Chiaramente i due fattori sono fortemente correlati tra loro, ma sembra essere l'anzianità lavorativa ad influire maggiormente sui livelli di reddito. Forte è la presenza di giovani nei redditi più bassi, indice di un livello salariale d'ingresso piuttosto contenuto. Mentre per entrare a far parte delle classi più alte di reddito è necessaria un'esperienza lavorativa di oltre 15 anni, caratteristica posseduta da circa l'80% degli individui delle ultime tre classi di reddito.
Questo quadro è determinato, in parte, dalla dinamica salariale tipica dei lavoratori dipendenti, alimentata prevalentemente da provvedimenti generalisti, o scatti di anzianità (seniority) e legati a caratteristiche extralavorative.

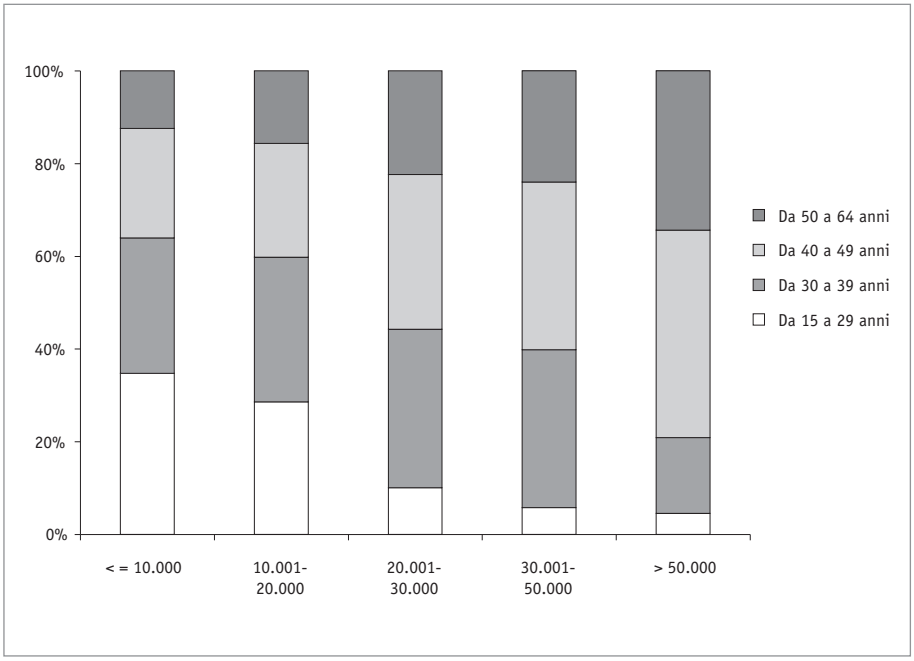


Figura 6.11 Reddito annuo lordo per classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

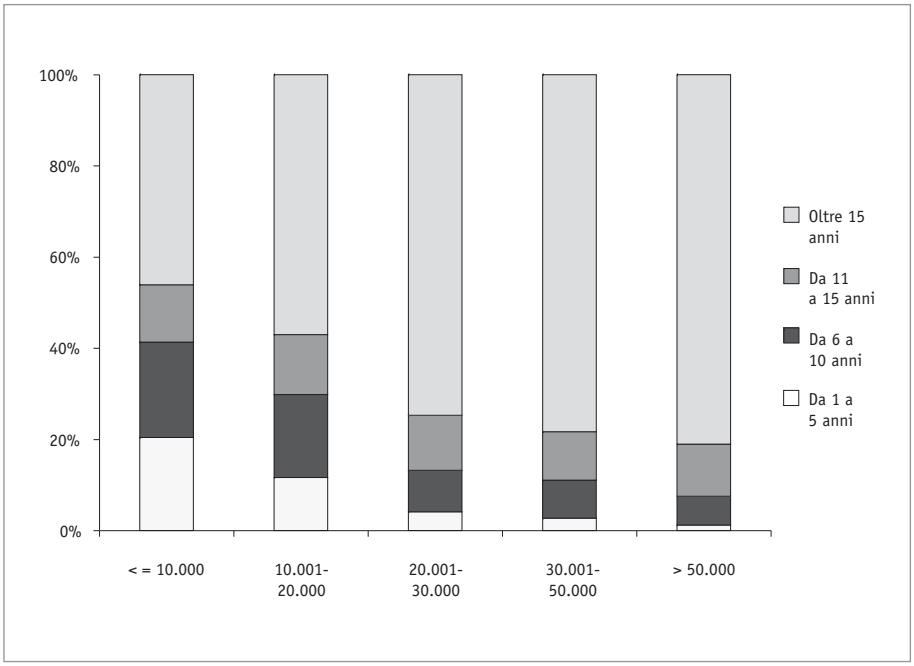


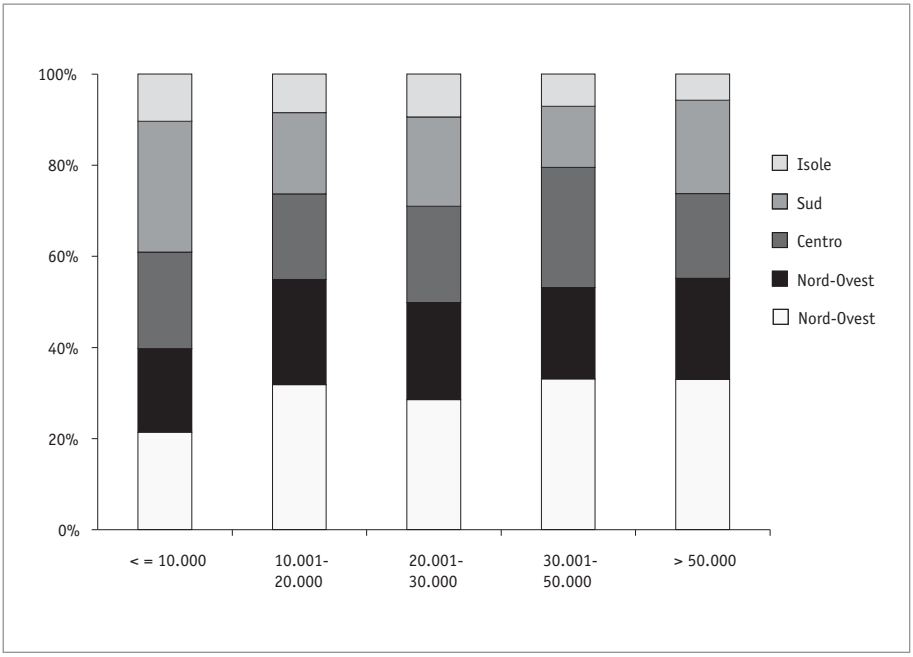
Figura 6.12 Reddito annuo lordo per anzianità lavorativa

Fonte: Isfol Plus 2005

6.3 Analisi del reddito da lavoro in classi

Considerando i redditi in base al luogo di residenza dei percettori stessi (fig. 6.13), vediamo come i lavoratori nel Nord-Ovest accrescano la loro presenza nelle classi di reddito più elevate, viceversa il Centro, ed in particolare il Mezzogiorno, hanno comportamenti meno chiari: da un lato il lavoratore del Sud risulta presente più che proporzionalmente nelle classi di reddito estreme, le più alte e le più basse, indice di una forte sperequazione delle retribuzioni, mentre dall'altro lato i lavoratori delle Isole registrano un andamento più regolare, riducendo la loro presenza al crescere del reddito in maniera lineare, ma considerando che si tratta di distribuzioni all'interno delle classi di reddito, tuttavia si evidenzia una scarsissima presenza di redditi più alti per i residenti nelle Isole. Stabile e distribuita equamente la presenza dei lavoratori del Nord-Est che rappresentano quasi la medesima quota in tutte le classi di reddito.

Figura 6.13 Reddito annuo lordo per area geografica



Fonte: Isfol Plus 2005

Passiamo ora ad esaminare la situazione reddituale riferita da chi possiede una pensione integrativa è indice di una certa disponibilità economica e di una sensibilità al risparmio precauzionale (avversione al rischio). Occorre a questo proposito tenere presente la divergenza tra l'impostazione teorica, che suggerisce a chi è esposto al rischio di perdere il lavoro di assicurarsi, e la realtà, in cui si assicurano coloro che sono "meno" esposti a questa eventualità. Infatti, il costo di assicurarsi è tale da non poter essere sostenuto dagli occupati con redditi discontinui o comunque bassi: le persone più abbienti hanno probabilmente

maggiori riserve economiche da investire in una pensione integrativa, mentre chi ha una minore continuità occupazionale e sicurezza economica non è in grado si sobbarcarsi il peso di un'assicurazione. L'incoerenza tra probabilità di essere esposti al rischio di perdita del reddito e la scelta di sottoscrivere delle polizze rimane una questione aperta ed una spia del comportamento dei cittadini, da affrontare in questi anni di transazione dal sistema di previdenza universalistico, verso uno a contribuzione, e quindi individuale (fig. 6.14).

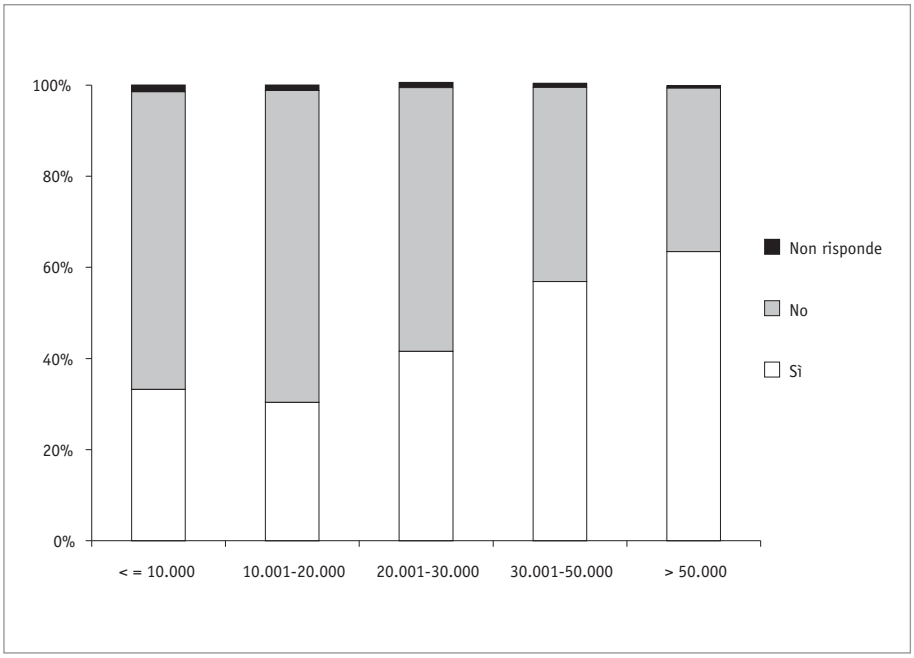
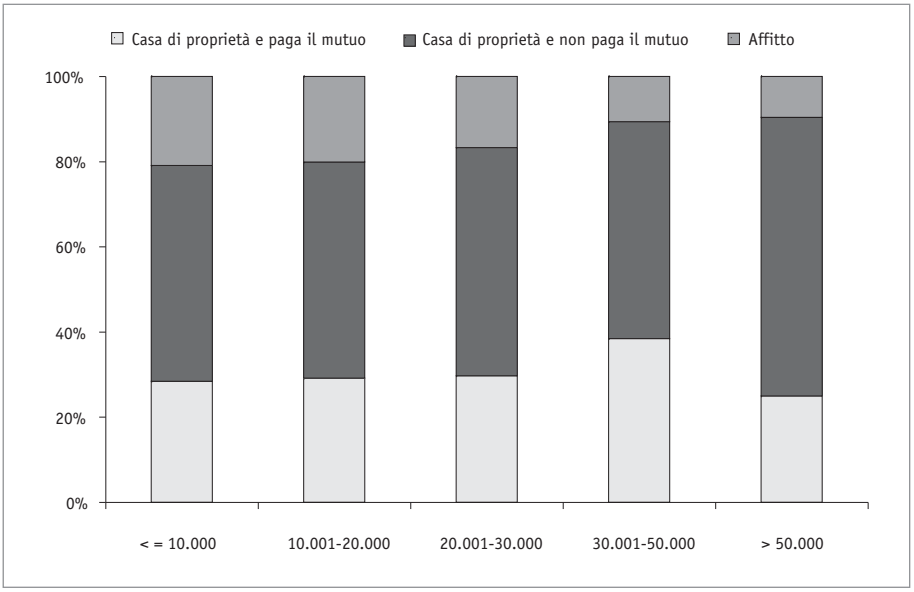


Figura 6.14 Reddito annuo lordo tra chi possiede o meno una pensione integrativa

Fonte: Isfol Plus 2005

La proprietà della casa, oggi, discrimina gli individui ricchi da quelli poveri. In particolare in aree urbane in cui le tensioni del mercato della casa sono alte, il solo reddito da lavoro può non essere sufficiente alle famiglie per formarsi e mantenere ragionevoli standard di vita. L'affitto, come era logico attendersi, è prevalente nei redditi più bassi, quelli con lavoratori e famiglie più marginali, ovvero giovani, poco istruite, monoreddito o numerose. Sembra esserci un effetto sostituzione netto tra affitto e mutuo alla soglia dei 30.000 euro in cui, evidentemente, c'è la capacità di ripagare il mutuo e pertanto si preferisce convertire la spesa in abitazione in investimento (fig. 6.15).

Figura 6.15
Reddito annuo lordo secondo il possesso o meno dell'abitazione



Fonte: Isfol Plus 2005

È nota anche la correlazione che lega il titolo di studio con i livelli dei redditi, in particolar modo se si osservano esclusivamente i lavoratori dipendenti, poiché, in molti casi, l'inquadramento professionale è legato al livello di istruzione. La percentuale di diplomati non sembra variare di molto all'interno delle classi di reddito, ma esiste invece un effetto sostituzione tra la licenza media e la laurea. I laureati hanno una presenza molto bassa nelle prime due classi e preponderanti invece (oltre il 50%) nella classe di redditi più alti. Da questa prima e semplice analisi, l'investimento in istruzione, pertanto, sembrerebbe ancora pagare per la popolazione di riferimento, ovvero tra i lavoratori dipendenti (fig. 6.16).
Ad influire in maniera significativa sul livello di reddito percepito sembra essere anche il grado di istruzione dei genitori, in particolare quello del padre dell'intervistato (fig. 6.17). I figli di laureati e diplomati vedono aumentare la loro presenza, in maniera piuttosto evidente, nelle classi di reddito più elevate; ciò può esser legato all'aumento medio dell'istruzione, ovvero al fatto che l'istruzione del figlio, nella maggior parte dei casi, sarà non minore rispetto a quella del padre, con un conseguente effetto sul reddito.

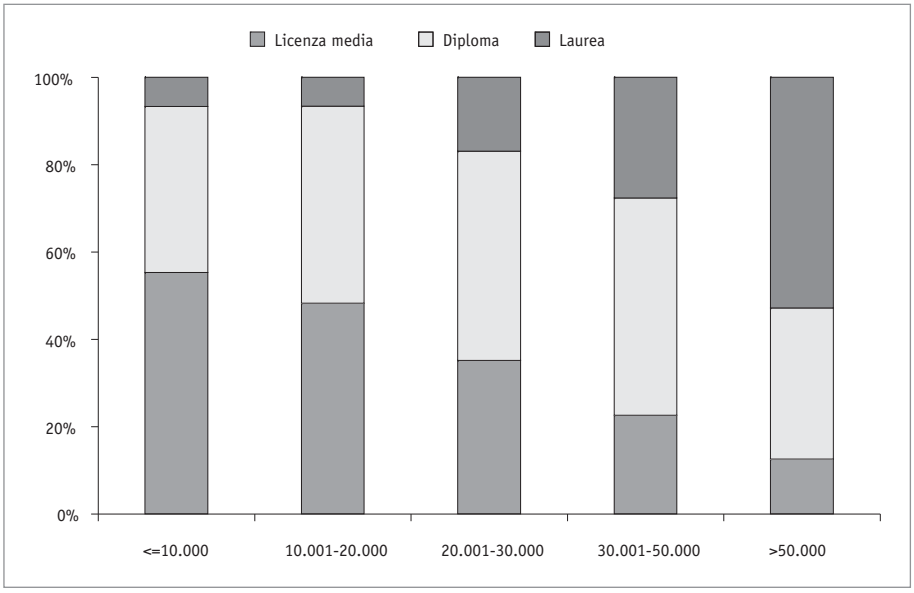


Figura 6.16 Reddito annuo lordo per titolo di studio

Fonte: Isfol Plus 2005

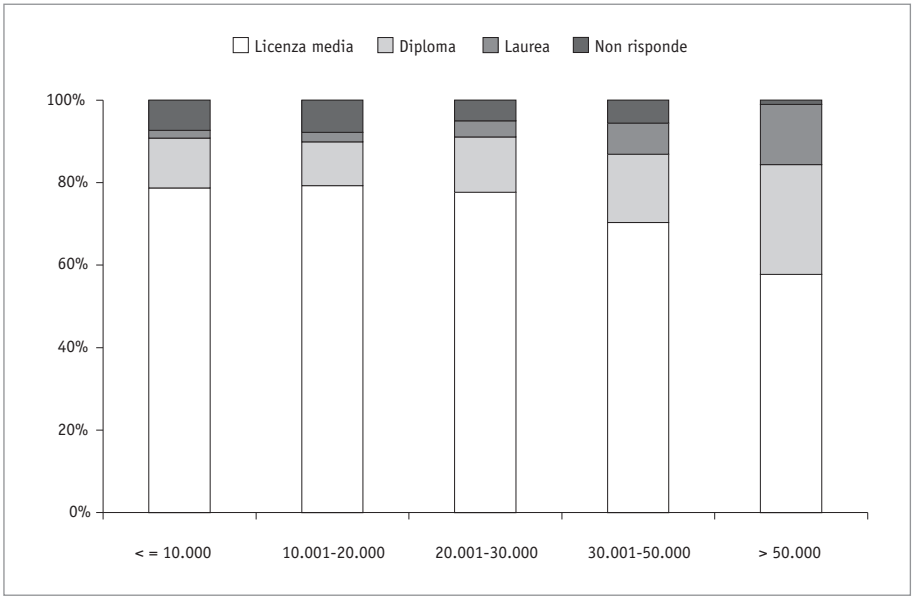


Figura 6.17 Reddito annuo lordo per titolo di studio del padre

Fonte: Isfol Plus 2005

6.3 Analisi del reddito da lavoro in classi

La tab. 6.2 mostra il reddito da lavoro lordo annuo, per tutti i lavoratori, full-time e part-time, dipendenti ed autonomi relativamente all'istruzione[195] del figlio/a (intervistato) e del padre. La tabella è stata raggruppata secondo l'anzianità lavorativa per isolare l'effetto dell'istruzione del padre sul reddito del figlio senza la contaminazione degli effetti di carriera legati all'anzianità lavorativa del figlio. Si rammenta che le performance salariali del figlio sono frutto, ovviamente, non solo della rete sociale ma anche dell'ambiente sociale (ovvero la continua e pregiata alimentazione del capitale umano che un ambiente più "istruito" può comportare e che probabilmente porterà dei ritorni in termini di appeal lavorativo e livello salariale); analisi tese a identificare questi effetti necessitano, purtroppo, impianti di rilevazioni diversi.

Iniziamo la lettura dalla tabella, dal raggruppamento "Anzianità lavorativa prima del 1990", la più stabile; in essa vediamo verticalmente il reddito percepito in funzione del titolo di studio dell'intervistato (denominato *figlio*) declinato per i livelli d'istruzione del padre. Come si vede chiaramente, a parità di istruzione, per l'attuale generazione c'è un andamento crescente del reddito rispetto all'istruzione della precedente generazione. Ciò significa che il reddito del figlio è sensibile al titolo di studio del padre, lasciando intendere la presenza di legami economici e patrimoniali tra le due generazioni. Nel caso dei laureati, avere un genitore laureato aumenta il reddito percepito di oltre 6.000 euro lordi l'anno rispetto a chi ha il padre con istruzione media inferiore. Nel caso del diplomato, titolo di studio con un valore nel passato molto alto in termini di livello professionale svolto e remunerazione attesa, l'incremento, se il padre era diplomato, rispetto a chi ha il padre con licenza media, è di circa 2.000 euro, mentre se il padre era laureato, caso particolare in cui l'istruzione del padre è superiore a quella del figlio[196] l'effetto dell'istruzione della generazione precedente sul reddito della generazione attuale è addirittura di quasi 10.000 euro.

L'esercizio è stato replicato anche per i lavoratori dipendenti full-time, di cui si riporta solo il dato riferito ad un'anzianità lavorativa antecedente al 1990 (tab. 6.3). Anche in questo caso la laurea consente incrementi significativi di reddito dopo circa 15 anni d'anzianità rispetto agli altri titoli di studio. Il reddito di chi può annoverare un padre con la laurea è comunque nettamente superiore.

La permanenza dell'effetto reddito tra generazioni è ancor più forte nel caso di un figlio con istruzione media inferiore, per il quale l'istruzione del genitore è un additivo che gli fa guadagnare quasi 500 euro al mese in più rispetto al figlio di una persona con, al massimo, la licenza media.

195 Per problemi di numerosità abbiamo aggregato nessun titolo, elementari e medie inferiori nella voce "medie inferiori", tutte le forme di istruzione media superiore in "diploma" e laurea e post-laurea in "laurea".

196 Si veda il par. 5.1 sull'istruzione.

Titolo di studio del padre	Titolo di studio del figlio		
	Media	Diploma	Laurea
Anzianità lavorativa 2005-2001			
Media	16.270	15.301	19.273
Diploma	15.732	15.670	15.420
Laurea	13.409	14.800	21.385
Anzianità lavorativa 2000-1996			
Media	18.468	18.778	20.083
Diploma	17.698	17.685	21.498
Laurea		15.826	25.792
Anzianità lavorativa 1995-1990			
Media	19.478	20.579	28.896
Diploma	14.879	20.207	24.092
Laurea		33.436	34.344
Anzianità lavorativa prima del 1990			
Media	21.048	26.032	35.397
Diploma	21.157	28.289	37.952
Laurea	23.462	37.614	41.757

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 6.2 Reddito lordo annuo, per anzianità lavorativa e interazione tra istruzione padre e figlio

Titolo di studio del padre	Titolo di studio del figlio		
	Media	Diploma	Laurea
Anzianità lavorativa prima del 1990			
Media	1.160	1.355	1.692
Diploma	1.338	1.440	1.809
Laurea	1.600	1.341	1.852

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 6.3 Reddito netto mensile lavoratori dipendenti full-time, per anzianità lavorativa e interazione tra istruzione padre e figlio

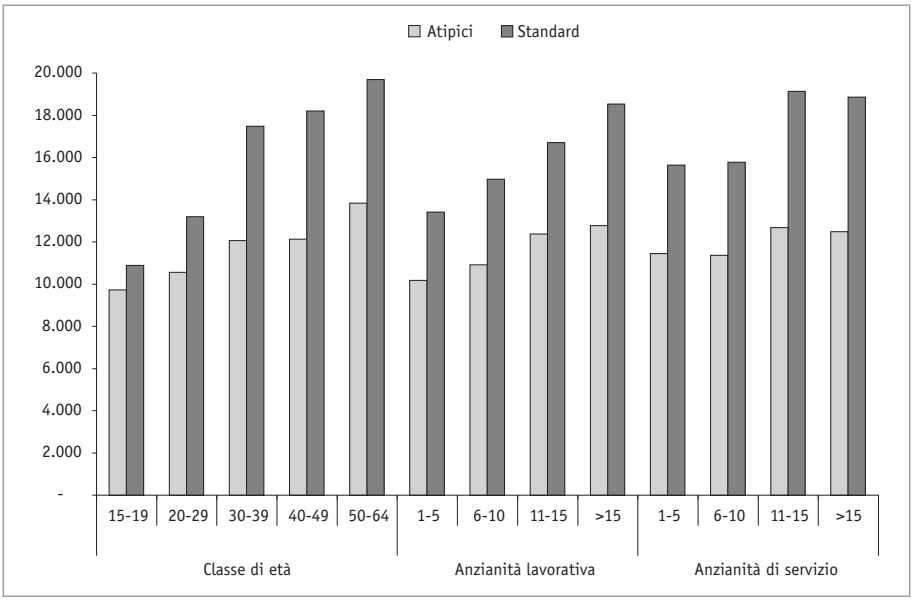
6.3.1 Redditi da lavoro per forme contrattuali atipiche e standard

Il reddito annuo dei lavoratori con forme di lavoro standard è sistematicamente superiore a quello dei lavoratori non standard, sia controllando per classe d'età, che per anzianità lavorativa ed anzianità di servizio (fig. 6.18). Come già ampliamente ricordato nella presente trattazione[197], l'incidenza del lavoro atipico si riduce al crescere dell'età e dell'anzianità lavorativa; tuttavia il differenziale salariale tra lavoratori standard ed atipici è crescente rispetto a queste due caratteristiche.

197 Si vedano i parr. 1.3 e 1.4.

Pertanto essere occupato con forme di lavoro non standard produce differenziali salariali già al momento dell'entrata nel mondo del lavoro, in maniera piuttosto contenuta solo per i più giovani ma che divengono significativamente più ampi già in presenza di una minima esperienza lavorativa. Come noto, oltre alla semplice differenza di reddito da lavoro, esistono una molteplicità di ulteriori fattori che rendono il lavoro atipico meno solido. Tali istituti contrattuali sono nati, in parte, per conferire flessibilità alle imprese e in parte per favorire l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro. Invece il permanere, indipendentemente dall'esperienza e dall'età del lavoratore, in queste condizioni lavorative e con questa disparità di trattamento sembra un segnale dell'utilizzo delle forme atipiche in maniera differente rispetto alla volontà del legislatore. C'è larga intesa nell'interpretare la permanenza in forme atipiche oltre un certo lasso di tempo come di una precarizzazione del lavoro.

Figura 6.18 Reddito annuo secondo a tipologia contrattuale e a caratteristiche personali



Fonte: Isfol Plus 2005

6.4 ISTRUZIONE E DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE*

In Italia, come negli altri paesi industrializzati, gli uomini ricevono salari in media più elevati rispetto alle donne, anche a parità di caratteristiche che influenzano la rispettiva produttività (Blau e Kahn, 1997); si parla, quindi, di "discriminazione salariale" di genere.

Diversi studi teorici si sono proposti di analizzare le cause della discriminazione salariale, soprattutto nel contesto di modelli di capitale umano. Si è sostenuto che le donne investono più risorse rispetto agli uomini nella cura della casa e della famiglia e, pertanto, accumulano minore esperienza sul lavoro. Inoltre, il fatto che le donne si attendono una carriera più discontinua le induce ad investire meno in istruzione e in formazione e questo potrebbe portare a un livello di produttività minore e a minori salari (Becker, 1985). Tuttavia le analisi empiriche hanno evidenziato come l'investimento delle donne in istruzione non sia minore rispetto a quello degli uomini (Bettio e Villa, 1999) e come in settori non competitivi le imprese che assumono un maggior numero di donne hanno un livello di profittabilità in media più alto rispetto a quello delle altre imprese (Hellerstein, Neumark e Troske, 1997).

Altri modelli teorici hanno spiegato la discriminazione salariale di genere ricorrendo alla nozione di "discriminazione statistica": se in media le donne hanno una carriera più discontinua rispetto a quella degli uomini, i datori di lavoro, nel decidere quanto investire nella formazione dei lavoratori, tengono conto della media, penalizzando, in tal modo, quel segmento della popolazione femminile maggiormente produttivo (Aigner e Cain, 1977).

Diversi studi hanno riscontrato come le differenze salariali per genere aumentino al crescere del salario (il cosiddetto fenomeno del *glass ceiling* o *soffitti di vetro*). Questo risultato è coerente con il modello di Lazear e Rosen (1990) in cui le imprese devono decidere se collocare i lavoratori su un sentiero salariale piatto (senza addestramento) o su un sentiero salariale crescente (promozioni di carriera) e, considerando che le donne hanno una maggiore probabilità di lasciare o interrompere il lavoro, tendono ad essere collocate con maggiore probabilità rispetto agli uomini sul sentiero "piatto". Un'altra spiegazione è che le donne si "auto-selezionano" in occupazioni a più basso salario dove le interruzioni sul lavoro sono meno penalizzate (Mincer e Polacheck, 1974). Alternativamente Booth et al. (2003) assumono che le donne in occupazioni ad alto salario ricevono un numero minore di offerte di lavoro alternative, a causa della loro minore mobilità attesa, e pertanto le imprese sono meno incentivate a aumentare il loro salario. Infine una serie di modelli assume che le donne abbiano un minore potere di negoziazione rispetto agli uomini a causa di una diversa attitudine a competere (Gneezy et al. 2003; Babcock e Laschever, 2003).

---

* Di Meliciani V., Università di Teramo.

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

Le analisi empiriche che si sono proposte di quantificare la discriminazione salariale di genere hanno incontrato la difficoltà di distinguere tra differenze salariali dovute a differenti caratteristiche (giustificate, quindi, da diversità nel livello di produttività del lavoro) e vera e propria discriminazione (si veda, ad esempio, Blau e Kahn, 1997). Mentre è relativamente semplice calcolare le differenze salariali per genere tenendo conto di una serie di caratteristiche che influenzano la produttività del lavoro (istruzione, esperienza, tipo di occupazione, settore di attività), la discriminazione risulta sottostimata, quando le caratteristiche stesse sono influenzate dalla discriminazione (ad esempio le donne a causa della discriminazione possono in media ricoprire occupazioni meno remunerate). Allo stesso tempo, se alcune caratteristiche che influenzano la produttività non sono misurate, la differenza salariale residua (e quindi attribuita alla discriminazione) potrebbe essere sovrastimata.

Altri studi, sempre di carattere empirico, hanno adottato approcci diversi al fine di misurare la discriminazione salariale di genere, ad esempio utilizzando campioni omogenei quali i laureati alla scuola di legge dell'Università del Michigan 15 anni dopo la laurea (Wood, Corcoran e Courant, 1993), ed hanno riscontrato significativi divari salariali di genere soprattutto nelle fasi più avanzate della carriera.

Anche studi di carattere sperimentale hanno evidenziato l'esistenza di discriminazioni salariali e per tipo di occupazione tra uomini e donne. Ad esempio uno studio ha esaminato l'effetto sulla composizione femminile delle orchestre del passaggio ad audizioni anonime e ha riscontrato come tale misura spiegasse tra il 25 e il 46% dell'aumento nella percentuale di donne nelle prime cinque orchestre negli Stati Uniti (Goldin e Rouse, 2000).

Infine ulteriore evidenza della discriminazione di genere si può trovare esaminando la casistica giuridica. Ad esempio nel 1990 il tribunale americano si è pronunciato contro la Price Waterhouse, affermando che la società di certificazione dei bilanci aveva un sistema di valutazione che "permetteva che commenti negativi stereotipati di carattere sessuale influenzassero la selezione dei partner" (Bureau of National Affaire, 1990).

Mentre c'è un'ampia evidenza empirica sulla discriminazione salariale di genere, recentemente alcuni studi hanno esaminato la relazione tra discriminazione e istruzione. In particolare de la Rica, Dolado e Llorens (2005) hanno riscontrato come in Spagna la relazione tra discriminazione e livello salariale sia molto diversa a seconda del grado d'istruzione: mentre per alti livelli d'istruzione la discriminazione cresce al crescere del salario (il cosiddetto effetto *glass ceiling*), per livelli di istruzione medio-bassi la discriminazione risulta maggiore per i livelli salariali più bassi. Tale risultato è stato spiegato dagli autori considerando che la Spagna è un paese con un basso tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro (soprattutto per titoli di studio bassi) e, pertanto, i datori di lavoro penalizzano la componente femminile della forza lavoro all'ingresso nel timore di un alto tasso d'abbandono.

Questo lavoro si propone di estendere all'Italia lo studio della relazione tra istruzione e divari salariali di genere, utilizzando i dati dell'Indagine Plus del 2005. L'indagine ha il vantaggio di fornire informazioni, non solo sul titolo di studio conseguito, ma anche sulle competenze specifiche (linguistiche, informatiche, ecc.) acquisite dai lavoratori e sulla formazione continua, consentendo, quindi, un'analisi più approfondita del rapporto tra istruzione, competenze e discriminazione salariale di genere. In particolare sarà possibile valutare se le differenze salariali di genere sono il risultato di una minore istruzione o formazione del segmento femminile della popolazione lavorativa oppure hanno luogo anche a parità di istruzione, competenze e formazione continua.

6.4.1 Alcuni confronti internazionali

I confronti internazionali sui differenziali salari di genere sono piuttosto limitati a causa della carenza di dati comparabili sul tema. Un notevole sforzo in questo senso è stato compiuto recentemente da Blau e Kahn (2000) utilizzando dati Ocse non pubblicati. I risultati di questo lavoro sono riportati nella tab. 6.4, anche se è possibile aggiungere il dato più recente per l'Italia di fonte Isfol Plus, pari a 0,880.

È importante sottolineare come la diversità del campione renda i dati non perfettamente confrontabili, tuttavia il dato Isfol evidenzia una diminuzione nei divari salariali tra il 1996 e il 2004 coerentemente con quanto ci si poteva attendere. In effetti, anche nei periodi precedenti, in tutti i paesi (tranne la Svezia) i divari salariali di genere si sono andati assottigliando nel tempo.

La tabella evidenzia anche come i divari salariali di genere in Italia siano minori rispetto alla media Ocse (in particolare l'Italia si trova al quinto posto tra i paesi con i divari più bassi dopo il Belgio, la Francia, l'Australia e la Svezia). Questo risultato positivo è in parte attenuato dal fatto che il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro in Italia è inferiore rispetto alla media dei paesi Ocse (Oecd Employment Outlook, 2002).

Tabella 6.4
Rapporti salariali donne/uomini (calcolati rispetto la mediana)

Paese	1979-81	1989-90	1994-98
Italia	na	0,56	0,58
Australia	0,56	0,57	0,60
Austria	0,45	0,47	0,48
Belgio	na	0,58	0,63
Canada	0,44	0,46	0,48
Finlandia	0,51	0,53	0,55
Francia	0,55	0,59	0,62
Germania Ovest	0,50	0,51	0,52
Irlanda	na	na	0,52
Giappone	0,41	0,41	0,44
Olanda	na	0,52	0,53
Nuova Zelanda	0,51	0,53	0,57
Spagna	na	na	0,49
Svezia	0,58	0,55	0,58
Svizzera	na	0,51	0,52
Regno Unito	0,43	0,47	0,52
Stati Uniti	0,43	0,49	0,53

I dati sono di fonte Ocse e si riferiscono ai salari settimanali dei lavoratori a tempo pieno. Gli anni considerati per i diversi paesi sono i seguenti: Australia: 1979, 1989, 1998; Austria: 1980, 1989, 1994; Belgio: 1989, 1995; Canada: 1981, media 1988 e 1990, 1994; Francia: 1979, 1989, 1996; Germania Ovest: 1984, 1989, 1995; Italia: 1989, 1996; Giappone: 1979, 1989, 1997; Olanda: 1990, 1995; Nuova Zelanda: media 1988 e 1990, 1997; Svezia: media 1978 e 1980, 1989, 1996; Svizzera: 1991, 1996; Regno Unito: 1979, 1989, 1998; Stati Uniti: 1979, 1989, 1996
Fonte: elaborazione di Blau e Kahn (2000) su dati Ocse non pubblicati

Studi più recenti hanno confrontato i divari salariali di genere distinguendo tra lavoratori con bassi titoli di studio (licenza media o diploma) e alti titoli di studio (laurea e post-laurea) utilizzando i dati dell'indagine Echp (European Community Household Panel). La tab. 6.5 riporta i risultati dello studio di de la Rica, Dolado e Llorens (2005) relativo al 1999. Dalla tabella si evince come, in tutti i paesi considerati ad eccezione della Spagna, i divari salariali di genere calcolati alla mediana della distribuzione sono maggiori per gli individui con livelli d'istruzione più elevati. Inoltre lo studio evidenzia come, mentre in Danimarca e nel Regno Unito i divari salariali crescono al crescere del salario, in Spagna, Grecia e Italia l'andamento dei differenziali salariali è più irregolare e la dinamica è diversa a seconda del livello d'istruzione conseguito; questa diversa dinamica nel caso dell'Italia sarà oggetto di approfondimento nel paragrafo seguente.

Paese	Scuola media e diploma (1999)	Laurea e post-laurea (1999)
Italia	0,065	0,060
Danimarca	0,067	0,063
Regno Unito	0,060	0,059
Grecia	0,064	0,060
Spagna	0,057	0,062

Tabella 6.5 Rapporti salariali donne/uomini (calcolati rispetto la mediana) per livelli d'istruzione

Fonte: elaborazione di De La Rica, Dolado e Llorens (2005) su dati ECHP 1999

6.4.2 Un'analisi descrittiva

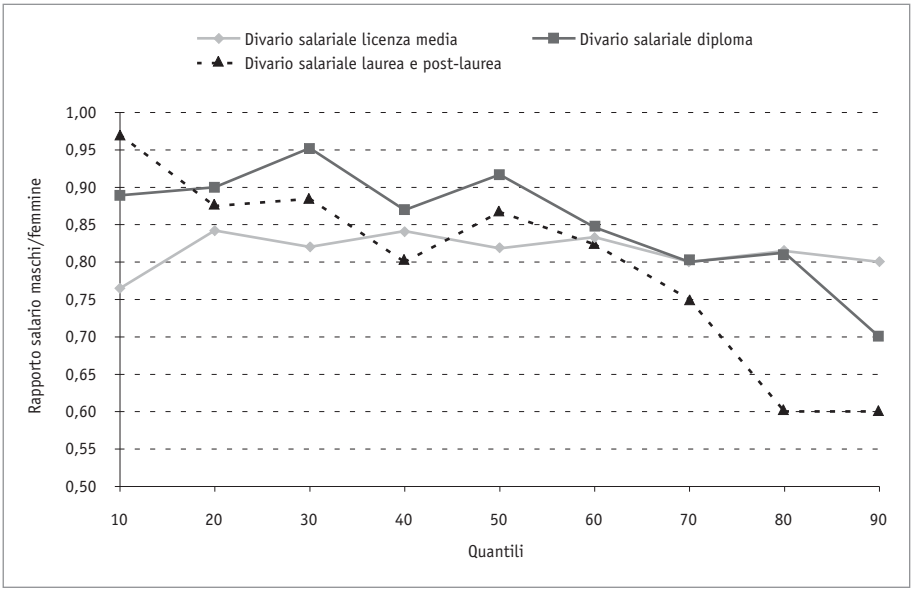
L'Indagine Isfol Plus 2005 è organizzata in moduli e riporta una ricca serie di informazioni relativamente al grado di istruzione, a specifiche competenze e alla formazione sul lavoro per diverse categorie di individui (occupati, inattivi e in cerca di occupazione). In questo paragrafo prenderemo in considerazione un sotto-campione costituito esclusivamente da lavoratori dipendenti che lavorano a tempo pieno, mentre nell'analisi di regressione considereremo l'intero campione dei lavoratori dipendenti e introdurremo il part-time tra le variabili esplicative dei salari.

Il campione utilizzato nelle analisi descrittive è costituito da 4381 uomini e 3843 donne per il quale i dati relativi ai salari sono più affidabili rispetto a quelli dell'intero campione che include anche i lavoratori autonomi. Infine l'esclusione del lavoro part-time permette di eliminare una fonte di distorsione nelle differenze salariali di genere dovuta al fatto che la scelta del part-time è più frequente tra la componente femminile della forza lavoro (nel campione Isfol solo il 4% dei lavoratori dipendenti di sesso maschile ricorre al part-time, mentre la percentuale per il sesso femminile è del 25%).

Il rapporto salariale tra donne e uomini cresce dal 75,7% per il campione che include i lavoratori part-time all'82,4% per il campione che include esclusivamente i lavoratori a tempo pieno.

La fig. 6.19 riporta i divari salariali per genere distinguendo tra diversi livelli di istruzione (basso: scuola media obbligatoria; medio: diploma; alto: laurea o post-laurea) per quantili (dal decimo al novantesimo quantile) di salario. La figura permette, quindi, di avere informazioni più ricche rispetto ai confronti salariali che si concentrano solo sulla media della distribuzione e di evincere l'eventuale esistenza dei cosiddetti effetti *glass ceiling* e *glass floor* (differenze salariali maggiori per bassi livelli di salario).

Figura 6.19
Divari salariali di genere per livelli di istruzione e quantili



Fonte: Isfol Plus 2005

Differentemente da de la Rica, Dolado e Llorens (2005) che distinguono tra istruzione bassa (licenza media e diploma) e alta (laurea e post-laurea) si considerano tre livelli di istruzione (licenza media, diploma e laurea o post-laurea).
I risultati dell'analisi indicano un andamento simile a quello riscontrato nel caso della Spagna, con divari salariali crescenti al crescere del salario per alti livelli d'istruzione e decrescenti per bassi livelli d'istruzione; infine, per i livelli d'istruzione intermedi, l'andamento è simile a quello riscontrato per i livelli d'istruzione più elevati, anche se la crescita dei divari al crescere del salario è meno accentuata.
In conclusione, per livelli d'istruzione più bassi le differenze salariali tra uomini e donne diminuiscono al crescere del salario, mentre per titoli di studio più elevati la penalizzazione femminile cresce al crescere del salario. Questa tendenza, riscontrata anche nel caso spagnolo, è stata spiegata considerando che, per livelli d'istruzione più bassi, il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro è basso e pertanto i datori di lavoro investono poco nell'addestramento della parte femminile della forza lavoro perché si aspettano un elevato tasso d'abbandono. Tuttavia, al crescere della carriera lavorativa le donne divengono più "affidabili" e i salari tendono a convergere. Al contrario, per titoli d'istruzione più elevati, i salari d'ingresso di uomini e donne tendono ad essere simili, ma le donne avanzano con più difficoltà nella carriera in quanto svolgono occupazioni con minori possibilità di crescita salariale (Mincer e Polacheck, 1974; Booth et al., 2003).
Al fine di verificare queste ipotesi la tab. 6.6 riporta le differenze salariali per genere distinguendo per la durata dell'occupazione (minore di quattro anni, tra quattro e dieci anni, e maggiore di dieci anni) oltre che per il livello d'istruzione.

Esperienza/istruzione	Licenza media	Diploma	Laurea
Meno di 4 anni	0,056	0,067	0,068
Tra 4 e 10 anni	0,057	0,060	0,056
Più di 10 anni	0,055	0,056	0,050

Tabella 6.6 Differenze salariali di genere per livello d'istruzione ed esperienza

Fonte: Isfol Plus 2005

La tabella mostra come per livelli di istruzione medi e soprattutto elevati le differenze salariali di genere aumentano con l'esperienza lavorativa coerentemente a quanto previsto dai modelli teorici citati, mentre per livelli d'istruzione più bassi le differenze salariali rimangono più o meno stabili al variare dell'esperienza lavorativa. Nel caso italiano, pertanto, l'evidenza di differenze salariali decrescenti al crescere del salario, per titoli di studio bassi, non può essere spiegata dal fatto che al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro le donne sono considerate meno affidabili degli uomini a causa della bassa partecipazione al mercato del lavoro per le qualifiche più basse.
Le figg. 6.20 e 6.21 riportano informazioni più dettagliate rispettivamente sulla distribuzione territoriale e per classi di età dei divari salariali per livello di istruzione.

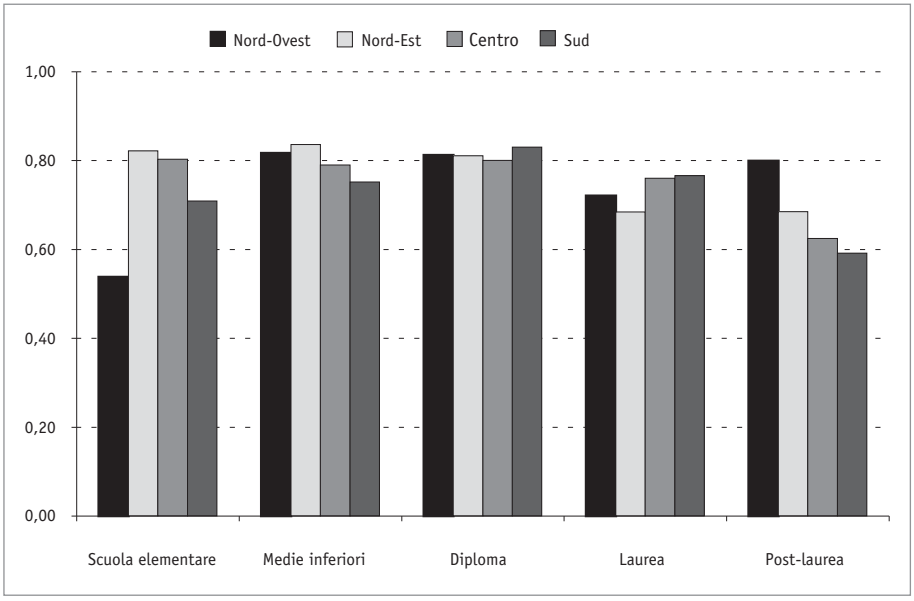


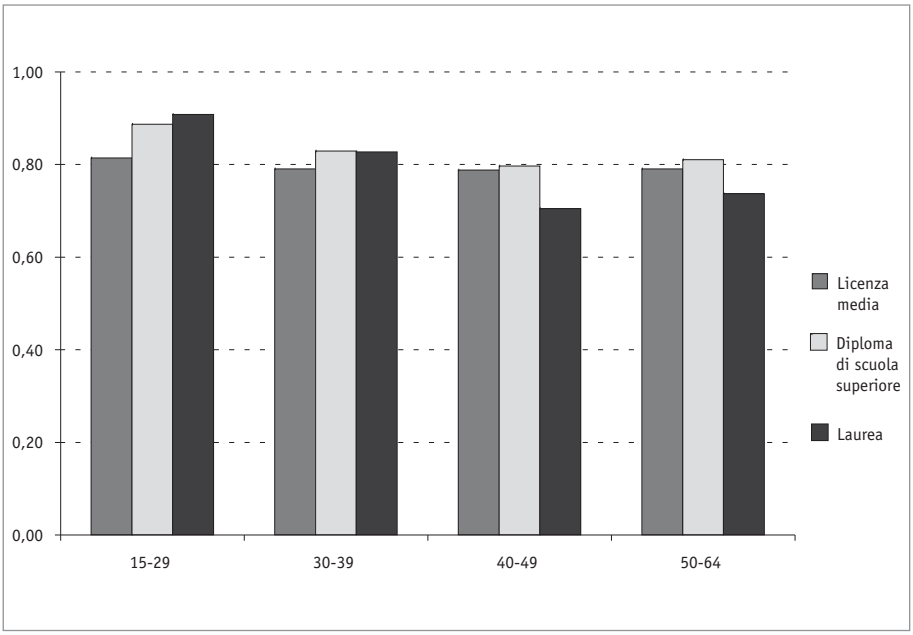
Figura 6.20 Divari salariali di genere per istruzione e area geografica

Fonte: Isfol Plus 2005

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

Dalla fig. 6.20 si può riscontrare come, in tutte le aree geografiche tranne il Nord-Ovest, i divari salariali di genere siano più marcati per i titoli di studio più elevati (laurea e post-laurea), nel Nord-Ovest, al contrario, i divari sono particolarmente accentuati per i titoli di studio più bassi. Infine, in tutte le aree geografiche, i divari minori si hanno per titoli di studio intermedi (diploma). La fig. 6.21 riporta i divari salariali per classi di età e titolo di studio.

Figura 6.21 Divari salariali di genere per classe di età e livello d'istruzione



Fonte: Isfol Plus 2005

È interessante osservare come, nel segmento più giovane della popolazione, i divari salariali più bassi si riscontrano in corrispondenza dei titoli di studio più elevati, mentre nelle classi di età più avanzate i divari salariali maggiori sono presenti tra gli individui maggiormente istruiti. Ancora una volta questa evidenza suggerisce la maggiore difficoltà per le donne rispetto agli uomini di avere accesso alle posizioni più prestigiose e meglio remunerate che si raggiungono nella fasi più avanzate della carriera lavorativa.

Nelle analisi che seguono si è voluta approfondire la relazione tra discriminazione salariale e discriminazione per tipologia di professione svolta, sempre tenendo conto dei diversi livelli di istruzione. In particolare la fig. 6.22 riporta le differenze salariali medie per livello d'istruzione e tipologia d'occupazione. Le professioni sono ordinate in senso decrescente rispetto ai salari medi percepiti dagli occupati.

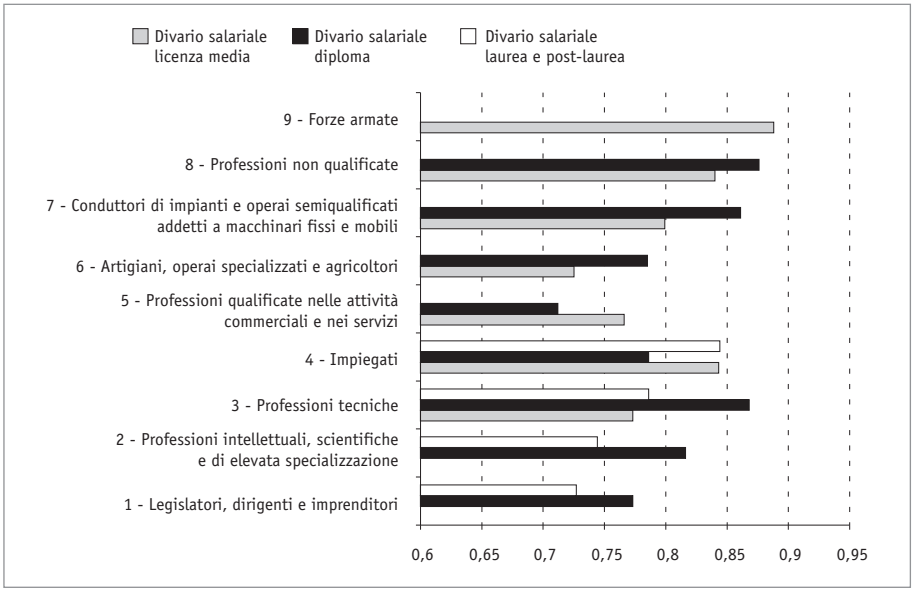


Figura 6.22 Differenze salariali di genere per titolo di studio e professione

Fonte: Isfol Plus 2005

Ovviamente coloro che hanno titoli di studio più elevati tendono a svolgere occupazioni più qualificate e meglio remunerate e viceversa, pertanto, la numerosità campionaria di alcune categorie è molto bassa (ad esempio coloro che svolgono le professioni di legislatore e dirigente ed hanno solo la licenza media sono un numero esiguo: sette uomini e una donna). Al fine di avere una rappresentatività statistica nella fig. 6.22 sono state riportate solo le differenze salariali di genere quando il numero di osservazioni è superiore a venti.

Coerentemente con l'analisi per quantili si riscontra come, per titoli di studio più elevati, le differenze salariali siano maggiori per le professioni maggiormente prestigiose e meglio remunerate, mentre per titoli di studio intermedi e bassi l'andamento è irregolare con divari salariali più alti per le professioni maggiormente qualificate rispetto al titolo di studio (legislatori e dirigenti per i lavoratori con il diploma e professioni tecniche per i lavoratori con licenza media) e per professioni con qualifica medio-bassa rispetto al titolo di studio (professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi per i lavoratori con il diploma e artigiani, operai specializzati e agricoltori per i lavoratori con la licenza media), mentre i divari più bassi si riscontrano nelle professioni con qualifica medio-alta rispetto al titolo di studio e con qualifica bassa.

La tab. 6.7 riporta la distribuzione per professione e titolo di studio tra uomini e donne.

Tabella 6.7 - Distribuzione per professione e titolo di studio tra uomini e donne

Professioni		Licenza media		Diploma		Laurea e post-laurea	
		Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,6	0,2	3,2	1,0	11,7	3,6
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,3	1,5	5,4	16,2	51,4	55,2
3	Professioni tecniche	5,3	4,2	11,9	11,5	7,9	10,4
4	Impiegati	19,1	24,7	43,1	54,2	26,2	27,9
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	7,3	17,7	6,2	7,9	1,1	1,9
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	35,1	21,9	16,1	3,7	0,5	0,5
7	Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari	23,7	18,1	9,3	3,6	0,4	0,3
8	Professioni non qualificate	6,8	11,0	1,8	1,9	0,0	0,2
9	Forze armate	1,8	0,7	3,0	0,0	0,8	0,0
Totale		**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
% riga		24,7	13,7	54,2	53,2	21,1	33,2

Fonte: Isfol Plus 2005

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

Come ci si poteva attendere sia gli uomini che le donne con titoli di studio più elevati ricoprono in media professioni di maggiore prestigio. Tuttavia è interessante osservare come le donne, pur avendo in media un titolo di studio più elevato (il 33% della popolazione femminile ha una laurea o un titolo post-laurea rispetto al 21% degli uomini, mentre solo il 14% delle donne ha la licenza media rispetto al 25% degli uomini) ricoprono professioni in media meno prestigiose (per i titoli di studio più elevati il 12% degli uomini rientra nella categoria "legislatori e dirigenti" mentre per le donne la percentuale scende al 3,6%). Inoltre si può osservare come per titoli di studio più bassi una maggiore percentuale di donne rispetto agli uomini svolge professioni senza qualifica (l'11% delle donne rispetto al 6,8% degli uomini) e questo può in parte giustificare l'ampio divario salariale per titoli di studio più bassi nel decimo percentile della distribuzione salariale (cfr. fig. 6.19). A differenza del caso spagnolo, in Italia i marcati divari salariali che si riscontano tra i lavoratori con bassi titoli di studio per i livelli salariali più bassi non dipenderebbero dalle attese di abbandono della componente femminile della forza lavoro, ma da una maggiore difficoltà delle donne a ricoprire occupazioni più qualificate. Questo risultato spiegherebbe anche la minore percentuale di donne con titoli di studio bassi che potrebbe essere associata alla maggiore probabilità per le donne di dover ricoprire, in assenza di un'istruzione secondaria, professioni non qualificate. Diversi studi hanno attribuito i minori salari delle donne rispetto a quelli degli uomini al fatto che le donne investono più risorse nella famiglia e sono quindi meno produttive sul lavoro o, comunque, sono meno disposte a dedicare tutte le loro energie all'avanzamento nella carriera. Inoltre la presenza dei figli renderebbe la carriera delle donne più discontinua e questo giustificherebbe sia i minori salari percepiti dalle donne rispetto agli uomini sia le minori prospettive di carriera.

Al fine di verificare il ruolo giocato dai figli nello spiegare i divari salariali di genere, la tab. 6.8 riporta le differenze salariali per titolo di studio per il campione di lavoratori dipendenti a tempo pieno con e senza figli.

Tra i lavoratori dipendenti a tempo pieno, nonostante la percentuale di donne con titoli di studio elevati sia considerevolmente maggiore rispetto a quella degli uomini (33% contro 21% nel campione completo e 39% contro 28% nel campione senza figli), le donne percepiscono salari considerevolmente più bassi di quelli degli uomini e la penalizzazione salariale risulta particolarmente marcata per i titoli di studio elevati (le donne percepiscono salari che sono il 74% di quelli degli uomini a livello di laurea e il 65% a livello di titoli post-laurea per l'intero campione, mentre le percentuali nel campione senza figli sono rispettivamente del 71% e del 72%). Questo risultato suggerisce che per gli uomini è più facile ottenere un lavoro, mentre le donne devono investire relativamente di più in istruzione per accrescere la probabilità di entrare nel mondo del lavoro. Inoltre, una volta entrate nel mondo del lavoro, le donne con titoli di studio elevati hanno minori prospettive di carriera rispetto agli uomini, anche in assenza di figli. Le differenze salariali di genere sono invece meno marcate per titoli di studio intermedi (i salari femminili sono circa l'80% di quelli maschili) dove le prospettive di carriera sono più limitate.

Tabella 6.8 Differenze salariali di genere per titolo di studio

Titolo di studio	Intero campione			Campione senza figli		
	Rapporto salariale	%		Rapporto salariale	%	
		Maschi	Femmine		Maschi	Femmine
Licenza elementare	0,719	2,2	1,9	0,748	3,6	2,6
Licenza media	0,808	22,5	11,6	0,829	18,2	11,4
Diploma	0,818	54,2	53,3	0,809	50	46,5
Laurea	0,739	19,4	31,3	0,708	25,4	37,1
Post laurea	0,654	1,7	1,8	0,723	2,8	2,4

Fonte: Isfol Plus 2005

Il confronto tra le differenze salariali di genere nel campione con e senza figli evidenzia come le differenze salariali diminuiscano nel campione senza figli per titoli di studio più bassi e per titoli post-laurea, mentre aumentano lievemente a livello di diploma e laurea. In generale sembra quindi che la presenza di figli contribuisca poco o niente, almeno direttamente, a spiegare le differenze salariali di genere. Certamente rimane possibile una spiegazione indiretta secondo cui i datori di lavoro, non sapendo a priori se le donne decideranno o meno di avere figli, al fine di ridurre il rischio di investire nella formazione di lavoratori che potrebbero in seguito avere una carriera più discontinua o diminuire la produttività sul lavoro, preferiscono privilegiare la componente maschile della forza lavoro. In tal caso a parità di impegno sul lavoro e produttività, le donne risulterebbero "statisticamente discriminate".

Prima di giungere a questa conclusione è opportuno analizzare più approfonditamente le ipotesi di alcuni modelli di capitale umano che attribuiscono le differenze salariali di genere a un minore investimento in capitale umano per la componente femminile della popolazione. Si è già visto come tali ipotesi siano in contrasto con l'evidenza dei più alti titoli di studio conseguiti in media dalla componente femminile del campione dei lavoratori dipendenti in Italia, tuttavia è possibile che le donne, pur entrando nel mercato del lavoro con maggiore istruzione rispetto agli uomini, investano poi meno nell'acquisizione di competenze specifiche e nella formazione continua.

La tab. 6.9 riporta le differenze salariali di genere per diversi livelli di competenze specifiche e per i lavoratori dipendenti che hanno o non hanno seguito più di un corso di formazione negli ultimi tre anni.

Competenze e formazione	Rapporto salariale		% risposte affermative	
	No	Sì	Maschi	Femmine
Competenze informatiche (1)	0,59444	0,56806	54,4	53,6
Competenze linguistiche (2)	0,59028	0,52222	17,5	20,4
Iscrizione a albi professionali	0,58333	0,49028	7,9	9,9
Corsi di formazione (3)	0,56250	0,56389	34,9	40,2

Tabella 6.9 Differenze salariali di genere per competenze e formazione

(1) Risposta alla domanda: "È in grado di fare una ricerca su Internet?"
(2) Risposta alla domanda: "È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese?"
(3) Risposta alla domanda: "Lei negli ultimi 3 anni ha partecipato a qualche seminario e convegno, ha fatto qualche corso di formazione o di aggiornamento professionale?"
Fonte: Isfol Plus 2005

È interessante osservare come la componente femminile del campione abbia maggiori competenze linguistiche rispetto alla componente maschile, partecipi in una percentuale maggiore a corsi di formazione e, sorprendentemente, presenti anche una percentuale più elevata di iscrizione a albi professionali. Solo nel caso delle competenze informatiche la percentuale di uomini che è in grado di fare una ricerca su Internet supera quella delle donne anche se la differenza è marginale (78% contro il 77% delle donne).
Nonostante le maggiori competenze e la maggiore partecipazione ai corsi di formazione, non solo le donne percepiscono salari inferiori rispetto a quelli percepiti dagli uomini, ma tali divari sono addirittura maggiori per la parte del campione con maggiori competenze e che ha partecipato a corsi di formazione. Questo risultato, apparentemente contraddittorio, è coerente con il fatto che i divari salariali di genere crescono al crescere del salario.
I risultati delle diverse analisi condotte in questo studio mostrano come il segmento femminile della popolazione investa in media di più in istruzione, formazione e acquisizione di competenze rispetto alla componente maschile, tuttavia i differenziali salariali penalizzano le donne che risultano essere discriminate anche nel tipo di occupazione ricoperta e questa discriminazione è maggiore al crescere della carriera e della qualificazione, evidenziando l'esistenza di divari salariali di genere difficilmente attribuibili ad una diversa produttività del lavoro tra uomini e donne.

6.4.3 I risultati della scomposizione dei divari salariali di genere

In questo paragrafo ci si propone di decomporre i differenziali salariali di genere in una parte attribuibile a differenze di genere nelle "caratteristiche" che influenzano il salario e in una parte residuale, attribuibile, quindi, alla "discriminazione" vera e propria. A tal fine si utilizzerà la nota procedura di scomposizione di Oaxaca-Blinder modificata per risolvere alcuni problemi di invarianza (si veda Fortin, 2006).
In particolare data l'equazione dei salari:

$$lnw_i=\gamma_0+\gamma_{0f}F_i+\gamma_{0m}M_i+X_i\gamma+v_i$$

con il vincolo: $\gamma_{0f}+\gamma_{0m}=0$

in cui w_i è il salario annuo percepito dai lavoratori dipendenti, X_i è un vettore di variabili esplicative del salario (istruzione, competenze, caratteristiche dell'impresa, caratteristiche individuali, ecc.) e F_i e M_i sono due variabili di comodo che assumono il valore uno rispettivamente per il genere femminile e maschile, la scomposizione è la seguente:

$$\ln \overline{w}_m - \ln \overline{w}_f = \Delta X\hat{\gamma} + \hat{\gamma}_{0m} - \hat{\gamma}_{0f}$$

dove il termine $\Delta X\hat{\gamma}$ rappresenta la parte della disuguaglianza salariale attribuibile a differenze nelle caratteristiche. In questa scomposizione la struttura salariale di riferimento è quella "non discriminatoria" diversamente da quanto accade nella tradizionale scomposizione Oaxaca-Blinder i cui i risultati differiscono a seconda che la struttura salariale di riferimento sia quella femminile o maschile (per una spiegazione più dettagliata si veda Fortin, 2006). Infine, per tutte le variabili categoriche, al fine di evitare che i risultati della scomposizione dipendano dalla categoria presa come riferimento, sono state introdotte variabili di comodo per tutte le categorie con il vincolo che la somma dei coefficienti sia pari a zero.

La tab. 6.10 riporta i risultati delle regressioni sui salari per l'intero campione e, separatamente per la componente maschile e quella femminile del campione, mentre la tab. 6.11 riporta i risultati della scomposizione.

I risultati delle regressioni mostrano come, per l'intero campione, i salari crescano con il grado di istruzione e, in maniera quadratica con l'esperienza. Anche le competenze specifiche (conoscenza dell'inglese e dell'informatica) influenzano positivamente i salari così come la formazione continua, mentre l'aver perso almeno un anno di studi ha un effetto negativo sui salari. I risultati mostrano anche l'esistenza di divari salariali per area geografica (nell'Italia centrale e, soprattutto meridionale, si pagano in media salari più bassi rispetto a quelli pagati nell'Italia settentrionale), per dimensione d'impresa (le imprese di grandi e medie dimensioni pagano in media salari più elevati rispetto alle piccole imprese), per natura pubblica o private dell'impiego (le aziende pubbliche pagano in media salari più bassi di quelle private), tipologia contrattuale (i lavoratori con contratti a tempo indeterminato percepiscono salari in media più elevati rispetto ai lavoratori a tempo determinato), tipo di professione e settore. Infine altre caratteristiche personali quali l'essere sposati (o conviventi) e l'avere figli influenzano positivamente il salario. Pur tenendo conto di tutte queste caratteristiche le donne percepiscono salari significativamente minori di quelli degli uomini.

Le maggiori differenze nei rendimenti delle caratteristiche si riscontrano per l'esperienza (il beneficio dell'esperienza è maggiore per gli uomini rispetto alle donne coerentemente con quanto emerso dall'analisi descrittiva), mentre i rendi-

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

menti dell'istruzione sono simili tra uomini e donne per la scuola secondaria e la laurea, ma considerevolmente maggiori per gli uomini a livello di titoli post-laurea (coerentemente con l'evidenza che i divari salariali maggiori si riscontrano in corrispondenza dei livelli più elevati di salario). L'avere competenze specifiche di inglese e informatica favorisce più gli uomini che le donne, mentre la formazione sul lavoro appare più utile per le donne. Infine le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini nel lavorare al Centro o al Sud mentre sono meno penalizzate dal lavorare nelle aziende pubbliche (per la componente femminile del campione non ci sono differenze significative di salario tra le aziende pubbliche e quelle private). Infine, è interessante osservare come il vantaggio salariale dovuto ad alcune caratteristiche personali quali l'essere sposati o l'avere figli sia significativo solo per la componente maschile del campione.

Tabella 6.10 - Le determinanti dei salari, differenze di genere

Variabili	Intero campione		Maschi		Femmine	
	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
Costante	6,943	205,570	6,899	161,640	6,791	116,970
Esperienza	0,020	18,220	0,024	14,130	0,017	11,120
Esperienza al quadrato	0,000	-10,570	0,000	-9,090	0,000	-5,900
Partime	-0,345	-34,670	-0,376	-13,790	-0,328	-30,730
Figli	0,012	2,090	0,015	1,690	0,008	1,040
Aziende pubbliche	-0,025	-1,870	-0,043	-2,320	-0,005	-0,270
Scuola media superiore	0,106	12,080	0,105	9,190	0,104	7,570
Laurea	0,267	21,760	0,270	13,970	0,263	15,550
Post-laurea	0,440	12,990	0,482	9,470	0,390	8,520
Italia centrale	-0,035	-4,570	-0,028	-2,370	-0,040	-4,060
Italia meridionale	-0,078	-11,670	-0,068	-7,150	-0,088	-9,390
Anni persi	-0,012	-1,820	-0,017	-1,950	-0,006	-0,600
Imprese medie	0,053	5,470	0,043	3,310	0,060	4,080
Imprese grandi	0,092	8,250	0,075	4,980	0,104	6,310
Competenze lingua inglese	0,026	3,600	0,049	4,280	0,005	0,520
Competenze informatiche	0,039	5,150	0,048	4,270	0,031	3,020
Formazione	0,042	6,530	0,036	3,830	0,046	5,120
Sposato	0,031	4,680	0,053	4,780	0,008	0,900
Contratto a tempo determinato	-0,097	-9,960	-0,085	-5,440	-0,104	-8,400
Donna	-0,176	-26,420				

La regressione include anche 15 variabili di comodo per i diversi settori e 9 per le diverse professioni i cui coefficienti non sono stati riportati per ragioni di spazio
Fonte: Isfol Plus 2005

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

I risultati riportati nella tab. 6.11 evidenziano il ruolo delle diverse caratteristiche nello spiegare i divari salariali di genere. In particolare la scomposizione evidenzia come, a fronte di un divario salariale del 27% circa a favore degli uomini, le diverse caratteristiche spieghino circa il 9% mentre il restante 18% andrebbe attribuito alla discriminazione vera e propria. Questi risultati devono essere interpretati con cautela considerando che possono esistere altre caratteristiche (quali, ad esempio, diverse abilità o motivazione sul lavoro) di cui è difficile tener conto nell'analisi di regressione. Tra le caratteristiche il ricorso al part-time appare di gran lunga la variabile più critica (spiega circa il 7% delle differenza salariali), seguita dall'esperienza sul lavoro, mentre l'insieme delle variabili relative all'istruzione, le competenze specifiche e la formazione sul lavoro contribuiscono negativamente a spiegare i divari salariali di genere per più del 2% (un valore paragonabile al contributo positivo dell'esperienza). Quest'ultimo risultato sottolinea ancora una volta come le teorie del capitale umano non siano in grado di spiegare la discriminazione salariale di genere, al contrario in Italia le donne pur studiando in media di più degli uomini (sia in termini di istruzione formale sia come formazione continua) scontano una maggiore difficoltà ad avanzare nella carriera per arrivare a ricoprire i ruoli di maggiore prestigio nell'ambito lavorativo.

Tabella 6.11 I risultati della scomposizione delle differenze salariali di genere

Variabili	Caratteristiche	Vantaggio maschi	Svantaggio femmine	Totale
Esperienza	0,0288	0,0352	0,0342	0,0982
Istruzione	-0,0197	-0,0105	-0,0110	-0,0412
Competenze lingua inglese	-0,0009	-0,0053	-0,0044	-0,0106
Competenze informatiche	0,0012	0,0026	0,0020	0,0058
Formazione	-0,0008	0,0002	0,0000	-0,0006
Anni persi	-0,0024	0,0008	0,0020	0,0004
Istruzione e competenze	-0,0225	-0,0123	-0,0113	-0,0462
Area geografica	-0,0054	-0,0005	-0,0010	-0,0069
Dimensione di impresa	0,0020	-0,0008	-0,0005	0,0007
Azienda pubblica o privata	0,0015	0,0019	0,0009	0,0043
Figli	0,0004	0,0004	0,0006	0,0014
Sposato	-0,0006	0,0018	0,0024	0,0036
Tipologia contrattuale	0,0044	-0,0041	-0,0020	-0,0017
Part-time	0,0699	0,0141	0,0043	0,0884
Settori	0,0188	-0,0056	-0,0146	-0,0014
Professioni	-0,0054	-0,0035	-0,0120	-0,0208
Totale	**0,0920**	**0,0883**	**0,0883**	**0,2686**

Fonte: Isfol Plus 2005

6.4 Istruzione e differenziali salariali di genere

In questo paragrafo si è voluta analizzare la relazione tra divari salariali e capitale umano, misurato non solo dai titoli di studio conseguiti ma anche da alcune competenze specifiche (linguistiche, informatiche e iscrizione a albi professionali) e dalla formazione continua. Ne è emerso un quadro in cui la componente femminile dei lavoratori dipendenti ha titoli di studio in media più elevati rispetto alla componente maschile, frequenta in una percentuale maggiore corsi di formazione e ha in media maggiori competenze, ad eccezione di quelle informatiche. Le differenze salariali di genere non possono quindi essere attribuite al minore investimento in capitale umano da parte delle donne come suggerito da alcuni modelli teorici (Becker, 1985).

Al contrario i dati suggeriscono come le donne debbano investire di più in istruzione rispetto agli uomini per avere accesso al mercato del lavoro, mentre, a parità di capitale umano, hanno minori prospettive di carriera.

Un altro risultato interessante di questo studio è la relazione tra divari salariali di genere e livelli salariali. Come nel caso spagnolo (si veda de la Rica, Dolado e Llorens, 2005) la relazione è diversa a seconda del livello di istruzione e, in particolare, per i titoli di studio più alti i divari salariali crescono al crescere del salario (il noto effetto *soffitti di vetro* o *glass ceilings*), mentre per i titoli di studio più bassi i massimi divari salariali si riscontrano per i salari più bassi. Un confronto con la distribuzione salariale per livello d'esperienza della forza lavoro suggerisce che, per i titoli di studio più alti, l'effetto "soffitti di vetro" dipende dall'esistenza di divari salariali tra uomini e donne meno marcati al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro e che crescono al crescere dell'esperienza lavorativa, coerentemente con l'idea che le donne incontrano maggiori difficoltà a progredire nella carriera. Diversamente, per i titoli di studio più bassi, la relazione tra divari salariali e livelli salariali non sembra dipendere dall'esperienza sul lavoro.

La discriminazione salariale di genere è associata ad una discriminazione per tipologia di occupazione ricoperta. In effetti si riscontra come, per i titoli di studio più elevati, la percentuale di uomini che svolgono le professioni più prestigiose e meglio remunerate (legislatori e dirigenti) è significativamente superiore a quella delle donne e, contemporaneamente, per titoli di studio bassi, la percentuale di donne occupata in professioni non qualificate è maggiore rispetto a quella degli uomini. Quest'ultimo risultato può, almeno in parte, spiegare i maggiori divari salariali di genere per livelli salariali bassi tra coloro che hanno bassa istruzione.

Tra le varie spiegazioni dei divari salariali di genere particolare enfasi è stata posta sul fatto che le donne investono maggiori risorse nella cura della famiglia e, a causa dei figli, hanno una carriera lavorativa più discontinua. In questo studio si sono confrontati i divari salariali per genere e titolo di studio distinguendo tra l'intero campione e un sotto-campione di individui senza figli. I risultati dell'analisi evidenziano differenze salariali di genere molto simili nei due campioni, suggerendo che la presenza di figli non è direttamente alla base della discriminazione salariale. Un effetto indiretto (o "statistico") potrebbe, in ogni caso, essere presente se i datori di lavoro, non conoscendo a priori le scelte future delle

donne e essendo preoccupati di future discontinuità sul lavoro, decidono di investire maggiormente sulla formazione degli uomini, penalizzando, in tal modo, tutte le donne, anche quelle che sarebbero disposte ad investire di più nell'attività lavorative (Aigner e Cain, 1977).

L'evidenza emersa dalle analisi descrittive è stata confermata dalle analisi di regressione e dalla scomposizione dei divari salari in differenze nelle caratteristiche e discriminazione vera e propria. In particolare si è riscontrato come il ricorso al lavoro part-time per la componente femminile del campione spiegasse parte delle differenze salariali, mentre le variabili relative al capitale umano (istruzione, competenze e formazione) contribuissero negativamente alla spiegazione dei divari salariali essendo le donne in media più istruite degli uomini. Infine, pur controllando per un numero piuttosto elevato di fattori che possono condizionare i salari, la parte dei divari salariali di genere non spiegabile in termini di diversità tra le caratteristiche (e quindi attribuibile alla discriminazione) è risultata molto elevata (superiore al 60%).

In conclusione i risultati di questo studio suggeriscono come le politiche dal lato dell'offerta di lavoro, in particolare le politiche del capitale umano, sono insufficienti ad eliminare il fenomeno della discriminazione di genere che potrebbe essere meglio affrontato con politiche complementari dal lato della domanda di lavoro e con politiche che rendano possibile un minore ricorso al part-time quando questo non rappresenti una scelta ma una necessità.

capitolo 7
APPROFONDIMENTI

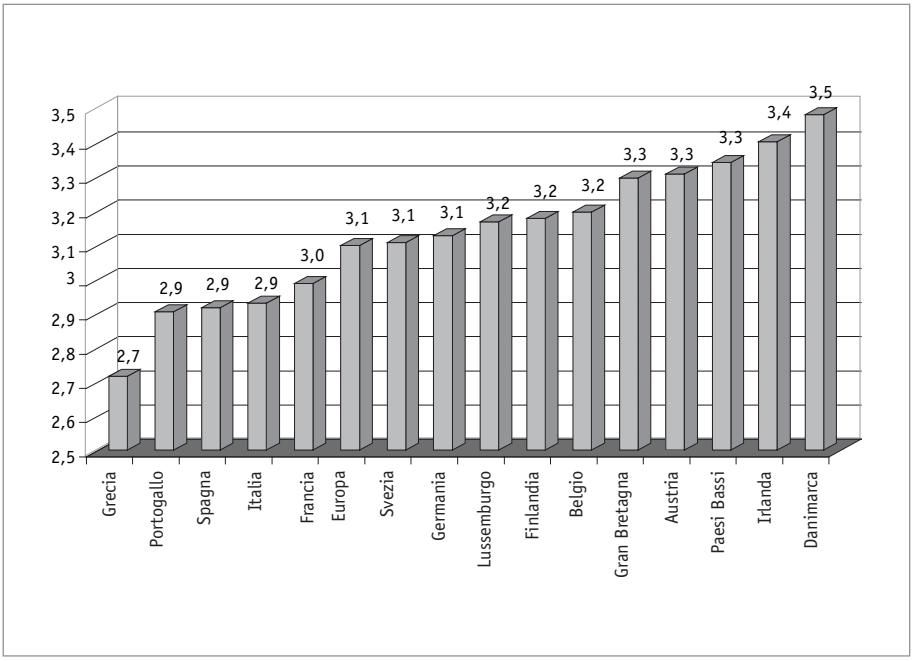
7.1 I LIVELLI DI SODDISFAZIONE: UNA MISURA SOGGETTIVA DELLA QUALITÀ DEL LAVORO*

La soddisfazione dei lavoratori per la propria occupazione e per i singoli aspetti che la caratterizzano può essere assunta quale indicatore del livello di benessere nello svolgimento della propria attività. Pur trattandosi di un indicatore qualitativo, basato sulla percezione soggettiva del lavoratore, il livello di soddisfazione ci restituisce, in realtà, un'immagine compiuta delle criticità e dei punti di forza nel rapporto dell'individuo con il proprio lavoro.
Prima di passare all'analisi della situazione italiana, così come delineata attraverso la sezione dedicata a questi temi nell'Indagine Plus, può essere utile esaminare il livello generale di soddisfazione per il lavoro rilevato a livello europeo dalla *European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions*[198] al fine di tracciare una cornice più ampia alla questione della qualità percepita del lavoro.
Dalla comparazione internazionale effettuata dalla *European Foundation* emerge come i lavoratori italiani risultino tra i più insoddisfatti nell'Unione europea (a 15) (fig. 7.1).

* Di Tagliavia C., Isfol, Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione".

198 Si fa riferimento, in particolare, alle evidenze empiriche emerse nella terza edizione della *European survey on working conditions* effettuata nel 2000 (è possibile scaricare il rapporto finale al seguente indirizzo: *www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0121.htm*).

Figura. 7.1 Soddisfazione per la qualità del lavoro in Europa



Fonte: elaborazione Isfol su dati Third European Survey on Working Conditions

Come si può osservare, esiste una notevole prossimità del dato italiano con quello degli altri paesi dell'Europa meridionale: i lavoratori spagnoli e portoghesi esprimono livelli analoghi di insoddisfazione, superati in questo soltanto dai greci. L'unico altro paese a collocarsi al di sotto della media europea di soddisfazione è la Francia, che con la sua presenza contribuisce ad accrescere i tratti di omogeneità fra i paesi del Sud Europa. I lavoratori del Centro-Nord Europa esprimono tutti, invece, livelli di soddisfazione più elevati della media europea, con i Paesi Bassi, l'Irlanda e soprattutto la Danimarca che si collocano ai vertici della graduatoria.
Il dato relativo alla soddisfazione per il lavoro, pur essendo una misura fortemente qualitativa e caratterizzata da un elevato grado di soggettività, mostra dunque, proprio attraverso una comparazione su larga scala, di saper rappresentare in forma sintetica prossimità e distanze, punti di forza e criticità in riferimento al contesto socio-economico nel quale viene espresso. I paesi dell'area mediterranea europea presentano, infatti, profonde analogie per quel che riguarda in primo luogo, la *struttura del mercato del lavoro*, con tassi elevati di disoccupazione, bassi livelli di partecipazione di segmenti ampi di popolazione come i giovani e le donne, problemi di sottoccupazione e di lavoro sommerso; in secondo luogo, le *dinamiche occupazionali*, con una crescita sostenuta talvolta, non adeguatamente regolamentata, delle flessibilità e atipicità del lavoro, e con una forte spinta all'auto-impiego che si traduce nella creazione di micro-imprese spesso caratterizzate da debolezza e scarsa competitività; in terzo e ultimo luogo, il *sistema*

di protezione sociale, con politiche ancora inadeguate rispetto alle trasformazioni socio-lavorative.

7.1 I livelli di soddisfazione: una misura soggettiva della qualità del lavoro

Se, dunque, la comparazione transnazionale evidenzia il valore esplicativo della "soddisfazione" riguardo a variabili esterne e di contesto, l'esame più dettagliato dei giudizi espressi dagli occupati - che può essere condotto sulla base degli esiti dell'indagine Isfol - consente di mettere a fuoco le condizioni e la qualità di lavoro "in situazione", con riferimento all'organizzazione del lavoro e alla segmentazione del mercato del lavoro italiano.

Passiamo pertanto a esaminare il grado di soddisfazione dei lavoratori in relazione ad alcuni aspetti specifici: il clima dei rapporti interpersonali, l'organizzazione del lavoro con specifico riferimento alla gestione dei tempi, i contenuti del lavoro riferiti ai compiti svolti, la salvaguardia della salute e il rispetto delle condizioni di sicurezza, le prospettive di avanzamento professionale e di sviluppo delle competenze, il trattamento economico e la stabilità occupazionale (fig. 7.2).

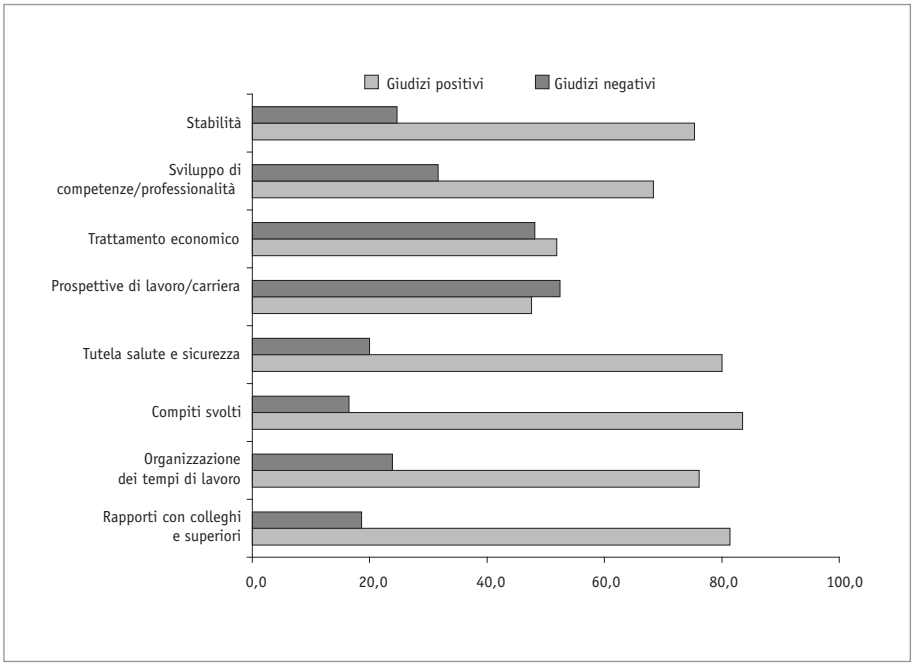


Figura 7. 2 Soddisfazione per i diversi aspetti della condizione di lavoro, valori positivi (alto, medio-alto) valori negativi (basso, medio basso), al netto dei "non sa" e "non applicabile"

Fonte: Isfol Plus 2005

7.1 I livelli di soddisfazione: una misura soggettiva della qualità del lavoro

La soddisfazione per il clima dei rapporti interpersonali. Questo aspetto delle condizione di lavoro sembra costituire uno dei principali elementi di soddisfazione per gli occupati italiani[199], anche per chi, sotto altri profili, manifesta disagio e scarso gradimento per la qualità della propria occupazione: a dichiararsi, infatti, abbastanza o del tutto soddisfatto delle relazioni sociali in ambito lavorativo è l'81,7% degli intervistati. Più elevata della media la qualità dei rapporti con colleghi e superiori anche per gli atipici[200] (84%) ma soprattutto per chi lavora come indipendente (86,2% di soddisfatti sul totale). Allo stesso modo, i *part-timer* hanno relazioni di lavoro più soddisfacenti degli altri occupati mentre il lavoro notturno, nei festivi e i turni non sembrano favorire buone relazioni interpersonali. Maggiore soddisfazione per questo aspetto della condizione di lavoro si osserva nelle imprese di piccole dimensioni (con al massimo 15 addetti) e soprattutto in ambito privato, così come nel terziario (il clima sociale più apprezzato si rileva in particolare nell'ambito dei servizi alla produzione e in quelli alla persona).
A giudicare, infine, particolarmente soddisfacenti le relazioni con colleghi e superiori sono soprattutto i più giovani e la soddisfazione decresce progressivamente all'aumentare dell'età passando dal 91% osservato tra quanti hanno al massimo 19 anni, fino al 79% rilevato tra gli *over* 50.

La soddisfazione per l'organizzazione dei tempi di lavoro. La maggior parte dei lavoratori (il 77%) si dichiara complessivamente soddisfatto dell'articolazione degli orari[201], apprezzamento che tuttavia riguarda in misura più elevata chi è soggetto a orari ridotti (78,9% contro il 74,5% di chi lavora a tempo pieno), può contare su una flessibilità relativa degli orari di entrata e/o di uscita, non lavora su più turni e non è abitualmente impegnato in lavoro notturno. Meno rilevante nel determinare il livello di soddisfazione per l'organizzazione dei tempi appare invece il lavoro nei giorni festivi, mentre la possibilità di effettuare ore straordinarie di lavoro sembra invece rappresentare un fattore di soddisfazione a patto, tuttavia, che siano adeguatamente retribuite.
Valori più elevati di gradimento per questo aspetto del lavoro si osservano soprattutto tra gli indipendenti (con l'85,4%), mentre la percentuale più modesta di lavoratori soddisfatti degli orari si rileva tra i dipendenti standard (74,7%). Meno soddisfatte sono anche le donne, i soggetti di età medio-alta (forse a

199 I dati forniti in questo paragrafo fanno riferimento, salvo diversa indicazione, all'insieme degli occupati (dipendenti e indipendenti).

200 Per "atipici" si intende qui, salvo diversa indicazione, l'insieme delle modalità contrattuali non standard, sia che rientrino formalmente nell'ambito del lavoro alle dipendenze (come nel caso dell'interinale e dei tempi determinati), sia che si tratti di lavoro formalmente indipendente (come nel caso delle collaborazioni e del lavoro soggetto a ritenuta d'acconto).

201 Agli intervistati è stato chiesto, in questo caso, quale fosse il livello di soddisfazione relativo a "l'organizzazione del lavoro" *tout court*. In realtà, le indicazioni fornite nel corso dell'intervista facevano però esplicito ed esclusivo riferimento ad aspetti riguardanti l'articolazione dei tempi di lavoro e di riposo, ossia agli orari, ai turni, agli straordinari, alle ferie, e così via.

causa delle maggiori difficoltà che per questi segmenti di popolazione sussistono nel conciliare tempi di lavoro con quelli per altre attività, soprattutto a carattere familiare) e i residenti nelle aree meridionali e insulari del paese.
A rendere la vita più difficile sembra essere soprattutto l'organizzazione dei tempi che caratterizza alcuni comparti del terziario (in particolare, quello delle comunicazioni e la sanità), gli enti a carattere pubblico e le organizzazioni produttive di maggiori dimensioni. Al contrario, i livelli di gradimento più elevati si rilevano tra le qualifiche particolarmente elevate, laddove il grado di autonomia e discrezionalità nell'organizzazione del proprio lavoro consente di conciliare un impegno certamente gravoso con livelli elevati di soddisfazione.

La soddisfazione per i contenuti del lavoro svolto. L'84,3% dei lavoratori italiani dichiara di essere soddisfatto per le attività (ossia, i compiti) svolti. Leggermente più soddisfatti della media sono gli uomini (84,9%), i soggetti di età medio-bassa (gli intervistati di età compresa tra i 20 e il 39 anni esprimono livelli di soddisfazione prossimi all'86%), i lavoratori del Nord-Ovest e, soprattutto, quelli del Nord-Est (rispettivamente con l'85,1% e l'87,2%) oltre che gli indipendenti (89,8%). In riferimento al livello di scolarizzazione, si osserva una relazione positiva tra titolo di studio posseduto e livello di soddisfazione: si va infatti dall'80,4% di lavoratori soddisfatti in possesso al massimo di licenza elementare al 86,1% osservato tra i laureati.
Articolando l'analisi in relazione ad altre variabili, tuttavia, il quadro che emerge si presenta molto più articolato, con una maggior variabilità dei livelli di soddisfazione. In primo luogo, facendo riferimento al contesto produttivo, si osserva come il grado di soddisfazione per i contenuti del lavoro diminuisca all'aumentare della dimensione d'impresa (passando dall'87,6% nelle piccole imprese al 77,8% in quelle con più di 250 addetti), e appaia più ridotto in ambito agricolo e industriale così come nei servizi alla persona mentre è più elevato nel resto del terziario. In relazione, infine, alla professione svolta, si rileva una soddisfazione che riguarda la quasi totalità dei soggetti impegnati in professioni ad elevato contenuto intellettuale e tecnico-specialistico, soddisfazione che si riduce al decrescere della qualifica e dei livelli retributivi.
In secondo luogo, facendo riferimento alle caratteristiche dell'orario di lavoro, vediamo come la soddisfazione per i contenuti del lavoro sia più bassa fra chi è impiegato a tempo parziale rispetto a chi lavora invece a tempo pieno (con il 80,4% contro l'83,2%), diminuisca tra i turnisti e tra chi è soggetto ad orari atipici (lavoro notturno o nei festivi) e sia sensibilmente più ridotta tra quanti sono soggetti a orari rigidi.

La soddisfazione per la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro. Si osserva una discreta soddisfazione per i livelli di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con il 79,2% degli intervistati che formula, al riguardo, giudizi positivi. Percezioni più favorevoli, da questo punto di vista, si osservano soprat-

tutto nel lavoro alle dipendenze - e, in particolare, se a tempo indeterminato - mentre in quello indipendente la soddisfazione scende notevolmente toccando i livelli minimi tra i collaboratori (con appena il 45% che si sente tutelato dal punto di vista delle condizioni fisiche di lavoro).
Condizioni più difficili che altrove si osservano negli ambiti produttivi tradizionalmente più esposti a rischi di malattia e infortuni (l'agricoltura e l'edilizia, in particolare) ma anche in alcuni comparti del terziario come, ad esempio, quello dei servizi per le imprese, dei trasporti e dei servizi alle famiglie. Importante sembra essere, inoltre, anche la dimensione d'impresa - al crescere della quale aumenta anche la percezione di sicurezza - così come la presenza di rappresentanze sindacali che incidono positivamente sulla cura di questi aspetti.
Quelle sulla salute e sulla sicurezza sono valutazioni che sembrano, inoltre, risentire fortemente del contesto geografico di riferimento, con i lavoratori del Mezzogiorno - con la Campania e l'Abruzzo in prima fila - che esprimono maggiori preoccupazioni rispetto agli altri occupati.

La soddisfazione per le prospettive di carriera. Le prospettive di carriera e di progresso professionale rappresentano probabilmente l'elemento più critico nella percezione degli occupati italiani. Poco meno del 50% di intervistati si dichiara, infatti, abbastanza o del tutto soddisfatto al riguardo.
Nettamente più ottimisti sono - e a buon titolo - gli uomini (il 56% contro il 41% di donne), i più giovani (al crescere dell'età, diminuisce la speranza di accedere ad opportunità di avanzamento professionale) e i più istruiti (approssimativamente con il 53% tra diplomati e laureati, mentre la soddisfazione per le opportunità di progressione scende al 39% tra i soggetti in possesso della sola licenza elementare).
Di rilievo appare, in riferimento a questo tema, la modalità contrattuale adottata: dipendenti standard e atipici (alle dipendenze e parasubordinati) presentano livelli particolarmente modesti di soddisfazione, mentre gli indipendenti in senso stretto percepiscono maggiori e migliori prospettive di sviluppo professionale (nel 68% dei casi).
Sono meno ottimisti sulle opportunità di carriera anche quanti lavorano a tempo parziale, coloro i quali sono abitualmente soggetti ad orari atipici (lavoro notturno e nei festivi) oppure a turnazioni e quanti operano nel terziario (con specifico riferimento all'istruzione e ai servizi alla famiglia) soprattutto se a carattere pubblico.
A confidare nel futuro sono invece soprattutto le alte qualifiche (in particolare dirigenti e imprenditori), mentre la fiducia decresce al diminuire della qualifica, toccando i livelli minimi nell'ambito delle professioni non qualificate con il 34,3% di soddisfatti sul totale.

La soddisfazione per lo sviluppo delle conoscenze. Riguardo a questo aspetto della condizione di lavoro, gli occupati che esprimono soddisfazione costituiscono poco meno del 67% del totale. Sembra tuttavia che la possibilità di sviluppa-

re il capitale umano riguardi principalmente quanti sono già in possesso di un solido bagaglio di conoscenze - tanto che si assiste ad un progressivo incremento della soddisfazione al crescere dei livelli di scolarità - e i segmenti più giovani della forza lavoro (i livelli di soddisfazione diminuiscono infatti al crescere dell'età).
Esprimono, inoltre, maggiore soddisfazione quanti hanno accesso alle opportunità formative, soprattutto se non occasionali (con il 76,7% di soddisfatti tra quanti hanno seguito più di un corso di formazione, il 70,7% tra chi ha partecipato ad un solo corso e meno del 62% tra quelli che, invece, alla formazione non hanno avuto accesso) e coloro i quali svolgono un lavoro coerente con il titolo di studio conseguito.
Emerge, nel complesso, che le organizzazioni produttive tendono a puntare "sul sicuro", agendo in funzione del rafforzamento del bagaglio conoscitivo già esistente e investendo sui neo-assunti piuttosto che operando in vista di una più ampia distribuzione delle capacità e delle conoscenze professionali. Si conferma, inoltre, una relazione diretta tra il successo aziendale e la capacità di sviluppo delle capacità e delle competenze del personale: la percezione di crescita conoscitiva e professionale è, difatti, più netta nelle organizzazioni caratterizzate da processi espansivi.
Un legame evidente si osserva, infine, tra lo sviluppo del capitale umano e la tendenza a stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro. La percezione di arricchimento conoscitivo e professionale è, infatti, nettamente meno pronunciata laddove si tende a reclutare attraverso contratti a termine e sono in atto processi di espulsione del personale, sia pure attenuati dall'impiego di ammortizzatori sociali.

La soddisfazione per i livelli retributivi. Gli occupati soddisfatti dei propri guadagni sono poco meno del 54%. Decisamente meno soddisfatte sono le donne, ma anche i residenti nel Mezzogiorno e i livelli di soddisfazione diminuiscono anche al crescere dell'età (passando dal 63,3% degli *under* 29 al 46,4% degli ultra 50enni).
In relazione al livello di qualificazione, si osserva come il minimo di soddisfazione caratterizzi gli estremi, ossia, da un lato, i possessori della sola licenza elementare e, dall'altro, chi ha conseguito un titolo post-laurea (in entrambi i casi i soddisfatti rappresentano, approssimativamente, il 40% del totale). Analogamente, la percezione di ricevere una retribuzione inadeguata riguarda soprattutto le alte qualifiche (professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione) ma anche, all'estremo opposto, le qualifiche più basse. Minore soddisfazione è espressa in particolare nel terziario - specie se a carattere pubblico (con particolare riferimento alle amministrazioni centrali, all'istruzione e alla sanità) -, ma anche in agricoltura e nelle imprese ed enti di grandi dimensioni.
Sono invece più soddisfatti i lavoratori indipendenti in senso stretto, mentre gli "indipendenti atipici" (collaboratori e lavoratori soggetti a ritenuta d'acconto) mostrano, sull'insieme degli occupati, i livelli più modesti di soddisfazione relativa alle retribuzioni.

7.1 I livelli di soddisfazione: una misura soggettiva della qualità del lavoro

La soddisfazione per la stabilità occupazionale. Si dichiara soddisfatto per la stabilità del proprio lavoro il 74,9% degli occupati italiani. Meno soddisfatti sono i soggetti di età intermedia (fra i 30 e 49 anni), i residenti nel Mezzogiorno e nelle Isole, i lavoratori con livelli di istruzione molto modesti o, al contrario, molto elevati (tra quanti hanno conseguito la sola licenza elementare i livelli di soddisfazione raggiungono appena il 69% mentre tra chi è in possesso di titoli post-laurea tali livelli scendono ulteriormente al 64%). Analoga polarizzazione si osserva anche in riferimento all'inquadramento professionale: i livelli più modesti di soddisfazione per questo aspetto si rilevano in riferimento ai lavori non qualificati così come, all'estremo opposto, per le "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione" (in entrambi i casi i soddisfatti sono approssimativamente il 67% del totale).

I livelli di soddisfazione per la stabilità dell'impiego sono lievemente più ridotti anche per i *part-timer* (77% contro il 79,4% di chi lavora a tempo pieno) e a mostrare maggior preoccupazione per la stabilità del proprio lavoro sono, evidentemente, i lavoratori temporanei, nella misura del 47,8%[202], percentuale che raggiunge, invece, il 68,6% tra gli indipendenti e si approssima all'82% tra i dipendenti standard.

Le tabb. 7.1 e 7.2 riassumono le caratteristiche principali emerse dall'analisi del livello di soddisfazione dei lavoratori.

202 Il valore indicato fa riferimento a tutte le modalità contrattuali "atipiche", sia a carattere subordinato che indipendente. Da un esame più dettagliato risulta però che a soffrire maggiormente per l'instabilità occupazionale sono soprattutto i c.d. parasubordinati (ossia, quanti svolgono la propria attività a titolo di collaborazione coordinata e continuativa o, comunque, con ritenuta d'acconto). In questo caso, infatti, quanti si dichiarano soddisfatti per la stabilità del posto di lavoro sono soltanto il 42,5% contro il 52% dei dipendenti a tempo determinato. In posizione intermedia si collocano le altre modalità contrattuali che rientrano nel lavoro subordinato (come, ad esempio, gli interinali), soddisfatte dal grado di stabilità solo nel 45% dei casi.

Tabella 7.1 - Soddisfazione dell'ambiente lavorativo, dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni svolte e di come è tutelato da possibili malattie incidenti o infortuni sul lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi

	Soddisfatto dell'ambiente lavorativo (rapporto con colleghi e superiori)	Soddisfatto dell'organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	Soddisfatto delle mansioni che svolge	Soddisfatto di come è tutelato da possibili malattie, incidenti o infortuni sul lavoro
Totale	**81,7**	**77,0**	**84,3**	**79,2**
Maschi	82,0	77,6	84,9	78,8
Femmine	81,2	76,0	83,4	79,9
Da 15 a 29 anni	86,1	78,1	86,1	79,9
Da 30 a 39 anni	81,5	77,8	85,6	78,8
Da 40 a 49 anni	80,8	75,3	82,7	78,8
Da 50 a 64 anni	79,0	76,9	83,0	80,0
Licenza elementare	78,9	74,8	80,4	80,4
Licenza media	81,7	77,6	83,2	79,6
Diploma	81,9	77,2	85,5	81,0
Laurea	82,9	75,9	85,8	71,7
Dipendente t. indeterminato	80,0	74,7	83,0	87,2
Lavoratore atipico	84,0	75,8	81,6	62,8
Lavoratore autonomo	86,2	85,4	89,8	63,2
Contatto part-time	82,7	78,9	80,4	88,4
Contatto full time	80,1	74,5	83,2	85,8
Da 1 a 14 addetti	86,2	82,9	87,6	74,5
Da 15 a 49 addetti	78,8	75,4	82,1	83,5

segue

Tabella 7.1 Soddisfazione dell'ambiente lavorativo, dell'organizzazion e del lavoro, delle mansioni svolte e di come è tutelato da possibili malattie incidenti o infortuni sul lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi

segue *Tabella 7.1 Soddisfazione dell'ambiente lavorativo, dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni svolte e di come è tutelato da possibili malattie incidenti o infortuni sul lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi*

segue *Tabella 7.1 - Soddisfazione dell'ambiente lavorativo, dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni svolte e di come è tutelato da possibili malattie incidenti o infortuni sul lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi*

	Soddisfatto dell'ambiente lavorativo (rapporto con colleghi e superiori)	Soddisfatto dell'organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	Soddisfatto delle mansioni che svolge	Soddisfatto di come è tutelato da possibili malattie, incidenti o infortuni sul lavoro
Da 50 a 249 addetti	80,2	70,0	80,6	84,5
Oltre 250 addetti	75,1	70,7	78,2	85,4
Azienda pubblica	78,9	73,4	83,7	80,3
Azienda privata	82,6	78,2	84,6	79,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.2 - Soddisfazione delle prospettive di lavoro/carriera, del trattamento economico, dello sviluppo di competenze e acquisizione professionalità e della stabilità dell'occupazione ovvero della sicurezza del posto di lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi

	Soddisfatto delle prospettive di lavoro/carriera	Soddisfatto del trattamento economico	Soddisfatto dello sviluppo competenze e acquisizione professionalità	Soddisfatto della stabilità dell'occupazione/sicurezza del posto di lavoro
Totale	**49,9**	**53,8**	**66,9**	**74,9**
Maschi	55,7	57,3	69,7	74,7
Femmine	41,2	48,6	62,6	75,3
Da 15 a 29 anni	59,1	63,3	75,3	75,6
Da 30 a 39 anni	53,0	57,1	69,0	74,4
Da 40 a 49 anni	45,0	48,6	61,7	74,1
Da 50 a 64 anni	42,3	46,4	62,3	76,3
Licenza elementare	38,8	39,0	52,2	68,7
Licenza media	47,0	54,2	61,3	75,3
Diploma	52,9	57,6	71,4	77,1
Laurea	53,7	49,5	74,2	71,0
Dipendente t. indeterminato	46,1	52,5	63,5	81,9
Lavoratore atipico	42,3	48,9	62,6	47,8
Lavoratore autonomo	67,9	61,0	80,2	68,6
Contatto part-time	33,4	54,1	54,4	77,2
Contatto full time	47,8	52,3	64,6	79,4
Da 1 a 14 addetti	56,7	59,9	71,9	72,7
Da 15 a 49 addetti	45,7	60,1	65,9	76,2

segue

Tabella 7.2 Soddisfazione delle prospettive di lavoro/carriera, del trattamento economico, dello sviluppo di competenze e acquisizione professionalità e della stabilità dell'occupazione ovvero della sicurezza del posto di lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi

segue *Tabella 7.2 Soddisfazione delle prospettive di lavoro/carriera, del trattamento economico, dello sviluppo di competenze e acquisizione professionalità e della stabilità dell'occupazione ovvero della sicurezza del posto di lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi*

segue *Tabella 7.2 - Soddisfazione delle prospettive di lavoro/carriera, del trattamento economico, dello sviluppo di competenze e acquisizione professionalità e della stabilità dell'occupazione ovvero della sicurezza del posto di lavoro, incidenza percentuale giudizi positivi*

	Soddisfatto delle prospettive di lavoro/carriera	Soddisfatto del trattamento economico	Soddisfatto dello sviluppo competenze e acquisizione professionalità	Soddisfatto della stabilità dell'occupazione/sicurezza del posto di lavoro
Da 50 a 249 addetti	46,1	57,9	61,8	70,2
Oltre 250 addetti	45,5	56,5	61,5	72,1
Azienda pubblica	44,7	37,9	63,2	81,2
Azienda privata	51,8	59,3	68,2	72,8

Fonte: Isfol Plus 2005

7.2 LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORI DI ATTIVITÀ*

Nel corso dell'ultimo decennio l'occupazione nel settore dei servizi ha registrato un aumento nella maggioranza dei paesi Oecd, raggiungendo circa i tre quarti degli occupati in molti paesi. In Italia la quota dell'occupazione nel settore dei servizi è passata dal 60,7% nel 1994 al 64,9% nel 2004, con una variazione di 4,3 punti percentuali[203].

Nel contempo si è assistito ad un aumento dell'occupazione a tempo parziale, la cui quota sugli occupati è aumentata nei paesi Oecd e in EU-15 di circa 4 punti percentuali a partire dal 1990 (rispettivamente pari al 15,2 e al 17,4% nel 2004[204]). Anche la quota di occupazione a termine sui dipendenti ha registrato nello stesso periodo un aumento analogo nei paesi Oecd e pari a tre punti percentuali in EU-15 (attestandosi nel 2004 rispettivamente al 14,5% e al 13,3%[205]). In Italia l'occupazione a tempo parziale è risultata nel 2004 pari al 12,7% degli occupati totali e al 12,5% degli occupati dipendenti, con una punta del 16,2% nel settore dei servizi. L'incidenza dell'occupazione dipendente a termine è risultata in media nel 2004 pari a 11,8% in generale, a 11,9% nel settore dei servizi e risulta molto diffusa in agricoltura, dove poco meno della metà dei dipendenti è occupato secondo tale carattere occupazionale, mentre è meno diffusa nell'industria (8,9%).

La presente analisi tenta di pervenire ad una rappresentazione dell'attuale struttura occupazionale, considerata distinguendo al livello più aggregato tra un macrosettore di produzione di beni e un macrosettore di produzione di servizi, secondo una serie di caratteristiche occupazionali. Ciò al fine di osservare se vi siano delle differenze sistematiche nel tipo di caratteristiche associate ai posti di lavoro in ciascun settore[206].

Sulla base dei dati derivati dall'Indagine Plus[207] dell'Isfol e riferiti al 2005 i settori vengono confrontati in base ad una serie di caratteristiche oggettive dei posti di lavoro, che includono l'incidenza del lavoro part-time e del lavoro a termine, la durata media contrattuale dell'occupazione, l'incidenza della formazione. Successivamente il confronto tra settori viene condotto sulla base di una misura più diretta della qualità del lavoro attraverso il livello di soddisfazione percepito dai lavoratori stessi riguardo alle proprie condizioni lavorative. Infine, a complemento dell'analisi, vengono esaminati i differenziali retributivi settoriali.

---

* Di Porcari S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

203 Dati medi annuali Istat, Rtfl, serie storiche ricostruite 1994-2003 e Rcfl 2004.

204 Cfr. Oecd (2005), *Employment Outlook 2005*, Appendice Statistica, giugno 2005, Paris.

205 Cfr. Oecd, Lfs, *Labour Market Statistics, Indicators*, vari anni.

206 Per una analisi comparata sul tema relativamente ai paesi Oecd si veda Oecd (2001), "The characteristics and quality of service sector jobs" *Oecd Employment Outlook 2001*, Oecd, Paris.

207 Per un approfondimento sull'impianto dell'indagine si veda il cap. 9.

7.2 La struttura dell'occupazione per settori di attività

Essendo l'analisi condotta di tipo descrittivo e riferita ad un determinato periodo di tempo, essa non permette di poter rispondere ad interrogativi di ordine dinamico quali l'ipotesi se mutamenti nel tempo nella composizione della struttura occupazionale abbiano contribuito o meno alla maggiore o minore diffusione a livello aggregato di determinate caratteristiche occupazionali.
L'obiettivo dell'analisi consiste, pertanto, nella rappresentazione della presenza e dell'intensità di determinate caratteristiche dei posti di lavoro per settori, in particolare distinguendo tra il settore di produzione di beni e il settore dei servizi, utilizzando la varietà e le potenzialità informative derivate dall'Indagine Plus.

Classificazione dei settori

Le analisi che seguono si basano su una aggregazione delle 17 sezioni della classificazione delle attività economiche Ateco 2002 in otto settori, identificati in base alla tipologia dei beni prodotti o degli utenti fruitori dei servizi, ulteriormente raggruppati in due macrosettori, quello della produzione dei beni e quello dei servizi[208].

Lavoro part-time, lavoro temporaneo, durata dell'occupazione e formazione

La crescita generalizzata del lavoro atipico o "non standard", quale il lavoro a tempo parziale o il lavoro a termine, ha condotto ad un noto dibattito sull'eventuale contestuale declino della qualità del lavoro[209]. Se, da una parte, il lavoro part-time assume una caratterizzazione di inferiore qualità solo se è associato ad una scelta involontaria individuale e se il lavoro a termine può per alcuni segmenti della forza lavoro rappresentare una forma di ingresso nell'occupazione, dall'altra l'evidenza in molti casi di un'associazione tra tali forme lavorative e minori livelli retributivi o più scarse prospettive di carriera necessita di essere approfondita. Pertanto, appare interessante osservare in generale se il lavoro a tempo parziale o se il lavoro a termine siano più diffusi in alcuni settori, in particolare nel settore dei servizi.
I dati di fonte Plus mostrano una prevalenza del lavoro a tempo parziale nel settore dei servizi rispetto al settore di produzione di beni (fig. 7.3). A livello territo-

208 Corrispondenza tra le sezioni Ateco 2002 e la classificazione a otto settori utilizzata:

Classificazione utilizzata	Sezioni Ateco 2002
Settore di produzione di beni	
Agricoltura, caccia e pesca	A, B
Industria estrattiva e energia, gas e acqua	C, E
Industria manifatturiera	D
Costruzioni	F
Settore dei servizi	
Servizi alla produzione	J, K
Servizi alla distribuzione	G, I
Servizi alla persona	H, O, P
Sevizi sociali	L, M, N, Q

209 Per un maggior dettaglio sulla diffusione del lavoro part-time e del lavoro a termine si veda anche il cap. 1.

riale il *gap* di una maggiore diffusione del lavoro part-time a favore dei servizi risulta maggiore nel Nord-Ovest e nel meridione, in linea con la media nazionale nel Nord-Est, più basso nel Centro (fig. 7.4).

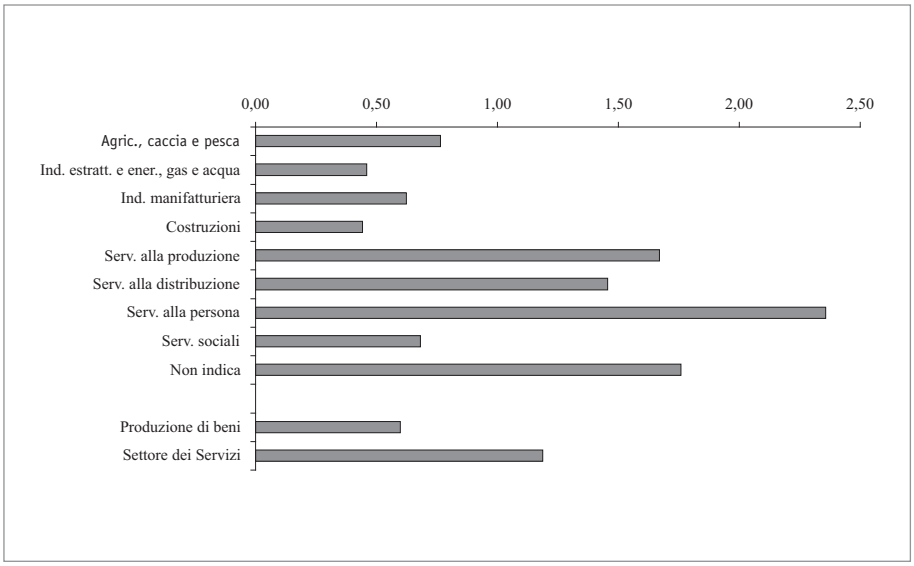


Figura 7.3 Incidenza del lavoro part-time tra i dipendenti

Fonte: Isfol Plus 2005

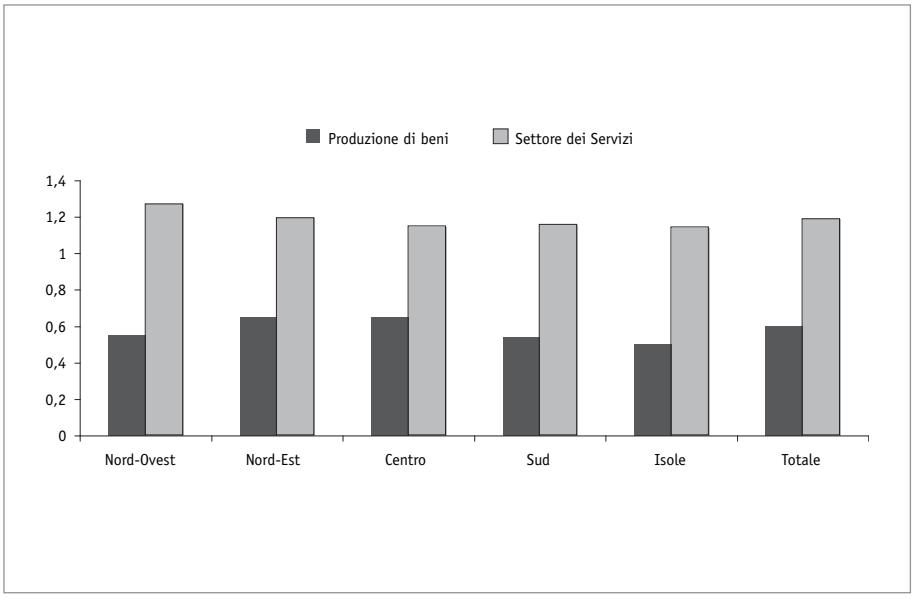


Figura 7.4 Incidenza relativa dell'occupazione part-time per macrosettore e area geografica

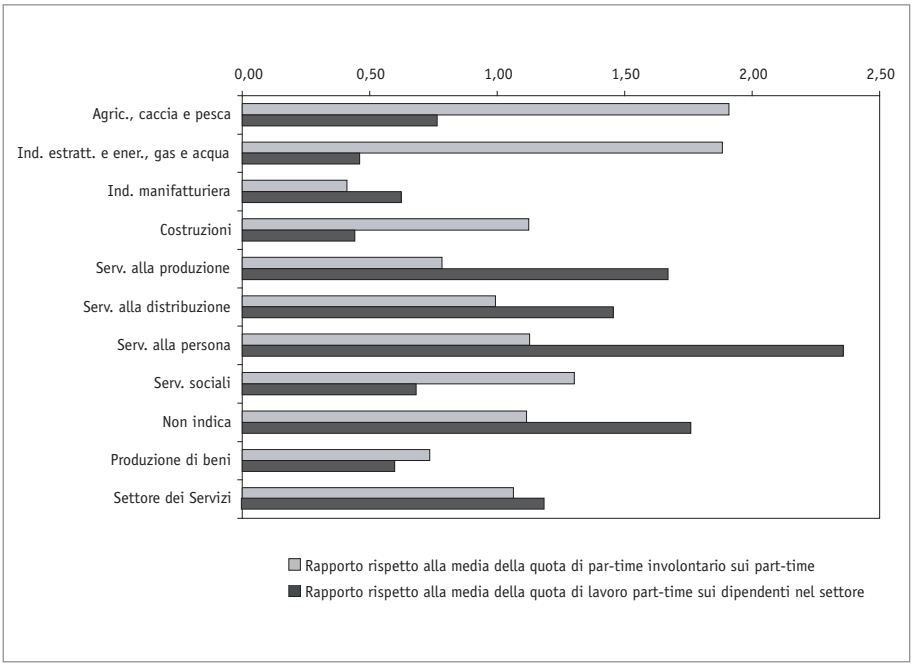
Fonte: Isfol Plus 2005

7.2 La struttura dell'occupazione per settori di attività

Ad un livello di maggiore dettaglio, il part-time risulta una forma lavorativa di gran lunga più diffusa tra i servizi personali, seguiti dai servizi alla produzione e alla distribuzione. Nel macrosettore di produzione di beni è relativamente più diffuso nel settore agricoltura, caccia e pesca.

Riguardo alla correlazione tra la distribuzione settoriale dell'incidenza del lavoro part-time e la percentuale di lavoro part-time involontario i dati sembrano mostrare la presenza di una relazione negativa. Concordemente ad alcune evidenze statunitensi[210], la quota di part-time involontario non necessariamente è maggiore nei settori in cui è più diffuso il lavoro part-time. Al contrario, in alcuni casi, quali i settori dell'agricoltura, caccia e pesca, dell'industria estrattiva, delle costruzioni e dei servizi sociali, ad una incidenza del lavoro part-time inferiore alla media sono associate incidenze di part-time involontario ben superiori al valore medio (fig. 7.5).

Figura 7.5 Relazione tra l'incidenza relativa del part-time e la quota relativa di part-time involontario per settore



Fonte: Isfol Plus 2005

210 Cfr. Meisenheimer II, J. (1998), "The Services Industry in the 'Good' *versus* 'Bad' Jobs Debate", *Monthly Labor Review*, February, p. 22-47.

Il lavoro a termine risulta, rispetto al part-time, più uniformemente distribuito tra i dipendenti del settore di produzione di beni e quelli del settore dei servizi (fig. 7.6). All'interno del settore di produzione dei beni il lavoro a termine appare una forma lavorativa più comune in agricoltura e nelle costruzioni, meno comune nell'industria manifatturiera. Nel settore dei servizi l'incidenza del lavoro a termine è significativamente superiore alla media nazionale nell'ambito dei servizi personali.
A livello territoriale la relativamente maggiore diffusione del lavoro a termine nel settore dei servizi che si osserva su base nazionale viene confermata nel Nord e nelle Isole e, in misura maggiore, nel Centro, mentre nel Sud si rileva una maggiore diffusione relativa del lavoro a termine nel settore di produzione dei beni (fig. 7.7). Un'altra caratteristica del posto di lavoro riguarda la stabilità occupazionale in termini di durata complessiva del contratto di lavoro. Esiste una serie di ragioni che suggerisce l'esistenza di una relazione probabilmente positiva tra durata dell'occupazione e qualità del lavoro. In primo luogo le retribuzioni tendono ad essere positivamente correlate con la durata media del lavoro. Inoltre, la separazione involontaria dal lavoro può comportare una perdita retributiva non solo a causa della mancata percezione del reddito nel periodo di disoccupazione, ma anche in ragione del rischio di un successivo impiego con condizioni remunerative meno favorevoli. In ultimo le occupazioni con un elevato turnover sono generalmente associate ad una maggiore - in alcuni casi reale, in altri solo percepita - insicurezza occupazionale.

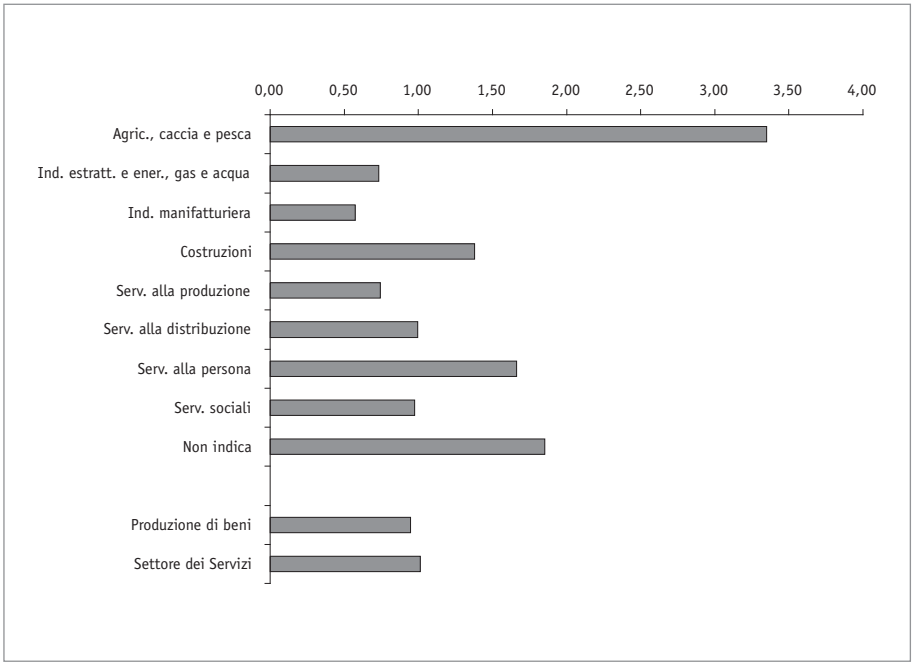
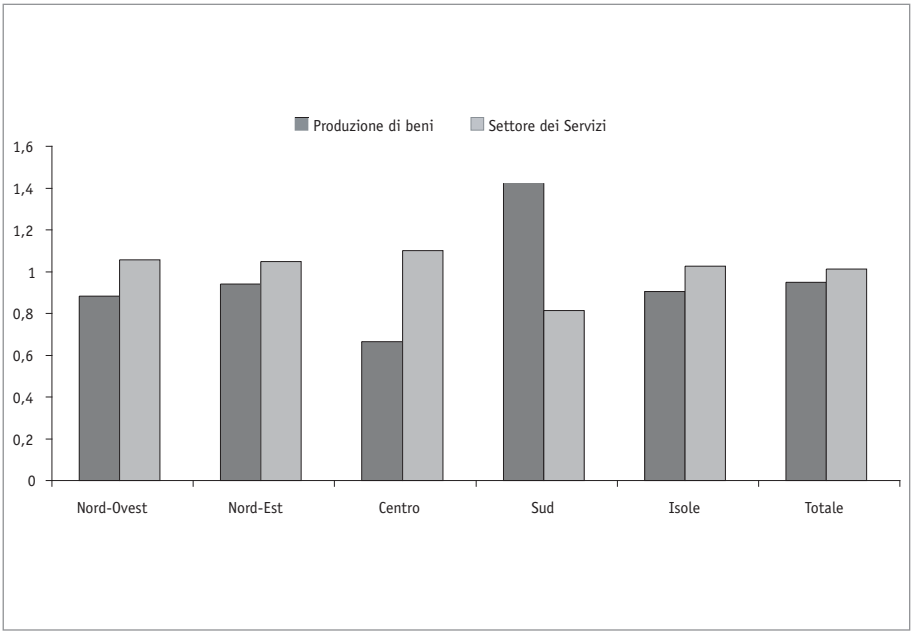


Figura 7.6 Incidenza percentuale del lavoro a termine tra i dipendenti

Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 7.7 Incidenza percentuale dell'occupazione dipendente a termine per macrosettore e area geografica



Fonte: Isfol Plus 2005

Dai dati Plus risulta, relativamente al lavoro a termine, una durata media di poco meno di 13 mesi. Confrontando le durate medie per settore con tale dato si osserva che durate superiori alla media si registrano nel settore dei servizi alla produzione, seguito dall'industria manifatturiera, dalle costruzioni e dai servizi alla distribuzione. Durate inferiori alla media si rilevano nei servizi personali e sociali e nell'industria estrattiva e sono particolarmente basse nel settore agricolo. A livello aggregato il settore di produzione dei beni mostra una durata media contrattuale del lavoro a termine in linea con quella del settore dei servizi (fig. 7.8). Se si considera, invece, il complesso dei dipendenti, a termine e non, il settore dei servizi mostra una durata media contrattuale inferiore a quella del settore di produzione dei beni.

L'incidenza della formazione o di corsi di aggiornamento professionale rappresenta un'ulteriore caratteristica del posto di lavoro positivamente correlata, in generale, con le opportunità di crescita e avanzamenti di carriera[211]. Dai dati Plus si ricavano le percentuali medie di dipendenti che nei 12 mesi precedenti alla rilevazione hanno partecipato a corsi di formazione, seminari o corsi di aggiornamento professionale (fig. 7.9).

211 Si veda per un approfondimento anche il par. 5.4.

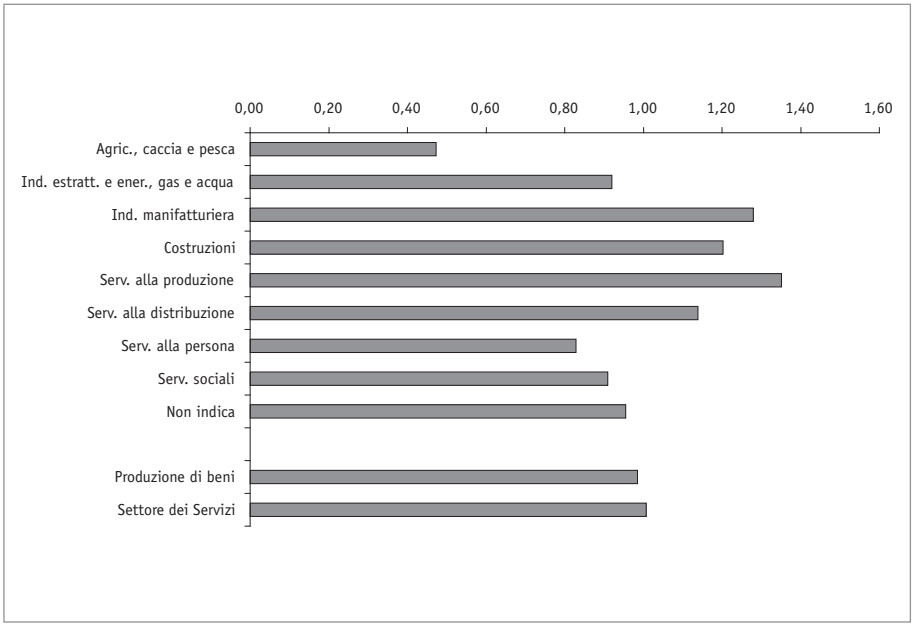


Figura 7.8
Durata media contrattuale del lavoro a termine

Fonte: Isfol Plus 2005

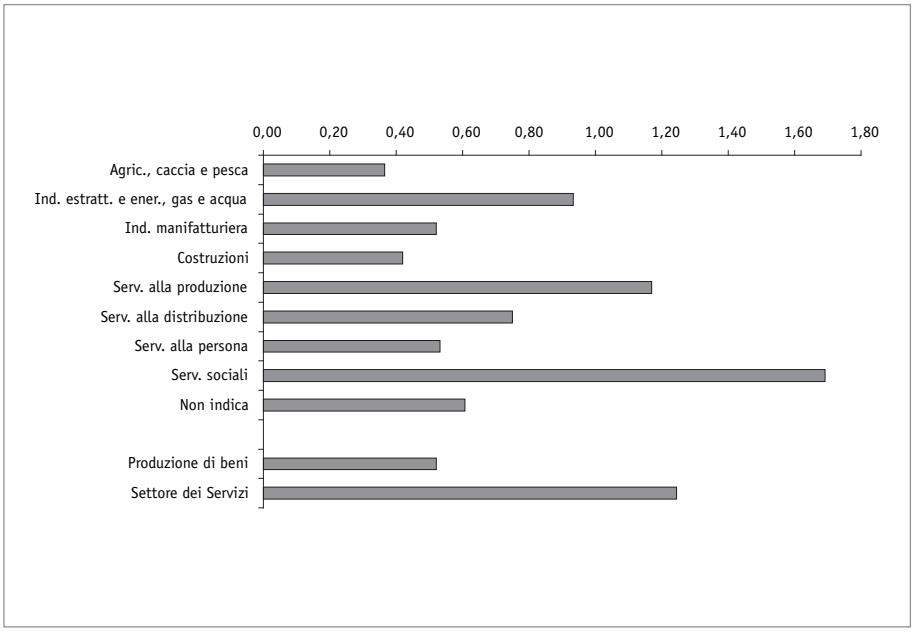


Figura 7.9
Incidenza della formazione tra i dipendenti

Fonte: Isfol Plus 2005

7.2 La struttura dell'occupazione per settori di attività

Rispetto alla media, l'incidenza di dipendenti che hanno avuto opportunità formative nell'ultimo anno è superiore nel settore dei servizi, mentre è alquanto ridotta nel settore di produzione dei beni, in particolare nelle costruzioni, nel settore agricolo e nell'industria manifatturiera. Nel settore dei servizi le opportunità formative risultano più frequenti nei servizi sociali e nei servizi alla produzione.
Le incidenze più elevate di lavoro a tempo parziale, di lavoro temporaneo e di durata media contrattuale dell'occupazione osservate nel settore dei servizi sembrano contrastare con l'evidenza di una maggiore diffusione degli interventi formativi nel settore stesso, nella misura in cui il *pay-off* della formazione specifica di impresa diminuisce all'aumentare del *turnover* occupazionale. Il fatto che ciò si verifichi suggerisce che, a parità di caratteristiche tra le forme e i tempi di lavoro tra i due macrosettori, il *gap* nell'incidenza della formazione è presumibilmente maggiore. Inoltre, il risultato emerso induce a ricercarne le motivazioni in possibili effetti di composizione relativi alla distribuzione del livello di istruzione degli occupati e della diffusione delle nuove tecnologie tra i due macrosettori.
Possibili effetti di composizione nelle caratteristiche degli occupati possono parzialmente essere alla base delle differenze settoriali riscontrate nelle caratteristiche dei posti di lavoro. Ad esempio, il lavoro a tempo parziale è generalmente più diffuso tra le donne rispetto agli uomini, indipendentemente dal settore in cui essi operano. Analogamente la durata media dell'occupazione tende ad essere più bassa per le donne e i giovani piuttosto che per gli uomini e i lavoratori più anziani. Per tener conto di tali effetti congiunti nella tab. 7.3 sono riportati i coefficienti di correlazione tra i vari aspetti dei lavoratori e dei posti di lavoro misurati separatamente in ciascuno degli otto settori aggregati e in ciascuna macroarea geografica.
L'obiettivo di tale analisi è di verificare in quale misura le differenze settoriali o territoriali nelle caratteristiche dei posti di lavoro siano correlate alle differenze settoriali nelle caratteristiche individuali degli occupati.

Tabella 7.3 - Correlazioni di differenze settoriali e territoriali in alcune caratteristiche dell'occupazione

	Coefficienti di correlazione		
	Incidenza del part-time	Incidenza del lavoro a termine	Durata media dell'occupazione
Incidenza delle donne	0,70 **	0,18	-0,29
Incidenza dei giovani (1)	0,00	0,03	0,09
Incidenza di bassi livelli di istruzione (2)	-0,18	0,44 **	-0,39 *
Incidenza di bassa qualifica (3)	-0,55 **	0,18	-0,12
Incidenza del part-time	1,00	0,14	-0,19
Incidenza del lavoro a termine	0,14	1,00	-0,93 **
Durata media dell'occupazione	-0,19	-0,93 **	1,00

** Livello di significatività statistica del 5%*

*** Livello di significatività statistica dell'1%*

(1) Proporzione rispetto ai dipendenti di ciascun settore di individui con età inferiore ai 25 anni

(2) Proporzione rispetto ai dipendenti di ciascun settore di individui con bassi livelli di istruzione (ISCED 0-2)

(3) Proporzione rispetto ai dipendenti di ciascun settore di individui con bassa qualifica (ISCO 6-8)

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.3 Correlazioni di differenze settoriali e territoriali in alcune caratteristiche dell'occupazione

Come prevedibile, l'incidenza del part-time risulta maggiore nei settori che hanno una proporzione superiore alla media di donne ed è negativamente correlata con l'incidenza di individui a bassa qualifica, in ragione, parzialmente, della minore presenza femminile in tale aggregato. Il lavoro a termine, invece, risulta più diffuso nei settori con una incidenza relativamente superiore di individui con bassi livelli di istruzione. La maggioranza delle caratteristiche individuali analizzate appaiono penalizzanti in termini di durata media dell'occupazione, ma lo sono in misura significativa con riferimento, ovviamente, all'incidenza del lavoro a termine e all'incidenza degli individui con bassi livelli di istruzione. Inoltre dalla tab. 7.3 si osserva che ad esclusione delle relazioni tra incidenza del part-time e incidenza della componente femminile o degli individui a bassa qualifica, la dimensione delle correlazioni indica che le caratteristiche dei lavoratori analizzate incidono per meno della metà sulla variazione complessiva dei settori.

Condizioni lavorative, livello di soddisfazione e retribuzioni per settore

Se dunque il lavoro part-time, il lavoro a termine e la formazione risultano relativamente più diffusi nel settore dei servizi, il quale mostra una durata media contrattuale dell'occupazione dipendente più bassa di quella del settore di produzione dei beni, una caratterizzazione meno netta tra i due settori emerge invece in relazione al livello di soddisfazione dichiarato dai dipendenti sulle proprie condizioni lavorative.

Nella tab. 7.4 vengono riportate le percentuali di individui nei due macrosettori che dichiarano un livello di soddisfazione medio-basso o basso in relazione alle condizioni di lavoro elencate. Mentre più della metà dei dipendenti si dichiara insoddisfatto delle prospettive di lavoro e di carriera indipendentemente dal settore di appartenenza, il settore dei servizi mostra percentuali relativamente superiori di "insoddisfatti" in relazione agli aspetti remunerativi e alla organizzazione dei tempi di lavoro. I dipendenti del settore di produzione dei beni risultano invece meno soddisfatti delle opportunità di crescita professionale e manifestano una maggiore insicurezza lavorativa.

È noto quanto le valutazioni sulla qualità occupazionale basate su dichiarazioni del livello di soddisfazione siano influenzate da fattori soggettivi relativi alle aspettative e alle aspirazioni individuali, nonché dalle caratteristiche dei rispondenti, quali l'età, il sesso, il titolo di studio e le competenze[212].

Un modo alternativo per valutare la qualità dell'occupazione tra settori consiste nell'osservare le retribuzioni medie, nell'ipotesi plausibile che maggiori remunerazioni siano associate a occupazioni qualitativamente migliori.

212 Si veda anche il par. 7.1.

Tabella 7. 4 Livello di soddisfazione per macrosettore, incidenza percentuale

	Percentuali di lavoratori in ciascun macrosettore che dichiarano livelli di soddisfazione medio-bassi e bassi	
	Produzione di beni	Settore dei servizi
Ambiente lavorativo	21	19
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straodinari, ferie)	23	26
Mansioni svolte	19	16
Tutela da malattie, infortuni o incidenti sul lavoro	13	14
Prospettive di lavoro e di carriera	55	54
Trattamento economico	41	51
Sviluppo di competenze a acquisizione di professionalità	40	35
Stabilità dell'occupazione e sicurezza del posto di lavoro	27	18

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella tab. 7.5 sono riportate le retribuzioni mensili nette medie e i differenziali retributivi rispetto al valore medio per ciascun settore, limitatamente ai dipendenti a tempo pieno. Come si osserva, le retribuzioni sono leggermente più elevate per il settore dei servizi rispetto al settore di produzione dei beni. All'interno di quest'ultimo le retribuzioni tendono ad essere superiori alla media per il settore estrattivo ed energetico, mentre risultano sensibilmente inferiori nel settore dell'agricoltura. Nel settore dei servizi, quelli rivolti alla produzione mostrano le retribuzioni più elevate, seguiti dai servizi sociali, mentre i servizi alla persona registrano retribuzioni relativamente meno elevate.

Per tener conto oltre che delle retribuzioni medie di settore anche della dispersione delle retribuzioni all'interno di ciascun settore, nella fig. 7.10 sono riportate le incidenze relative dei dipendenti a basso salario[213]. Come si può osservare, la quota di *low-paid* risulta doppia rispetto all'incidenza media nel settore agricolo e nel settore dei servizi alla persona, in accordo con quanto emerso in termini medi. Tuttavia, il settore dei servizi alla distribuzione, pur presentando retribuzioni medie simili o di poco inferiori all'industria manifatturiera e alle costruzioni, mostra una incidenza di *low-paid* sensibilmente più elevata e superiore al valore medio, ad indicazione di una maggiore dispersione salariale al proprio interno[214].

213 I dipendenti a basso salario sono stati qui definiti come coloro che presentano retribuzioni inferiori a 0,65 volte il valore mediano.

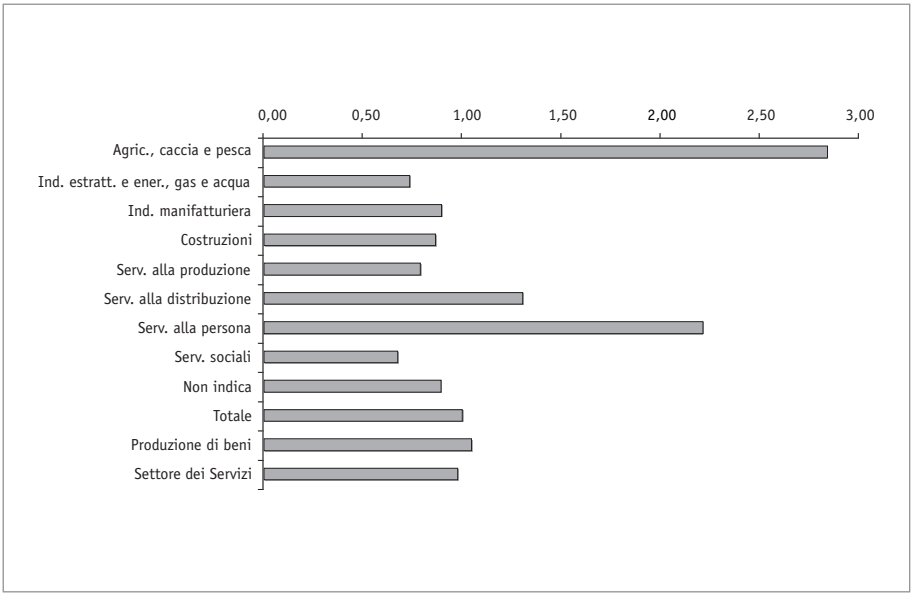
214 Si veda anche il cap. 6.

Tabella 7.5 Differenziali retributivi dei dipendenti full-time per settore

	Retribuzione mensile netta media	Rapporto tra la retribuzione mensile netta media di ciascun settore e la media totale
Agric., caccia e pesca	1.033	0,84
Ind. estratt. e ener., gas e acqua	1.355	1,11
Ind. manifatturiera	1.196	0,98
Costruzioni	1.211	0,99
Serv. alla produzione	1.342	1,10
Serv. alla distribuzione	1.167	0,95
Serv. alla persona	1.031	0,84
Serv. sociali	1.281	1,05
Non indica	1.182	0,97
Totale	**1.223**	**1,00**
Produzione di beni	1.195	0,98
Settore dei Servizi	1.239	1,01

Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 7.10 Incidenza percentuale per settore di low-paid tra i dipendenti full-time



Fonte: Isfol Plus 2005

7.2 La struttura dell'occupazione per settori di attività

Tornando all'interrogativo iniziale, se cioè vi siano delle differenze sistematiche nel tipo di caratteristiche associate ai posti di lavoro dipendente nel settore di produzione di beni e nel settore dei servizi e se, con le note cautele, sia possibile associare ai risultati un qualche giudizio di "qualità" del lavoro, l'analisi effettuata mostra una dicotomia non semplice tra i due macrosettori. Il settore dei servizi mostra un'incidenza del lavoro part-time significativamente più alta del settore di produzione di beni, una incidenza del lavoro a termine leggermente più elevata e una durata media contrattuale dell'occupazione inferiore. D'altra parte le incidenze di part-time involontario maggiori sono associate a settori di produzione dei beni, quali il settore agricolo, quello estrattivo e delle costruzioni. Inoltre l'incidenza della formazione è di gran lunga più elevata nel settore dei servizi, in particolare nei servizi sociali e nei servizi alla produzione. Alcune caratteristiche dei dipendenti, quali il sesso, la qualifica o il titolo di studio, risultano importanti nello spiegare le differenze settoriali e territoriali osservate nelle incidenze del part-time e del lavoro a termine o nella durata dell'occupazione.
Il confronto basato sul livello di soddisfazione dichiarato rispetto a una serie di condizioni lavorative mostra una caratterizzazione meno netta tra i due settori. Mentre i dipendenti del settore dei servizi risultano relativamente meno soddisfatti degli aspetti legati alla remunerazione e all'organizzazione dei tempi di lavoro, quelli del settore di produzione di beni lamentano le scarse opportunità di crescita professionale. L'osservazione dei differenziali retributivi, che nel complesso indica una situazione solo di poco più favorevole al settore dei servizi, mostra una eterogeneità delle retribuzioni all'interno dei due macrosettori. In ciascuno di essi si osservano settori meglio remunerati, quali quello dell'industria estrattiva e dei servizi alla produzione, e settori più penalizzati, quali il settore agricolo e i servizi personali, sia in termini di retribuzione relativa, sia in rapporto alla percentuale di lavoratori a bassa remunerazione.

7.3 LE PROFESSIONI*

Obiettivo della presente analisi è quello di confrontare le informazioni raccolte con l'Indagine Plus utilizzando come chiave di lettura quella dei gruppi di professioni.
In tal senso sono state scelte alcune variabili in grado di individuare i tratti distintivi a livello generale e di approfondire l'analisi rispetto a caratteristiche specifiche.
L'analisi delle professioni che segue si articola in due dimensioni:

- le professioni rispetto alla distribuzione geografica, settoriale e dei titoli di studio;
- le professioni rispetto all'inquadramento contrattuale, alle funzioni e alle competenze.

Innanzitutto occorre puntualizzare che, in queste pagine, l'analisi dei dati è fatta sulla base di una scelta metodologica che attiene gli aspetti classificatori relativi alle professioni.
La classificazione scelta, che in qualche caso consente di accorpare le varie categorie di professioni interpellate dall'Indagine Plus[215], è quella che corrisponde alla Classificazione delle professioni Istat del 2001 (CP-2001) e che coincide con il più alto livello di aggregazione: i grandi gruppi.
Cinque dei nove grandi gruppi[216] individuati dalla CP-2001 sopra citati consentono di accorpare alcune categorie di professioni interpellate dall'indagine. In parti-

* Di Bergamante F., Franceschetti M. e Sestili E., Isfol, Area "Fabbisogni formativi".

215 Nel dettaglio la tassonomia delle professioni utilizzata nel questionario Plus è la seguente. *Dirigenti*: Direttori, Dirigenti, Amministratori d'azienda. *Imprenditori, titolari d'attività*: Imprenditori, Piccoli imprenditori o Titolari d'attività. *Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*: Fisici, Chimici, Statistici, Informatici, Ingegneri, Architetti, Biologi, Veterinari, Farmacisti, Medici, Dentisti, Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, Avvocati, Procuratori legali, Notai, Magistrati, Docenti universitari (ordinari e associati), Specialisti in scienze economiche, sociologiche, psicologiche, artistiche, politiche, filosofiche e letterarie, Giornalisti. *Insegnanti*: Professori di scuola secondaria superiore e inferiore. *Professioni tecniche*: Tecnici fisici, chimici, informatici, Elettrotecnici delle costruzioni civili, Operatori web, Programmatori, Piloti di aereo e tecnici dell'aviazione civile, Fotografi, Infermieri, Ostetriche, Dietisti, Igienisti, Paramedici, Agenti assicurativi, Periti, Agenti di borsa e di cambio, Agenti di commercio, Rappresentanti, Insegnanti elementari, Disegnatori, Assistenti sociali. *Impiegati*: Impiegati amministrativi, Personale di segreteria, Contabili, Impiegati a contatto diretto con il pubblico, Cassieri, Addetti allo sportello. *Call center*: Centralinisti e telefonisti, Addetti al *call center*. *Attività commerciali e addetti ai servizi*: Esercenti e gestori delle vendite all'ingrosso e al dettaglio, Commessi e assimilati, Gestori di servizi alberghieri ed assimilati, Camerieri, Baristi, Addetti allo sport, al tempo libero, ai servizi ricreativi e culturali, Parrucchieri, Estetisti, Vigili urbani, Agenti della polizia di stato, Vigili del fuoco, Guardie private di sicurezza. *Artigiani*: Artigiani, Idraulici, Elettricisti, Piastrellisti edili, Installatori, Meccanici, Riparatori di apparecchi, Orafi, Decoratori, Sarti, Panettieri, Falegnami. *Operai specializzati*: Operai specializzati. *Agricoltori*: Agricoltori e operai agricoli, Allevatori, Pescatori. *Conduttori e operai*: Conduttori di impianti industriali, Fonditori, Operai addetti alla catena di montaggio, Operaio generico, Autisti, Carpentieri. *Professioni non qualificate*: Uscieri, Facchini, Magazzinieri, Fattorini, Venditori ambulanti, Bidelli, Spazzini, Lavandai, Garzoni, Braccianti agricoli, Manovali ed assimilati. *Colf - baby-sitter*: Collaboratori domestici, Baby-sitter, Badanti. *Forze armate*: Militari di ogni ordine e grado.

216 I Grandi gruppi della CP-2001 sono: Legislatori, dirigenti e imprenditori (grande gruppo I); Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (grande gruppo II); Professioni tecni-

colare: il grande gruppo I accorpa Dirigenti e Imprenditori, titolari di attività; il grande gruppo II aggrega Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e Insegnanti; il grande gruppo IV unisce Impiegati e *Call center*; il grande gruppo V mette insieme Attività commerciali, addetti ai servizi, Colf e baby-sitter; il grande gruppo VI associa Artigiani, Operai specializzati e Agricoltori.
Agli altri quattro grandi gruppi corrisponde invece una sola categoria di professioni considerate nell'indagine: il grande gruppo III coincide con le Professioni tecniche; il grande gruppo VII coincide con i Conduttori e gli operai; il grande gruppo VIII coincide con le Professioni non qualificate; il grande gruppo IX coincide con le Forze armate.

7.3.1 Le caratteristiche dei raggruppamenti professionali: distribuzione regionale, settoriale e titoli di studio

Una prima analisi delle informazioni si concentra sul confronto dei dati relativi alla distribuzione regionale di ciascuna professione (tab. 7.6).
In primo luogo emerge che la Lombardia, in ragione dell'alto numero di occupati, è la regione in cui ogni grande gruppo presenta la concentrazione più alta. L'unica eccezione è rappresentata dalle Forze armate; questo insieme professionale, infatti, esprime percentuali maggiori nel Lazio.
Nonostante il raggruppamento dei Legislatori, dirigenti e imprenditori sia maggiormente presente in Lombardia, risulta consistente la quota relativa all'Emilia Romagna che si attesta sull'11,4%.
Per i due insiemi Impiegati e Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, il Lazio è la seconda regione in cui si registrano percentuali apprezzabili che sono rispettivamente 10,0 e 9,5.
Nel Veneto, sempre al secondo posto dietro la Lombardia, sono invece maggiormente presenti gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori e i Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili, entrambi con percentuali superiori all'11%.
I grandi gruppi delle Professioni tecniche e delle Professioni non qualificate esprimono i valori più alti (sempre in seconda posizione rispetto alla Lombardia) nella Valle d'Aosta-Piemonte: 10,9% nel primo caso e 11,2% nel secondo. In particolare per il grande gruppo III va sottolineata anche la percentuale relativa al Veneto, di poco inferiore a quella relativa alla Valle d'Aosta-Piemonte.
Infine è invece la Campania la regione in cui il grande gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione assume consistenti percentuali (11,4%). Risulta elevata anche la quota di occupati con questo profilo nel Lazio (10,6%).

che (grande gruppo III); Impiegati (grande gruppo IV); Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (grande gruppo V); Artigiani, operai specializzati e agricoltori (grande gruppo VI); Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili (grande gruppo VII); Professioni non qualificate (grande gruppo VIII); Forze Armate (grande gruppo IX).

Tabella 7.6 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per regione

Regione	Grandi gruppi professionali								
	1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	3 - Professioni tecniche	4 - Impiegati	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6 - Artigiani, operai specializ. e agricoltori	7 - Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	8 - Professioni non qualificate	9 - Forze armate
Valle d'Aosta, Piemonte	4,6	5,8	10,9	8,9	7,3	9,2	10,8	11,2	5,5
Liguria	1,7	2,7	1,9	2,8	4,2	1,4	2,1	2,9	0,1
Lombardia	17,4	17,0	17,0	19,7	17,9	21,1	19,6	14,6	13,2
Trentino Alto Adige	1,6	1,8	2,3	1,6	1,6	1,7	2,1	1,3	1,1
Veneto	9,9	6,6	10,5	8,6	8,6	11,7	11,1	7,7	7,2
Friuli Venezia Giulia	2,6	1,5	1,5	2,3	2,8	1,4	2,3	1,7	3,2
Emilia Romagna	11,4	6,9	9,8	7,1	7,8	8,7	8,8	7,9	2,6
Toscana	8,5	5,5	5,9	7,5	8,0	7,2	5,3	5,4	7,2
Marche	3,6	2,9	2,4	3,0	3,2	3,4	2,7	2,5	0,7
Umbria	1,4	1,2	1,7	1,3	1,3	1,7	2,3	1,3	1,2
Lazio	8,5	10,6	9,3	10,0	9,5	6,1	7,0	6,4	14,5
Molise	0,5	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0,3	0,5	0,4
Abruzzo	2,0	2,1	2,6	1,5	2,6	2,2	2,4	3,4	1,7
Campania	7,3	11,4	6,6	7,4	6,5	6,6	7,3	6,4	14,1
Puglia	7,5	6,3	5,3	5,0	6,9	6,0	5,4	10,2	7,0

segue

segue *Tabella 7.6 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per regione*

Regione	Grandi gruppi professionali								
	1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	3 - Professioni tecniche	4 - Impiegati	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6 - Artigiani, operai specializ. e agricoltori	7 - Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	8 - Professioni non qualificate	9 - Forze armate
Calabria	2,0	4,1	1,7	2,2	2,8	3,7	2,2	3,7	1,5
Sicilia	5,9	9,4	6,1	7,2	4,8	3,8	4,6	9,4	11,3
Sardegna	2,3	2,8	3,5	2,6	2,9	2,7	2,6	2,2	5,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

L'analisi relativa ai settori economici[217] (tab. 7.7) evidenzia come, in linea generale, il commercio sia l'ambito in cui per diversi raggruppamenti professionali è occupato il maggior numero di lavoratori. Segue l'industria manifatturiera; quasi irrilevante, invece, risulta la quota di persone impiegate nelle organizzazioni internazionali all'interno degli insiemi professionali.

Come si distribuisce la presenza di ciascun gruppo di professioni all'interno dei settori economici?

Per quanto riguarda gli Impiegati, il 23,4% lavora nella Pubblica Amministrazione, il 16,6% nel commercio, il 14,5% nell'industria manifatturiera e il 9,9% nel campo dei servizi alle imprese, delle attività immobiliari e dell'informatica.

Gli Artigiani, gli operai specializzati e gli agricoltori si concentrano sostanzialmente nel settore manifatturiero (39,1%). Altri settori con percentuali di rilievo, anche se sensibilmente distanti da quella che caratterizza l'industria manifatturiera, sono: costruzioni (12,4%), agricoltura (10,7%) e commercio (10,5%).

Il grande gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, evidenzia una concentrazione di una persona su due nel settore del commercio. L'analisi della distribuzione delle professioni per questo gruppo registra valori significativi, pur se distanti, anche per il settore alberghi e ristoranti (13,5%) e servizi alle famiglie e servizi domestici (11,3%).

217 Per quanto riguarda i settori economici è stata operata una scelta delle attività che in linea di massima corrisponde alla classificazione Ateco91, anche se con denominazioni non sempre coincidenti e con alcune differenze nell'articolazione: i settori Agricoltura caccia e silvicoltura (A) e Pesca, piscicoltura e servizi connessi (B) sono aggregati nel questionario in Agricoltura caccia e pesca; l'Estrazione di Minerali (C) e la Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (E), sono accorpati nel settore Industria estrattiva e energia, gas e acqua; il settore Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I) è stato disaggregato nei due comparti Trasporti e Comunicazioni; il settore Altri servizi pubblici, sociali e personali (O) è compreso sia all'interno dei Servizi alle famiglie e servizi domestici, sia nella Sanità.

Tabella 7.7 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per settori economici

Settori economici	Grandi gruppi professionali								
	1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	3 - Professioni tecniche	4 - Impiegati	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6 - Artigiani, operai specializ. e agricoltori	7 - Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	8 - Professioni non qualificate	9 - Forze armate
Agricoltura, caccia e pesca	10,2	0,7	1,6	1,1	1,9	10,7	2,6	10,6	0,4
Alberghi e ristoranti	6,3	0,3	0,9	2,5	13,5	2,0	1,2	5,2	0,0
Commercio	23,4	1,9	8,3	16,6	50,2	10,5	8,2	13,0	0,0
Comunicazioni	2,0	1,0	3,2	4,6	0,5	1,1	0,6	0,4	0,0
Costruzioni	11,6	3,8	5,9	2,0	0,4	12,4	13,0	6,2	0,0
Industria estrattiva e energia, gas e acqua	1,0	0,4	2,6	1,8	0,3	4,0	3,0	1,5	0,0
Industria manifatturiera	15,7	5,7	14,5	14,5	3,1	39,1	45,5	10,9	0,9
Intermediazione monetaria e finanziaria	4,6	4,0	4,0	7,6	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0
Istruzione	1,1	42,7	7,5	3,5	1,4	0,4	1,8	10,4	0,0
Organizzazioni internazionali	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	2,3
Pubblica amministrazione	3,6	10,8	7,7	23,4	8,7	2,8	4,2	9,7	94,4
Sanità	3,0	11,8	28,5	6,1	1,9	1,9	1,9	6,8	0,0
Servizi alle famiglie e servizi domestici	1,2	0,9	1,2	1,3	11,3	3,4	1,9	10,4	0,3

segue

Tabella 7.7
Distribuzione dei raggruppamenti professionali per settori economici

segue *Tabella 7.7 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per settori economici*

Settori economici	Grandi gruppi professionali								
	1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	3 - Professioni tecniche	4 - Impiegati	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	6 - Artigiani, operai specializ. e agricoltori	7 - Conduttori di impianti e operai semi-qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	8 - Professioni non qualificate	9 - Forze armate
Servizi alle imprese, attività immobiliari, noleggio, informatica	13,1	14,5	9,6	9,9	4,7	4,7	3,7	5,7	1,5
Trasporti	2,0	0,3	2,7	4,2	1,0	5,2	10,8	5,1	0,0
Non indica	1,2	1,1	1,8	0,7	0,6	1,9	1,3	4,0	0,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Nell'insieme delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, la maggior parte degli occupati lavora nel settore dell'istruzione (42,7%). La sanità e la Pubblica Amministrazione, anche se con percentuali di gran lunga minori, sono gli altri ambiti di attività in cui sono più presenti questi gruppi professionali (rispettivamente con l'11,8% e il 10,8%).
Per le Professioni tecniche sembra invece evidenziarsi una consistente presenza delle professioni relative alle scienze della salute e della vita. Il settore della sanità, infatti, è quello in cui si registra la maggiore concentrazione di lavoratori (28,5%). Per lo stesso gruppo, inoltre, significativa è la quota di persone impiegate nell'industria manifatturiera (14,5%). Così come per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, una buona parte dei lavoratori appartenenti al raggruppamento dei Legislatori, dirigenti e imprenditori lavora nel commercio (23,4%). Tale dato lascia intendere come questo insieme professionale sia fortemente caratterizzato dalla presenza di imprenditori, amministratori e direttori di imprese di grandi e piccole dimensioni.
Gli altri settori in cui c'è maggior concentrazione di Legislatori, dirigenti e imprenditori sono, nell'ordine: l'industria manifatturiera (15,7%), i servizi alle imprese, attività immobiliari, noleggio, informatica (13,1%), le costruzioni (11,6%) e l'agricoltura, caccia a pesca (10,2%).
Dalla lettura dei dati relativi al rapporto fra professioni e titolo di studio (tab. 7.8), emergono alcuni aspetti che sembra opportuno sottolineare e che contribuiscono a fornire un quadro complessivo delle caratteristiche descrittive di ciascun grande gruppo di professioni.
In prima istanza emerge un tendenziale aumento del livello del titolo di studio posseduto al crescere del livello di competenze.
Le professioni appartenenti ai primi 4 grandi gruppi professionali della Classificazione Istat, infatti, esprimono percentuali maggiori per i titoli di studio più alti (diplomi e lauree). In particolare fra le Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (grande gruppo II) risulta predominante la quota relativa alla laurea (62,3%).
Negli altri 4 grandi gruppi (V, VI, VII, VIII) si nota una netta prevalenza del possesso della licenza media (ad esempio per il grande gruppo V tale valore è 45,2%) e alte sono inoltre le percentuali dei diplomati.
Nell'insieme delle Professioni non qualificate, la seconda percentuale più alta è quella relativa agli occupati in possesso della licenza elementare (26,7%).
Se nel dettaglio analizziamo le percentuali relative agli occupati nel raggruppamento dei Legislatori, dirigenti e imprenditori (grande gruppo I) emerge un aspetto in parziale controtendenza rispetto alla relazione fra titolo di studio e livello del profilo professionale. Oltre ad una sostanziale quota in possesso del diploma, sono infatti rilevanti anche le percentuali degli occupati in possesso della licenza media (26,8%), mentre risulta esigua l'entità della percentuale di laureati pari al 17,4%. Tali dati potrebbero essere interpretati ipotizzando una sovrarappresentazione dell'insieme degli imprenditori rispetto a quello dei legislatori e dei dirigenti.

Tabella 7.8 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per titoli di studio

Grandi gruppi professionali	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Totale
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	11,8	26,8	44,0	17,4	100,0
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0,5	3,1	34,1	62,3	100,0
3 - Professioni tecniche	2,0	19,3	60,5	18,2	100,0
4 - Impiegati	2,1	18,4	67,1	12,4	100,0
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	11,4	45,2	39,7	3,8	100,0
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	17,1	55,8	26,5	0,7	100,0
7 - Conduttori di impianti, operai semiqual. add a macchinari fissi e mobili	13,4	63,8	22,2	0,6	100,0
8 - Professioni non qualificate	26,7	50,5	21,8	0,9	100,0
9 - Forze armate	0,0	24,5	72,7	2,8	100,0

Fonte: Isfol Plus 2005

7.3.2 Le professioni nel contesto lavorativo: contratti, funzioni e competenze

La lettura dei dati relativi all'inquadramento contrattuale evidenzia in primo luogo che il tempo indeterminato è per quasi tutti i raggruppamenti la modalità contrattuale maggiormente adottata (tab. 7.9). In particolare per gli Impiegati ed i Conduttori di impianti e operai semiqualificati le percentuali di contratti a tempo indeterminato superano l'80%.

Si discostano da questi dati i Legislatori, dirigenti e imprenditori che, infatti, per quasi l'83% lavorano in forma autonoma e solo nel 12,8% dei casi hanno un contratto a tempo indeterminato. Tale dato sembra mettere in risalto una sovrarappresentazione di figure a carattere imprenditoriale e delle libere professioni, così come già evidenziato nella lettura dei dati relativi al titolo di studio.

Per le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, i contratti a tempo indeterminato sono presenti nel 46% dei casi ed ulteriormente rilevante risulta la percentuale relativa alle forme di lavoro autonomo (35,9%).

E infine interessante sottolineare che nel gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione risultano apprezzabili anche le quote di persone con contratti a tempo determinato (9,2%) o impiegati con altre forme flessibili (8,1%).

La disamina dei risultati relativi ai singoli raggruppamenti professionali può essere fatta, come detto all'inizio, anche analizzando un insieme di elementi relativi alle risposte fornite dai lavoratori in merito alle funzioni ricoperte e allo sviluppo di competenze.

Le variabili prese in considerazione per approfondire questi aspetti sono: svolgimento di mansioni di fiducia e di responsabilità, necessità del titolo di studio per lo svolgimento dell'attività lavorativa, livello di soddisfazione nello sviluppo di competenze ed acquisizione di professionalità e temi seguiti durante corsi di formazione, di aggiornamento professionale, seminari o convegni.

Una prima analisi ha riguardato la lettura dei dati relativi ai raggruppamenti di professioni che, al loro interno, evidenziano soprattutto lavoratori che svolgono mansioni di fiducia, di coordinamento e di responsabilità.

Sia nell'ambito del gruppo dei Legislatori, dirigenti e imprenditori che di quello delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, la maggior parte delle persone ricopre un ruolo di responsabilità (rispettivamente per il 60,3% e il 53,6% dei casi).

Per tutti gli altri grandi gruppi prevale invece la tendenza opposta: la maggior parte dei lavoratori appartenenti a ogni singolo raggruppamento non svolge mansioni di fiducia o di responsabilità. In questo caso le percentuali più alte si registrano per le Professioni non qualificate (81,9%) e per i Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili (79,6%).

Allo scopo di approfondire la descrizione dell'insieme di professioni che hanno mansioni di responsabilità, sono stati incrociati i dati con la variabile necessità del titolo di studio posseduto in relazione all'attività svolta (tabb. 7.10 e 7.11).

Tabella 7.9 - Distribuzione dei raggruppamenti professionali per inquadramento contrattuale

Grandi gruppi professionali	Dipendente a t. indeterminato	Dipendente a t. determinato	Altre forme lavoro dipendente	Autonomo (Imprenditore, libero professionista, ecc.)	Altre forme lavoro autonomo (Co.co.co., Co.co.pro., Collab.)	Totale
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	12,8	0,3	1,8	82,6	2,5	100,0
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	54,5	9,2	2,6	25,6	8,1	100,0
3 - Professioni tecniche	65,5	6,0	1,3	20,0	7,2	100,0
4 - Impiegati	87,6	5,3	1,3	1,8	4,0	100,0
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	46,0	7,2	5,5	35,9	5,3	100,0
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	64,9	5,2	2,0	26,9	1,0	100,0
7 - Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	83,6	9,4	3,3	2,7	0,9	100,0
8 - Professioni non qualificate	66,7	12,3	6,5	11,3	3,2	100,0
9 - Forze armate	92,3	5,8	2,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.10 - Raggruppamenti professionali: ruoli ricoperti e utilità del titolo di studio, valori percentuali

Grandi gruppi professionali	Svolgimento di mansioni di fiducia, di coordinamento o di alta responsabilità							
	Sì				No			
	Necessità del titolo di studio				Necessità del titolo di studio			
	Necessario	Non necessario	Totale	% di SI sul totale	Necessario	Non necessario	Totale	% di NO sul totale
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	47,4	52,6	100,0	60,3	34,1	65,9	100,0	39,7
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	89,4	10,6	100,0	53,6	89,2	10,8	100,0	46,4
3 - Professioni tecniche	76,1	23,9	100,0	45,9	65,7	34,3	100,0	54,1
4 - Impiegati	63,9	36,1	100,0	49,3	55,9	44,1	100,0	50,7
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	34,7	65,3	100,0	33,9	23,4	76,6	100,0	66,1
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	32,8	67,2	100,0	30,2	20,4	79,6	100,0	69,8
7 - Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	17,0	83,0	100,0	20,4	11,7	88,3	100,0	79,6
8 - Professioni non qualificate	13,9	86,1	100,0	18,1	16,7	83,3	100,0	81,9
9 - Forze armate	75,8	24,2	100,0	66,2	62,5	37,5	100,0	33,8

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.10 Raggruppamenti professionali: ruoli ricoperti e utilità del titolo di studio, valori percentuali

Tabella 7.11 Raggruppamenti professionali: ruoli ricoperti e soddisfazione nello sviluppo professionale, valori percentuali

Tabella 7.11 - Raggruppamenti professionali: ruoli ricoperti e soddisfazione nello sviluppo professionale, valori percentuali

Grandi gruppi professionali	Svolgimento di mansioni di fiducia,di coordinamento o di alta responsabilità											
	SI						NO					
	Livello di soddisfazione riguardo a sviluppo di competenze e acquisizione di professionalità											
	Alto/medio-alto	Basso/medio-basso	Non sa	Non applicabile	Totale	% di SI sul totale	Alto/medio-alto	Basso/medio-basso	Non sa	Non applicabile	Totale	% di NO sul totale
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	74,0	13,0	0,6	12,4	100,0	60,3	60,9	16,7	3,9	18,5	100,0	39,7
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	73,1	22,4	0,5	4,0	100,0	53,6	67,0	29,1	1,0	2,9	100,0	46,4
3 - Professioni tecniche	81,4	16,0	0,2	2,3	100,0	45,9	65,3	31,6	0,8	2,3	100,0	54,1
4 - Impiegati	74,0	25,2	0,3	0,6	100,0	49,3	62,0	35,9	1,2	0,8	100,0	50,7
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	67,5	23,2	0,7	8,6	100,0	33,9	57,0	33,1	1,7	8,2	100,0	66,1
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	63,3	31,4	1,0	4,3	100,0	30,2	55,4	36,2	2,7	5,7	100,0	69,8
7 - Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	59,0	39,3	0,0	1,6	100,0	20,4	42,5	53,1	2,3	2,1	100,0	79,6
8 - Professioni non qualificate	44,3	49,6	1,8	4,3	100,0	18,1	36,8	53,5	3,3	6,3	100,0	81,9
9 - Forze armate	81,9	16,2	0,7	1,2	100,0	66,2	79,8	17,6	2,1	0,5	100,0	33,8

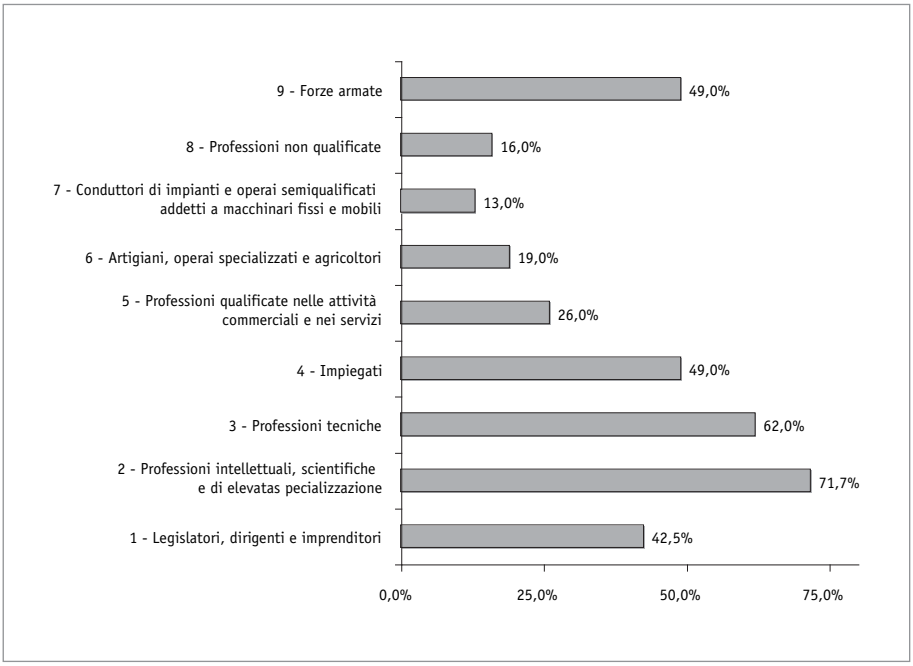
Fonte: Isfol Plus 2005

La lettura delle percentuali evidenzia che tra i lavoratori del gruppo dei Legislatori, dirigenti e imprenditori che ricoprono un ruolo di responsabilità il 52,6% ritiene non necessario il titolo di studio; è invece considerato necessario per il 47,4%.
Al contrario, per l'insieme delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, il titolo di studio - come prevedibile vista l'elevata qualificazione del gruppo - è necessario per l'89,4% di coloro che dichiarano di ricoprire un ruolo di responsabilità e solo per il 10,6% il titolo di studio posseduto non risulta utile.
Un'altra considerazione può essere fatta analizzando i raggruppamenti dove è prevalente il numero di coloro che non svolgono mansioni di fiducia e di coordinamento. In questo caso soltanto all'interno dei due gruppi Professioni tecniche e Impiegati è più alta la percentuale di chi reputa necessario il titolo di studio per svolgere l'attività lavorativa.
Un altro aspetto che si è inteso analizzare è la soddisfazione riguardo allo sviluppo di competenze e di professionalità all'interno dei gruppi in cui prevalgono ruoli di responsabilità e coordinamento.
I dati evidenziano una soddisfazione sia per i lavoratori dell'insieme dei Legislatori, dirigenti e imprenditori, sia per quelli del raggruppamento delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Nel primo caso il livello di soddisfazione è alto o medio-alto per il 74,0%, mentre nell'altro gruppo la percentuale di chi ha espresso un giudizio positivo si attesta sul 73,1.
In modo speculare sono state confrontate le informazioni relative alla valutazione del livello di sviluppo delle competenze nel caso di posizioni lavorative in cui non sono ricoperti ruoli di responsabilità.
Analizzando i dati, i più insoddisfatti appaiono i lavoratori appartenenti al grande gruppo dei Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili e all'insieme delle Professioni non qualificate. Nel primo caso, infatti, il 53,1% dei lavoratori del raggruppamento evidenzia un basso o medio-basso livello di soddisfazione. Per le Professioni non qualificate la percentuale cresce arrivando al 53,5.
Negli altri gruppi in cui non prevalgono mansioni di responsabilità le percentuali di soddisfazione sono tutte superiori al 55%.
Un ulteriore ambito di approfondimento ha riguardato la partecipazione ad iniziative formative e le tematiche affrontate allo scopo di comprendere il rapporto tra i raggruppamenti professionali e la formazione e la percentuale di partecipazione ad attività formative e di aggiornamento (fig. 7.11).
Il raggruppamento di professioni all'interno del quale si registra il tasso più alto di partecipazione ad attività formative è il grande gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (72%), seguito dall'insieme delle Professioni tecniche (62%), dai raggruppamenti degli Impiegati e delle Forze armate (49%) e dai Legislatori, dirigenti e imprenditori (42,5%). È da sottolineare che fra questi, per alcuni gruppi è molto alta la percentuale di soddisfazione per il livello di sviluppo delle competenze nel caso di svolgimento di mansioni di fiducia o di responsabilità.

Inoltre, sembra opportuno evidenziare la posizione dei lavoratori appartenenti al gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e al gruppo degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori che, pur avendo espresso un'alta soddisfazione riguardo allo sviluppo di competenze e professionalità, partecipano ad attività formative, rispettivamente solo nel 26% e nel 19% dei casi.

I Conduttori di impianti, gli operai semiqualificati e le Professioni non qualificate che, invece, non si ritengono per lo più soddisfatti del livello di competenze acquisito, hanno in bassa misura preso parte ad iniziative di tipo formativo (solo il 13% di coloro che appartengono al grande gruppo VII e il 16% dei lavoratori compresi nel grande gruppo VIII).

Figura 7.11 Partecipazione ad attività formative per raggruppamenti professionali, incidenza percentuale



Fonte: Isfol Plus 2005

Dalle informazioni rilevate con le interviste condotte sui lavoratori è emerso che le iniziative formative hanno riguardato i seguenti aspetti: lingue straniere; area amministrativa/contabile/finanza; logistica/trasporti; preparazione esami-concorsi; sistemi informatici/applicazione di programmi informatici; produzione (per esempio utilizzo macchinari); sanità/servizi sociali; attività professionali; qualità; marketing/commercio/comunicazione/vendite/customer care; sicurezza sul luogo di lavoro/ igiene e protezione ambientale (tab. 7.12). In linea generale gli argomenti maggiormente trattati sono stati: attività professionali, sistemi informativi, sanità e servizi sociali.

Analizzando le percentuali all'interno di ogni singolo raggruppamento si nota come solo in un paio di casi il maggior numero di preferenze ha riguardato temi diversi dalle "attività professionali". Si tratta, in dettaglio, del tema "sanità e servizi sociali" che ha interessato 35,5% dei lavoratori appartenenti al grande gruppo delle professioni tecniche e del tema "sicurezza sul luogo di lavoro/igiene e protezione ambientale" oggetto di formazione per il 31,7% delle professioni dell'insieme delle Professioni non qualificate.

Tabella 7.12 Argomenti oggetto delle attività formative per raggruppamenti di professioni, valori percentuali

Tabella 7.12 - Argomenti oggetto delle attività formative per raggruppamenti di professioni

Grandi gruppi professionali	Lingue straniere	Area amministrativa/ contabile/finanza	Logistica trasporti	Preparazione esami-concorsi	Sistemi informatici/applicazione di programmi informatici	Produzione (utilizzo macchinari, ecc.)
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,3	12,4	1,0	0,0	8,2	3,4
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,0	5,7	0,3	2,5	13,7	0,8
3 - Professioni tecniche	1,1	4,7	1,0	0,6	14,2	3,4
4 - Impiegati	3,8	19,4	2,1	0,3	21,2	1,3
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2,2	7,0	2,0	0,6	9,0	1,5
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1,1	2,1	1,0	1,2	10,9	13,4
7 - Conduttori di impianti, operai semiqual. addetti a macchinari	2,7	1,7	2,2	0,0	14,5	21,3
8 - Professioni non qualificate	0,0	0,3	5,9	0,3	7,8	3,8
9 - Forze armate	3,4	11,2	1,3	1,6	16,3	0,0

segue

segue *Tabella 7.12 - Argomenti oggetto delle attività formative per raggruppamenti di professioni*

Grandi gruppi professionali	Qualità	Marketing/ commercio/ comunicazione/ vendite customer care	Sicurezza sul luogo di lavoro/igiene e protezione ambientale	Sanità/servizi sociali	Attività professionali	Totale
1 - Legislatori, dirigenti e imprenditori	4,5	22,3	9,2	7,0	31,6	100,0
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,8	4,2	4,8	17,3	44,0	100,0
3 - Professioni tecniche	3,3	8,3	6,6	35,5	21,3	100,0
4 - Impiegati	3,0	11,4	7,6	7,0	22,9	100,0
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5,1	16,1	12,6	6,9	36,9	100,0%
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2,2	7,5	19,2	8,7	32,7	100,0
7 - Conduttori di impianti, operai semiqual addetti a macchinari	0,8	4,6	20,9	7,5	23,9	100,0
8 - Professioni non qualificate	0,8	2,1	31,7	21,9	25,4	100,0
9 - Forze armate	8,0	0,0	15,3	3,7	39,2	100,0

Fonte: Isfol Plus 2005

segue *Tabella 7.12 Argomenti oggetto delle attività formative per raggruppamenti di professioni valori percentuali*

7.4 TEMPI E MODI DEL LAVORO*

La flessibilizzazione del mercato del lavoro si è realizzata attraverso la diffusione di nuovi rapporti di lavoro, ma anche trasversalmente con una maggiore duttilità dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Le modalità con cui si è raggiunta tale flessibilità sono molteplici: orari c.d. multiperiodali (vale a dire riferiti su una base di media di ore in un arco temporale dato), orario di entrata e di uscita non rigido, lavoro straordinario, lavoro modulato in turni, lavoro nei giorni festivi, lavoro notturno; questa analisi vuole investigare l'organizzazione dei tempi del lavoro, la diffusione degli orari atipici e le implicazioni che derivano nella composizione tra lavoro e tempo libero per i lavoratori, in particolare rispetto alla componente femminile. Per monitorare in che misura e con quali modalità si è evoluta la diffusione di orari di lavoro atipici è stata prevista una sezione specifica del questionario Plus che osserva i tempi e i modi del lavoro.
L'indagine rileva in primo luogo l'orario settimanale abitualmente[218] lavorato e l'orario di lavoro della settimana precedente all'intervista, passando poi ad indagare l'eventuale ricorso ad ore di straordinario, al lavoro organizzato su più turni, allo svolgimento del lavoro nei giorni festivi o durante la notte.
In media le ore settimanali abitualmente lavorate sono 40 (tab. 13), mentre quelle dichiarate rispetto alla settimana precedente alla intervista sono leggermente inferiori pari a 38 ore. Una prima importante differenziazione riguarda il genere: gli uomini dichiarano di lavorare in media 43 ore (40 ore la settimana precedente l'intervista), mentre le donne in media lavorano 36 ore settimanali (33 ore la settimana precedente l'intervista). Una notevole variabilità si evidenzia anche rispetto al tipo di lavoro svolto: i lavoratori dipendenti full-time dichiarano di lavorare in media 39 ore (36 ore la settimana precedente l'intervista) mentre i lavoratori autonomi 45 ore (41 ore la settimana precedente l'intervista). Osservando l'interazione delle due variabili il numero medio di ore lavorate abitualmente dai lavoratori dipendenti full-time aumenta a 40 ore (38 ore rispetto la settimana precedente l'intervista) mentre per le donne diminuisce a 36 ore (33 ore la settimana precedente l'intervista); rispetto al lavoro autonomo il numero medio di ore di lavoro dichiarate dagli uomini sale a 48 ore (44 ore quelle dichiarate relativamente alla settimana precedente l'intervista) mentre per le donne scende a 38 ore (35 ore la settimana precedente l'intervista).

* Di Radicchia D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

218 L'orario di lavoro abituale si riferisce alla situazione percepita nei fatti dall'intervistato che può quindi non coincidere con quanto previsto nel contratto che regola il rapporto di lavoro del rispondente.

Tabella 7.13 - Orario di lavoro settimanale abituale e orario relativo alla settimana precedente l'intervista per genere e tipo lavoro (valore medio)

Valore medio	Occupati			Lavoratore dipendente full-time			Lavoratore autonomo		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Ore settimanali lavorate abitualmente	40,0	43,0	36,0	39,0	40,0	36,0	45,0	48,0	38,0
Ore lavorate la scorsa settimana	38,0	40,0	33,0	36,0	38,0	33,0	41,0	44,0	35,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.13 Orario di lavoro settimanale abituale e orario relativo alla settimana precedente l'intervista per genere e tipo lavoro (valore medio)

7.4 Tempi e modi del lavoro

Se si passa ad analizzare la distribuzione dell'orario di lavoro per classi (tab. 7.14) si osserva una forte dispersione del numero di ore abitualmente lavorate dai singoli lavoratori rispetto alle 40 ore settimanali e ciò è ancora più evidente se si osserva l'organizzazione del lavoro rispetto al genere e il tipo di occupazione. Di fatto circa il 38% degli uomini lavora 40 ore, ma è elevata la percentuale di individui che dichiarano di lavorare più di 40 ore settimanali (pari al 34% degli occupati uomini); anche per le donne l'orario modale risulta essere le 40 ore settimanali (30,5%), ma per oltre il 50% delle donne occupate il tempo abituale di lavoro è inferiore ed il 30% dichiara di lavorare meno di 36 ore. Anche rispetto al tipo di lavoro svolto si osservano differenze significative nella distribuzione in classi dell'orario di lavoro: la classe modale per il lavoratore dipendente full-time coincide sempre con 40 ore settimanali (41% dei lavoratori subordinati), ma la restante parte lavora in prevalenza meno di 40 ore. Rispetto ai lavoratori indipendenti la distribuzione per classi mostra come un occupato su due dichiari di lavorare più di 40 ore settimanali ed uno su quattro lavora abitualmente più di 50 ore la settimana.

La distribuzione dell'orario effettuato la settimana precedente l'intervista permette di osservare una riduzione generalizzata del tempo dedicato al lavoro collegato alla presenza di festività, giorni di ferie o di malattia, di maternità, ecc., ma non si evidenziano particolari variazioni rispetto la ripartizione dell'orario abituale.

Tabella 7.14 - Orario di lavoro settimanale abituale e orario relativo alla settimana precedente l'intervista in classi, valori % di colonna per genere e tipo di lavoro

	Maschi	Femmine	Lavoratore dipendente full-time	Lavoratore autonomo	Totale
Ore lavorate abitualmente (in classi)					
Meno di 36 ore	9,4	29,8	14,1	22,3	16,6
Da 36 a 39 ore	17,9	22,3	26,5	2,9	19,5
40 ore	38,0	30,5	41,5	20,8	35,4
Da 41 a 50 ore	22,3	12,6	14,4	29,3	18,9
51 e oltre	12,1	4,8	3,4	24,0	9,5
Non indica	0,3	0,1	0,0	0,7	0,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Ore lavorate la scorsa settimana (in classi)					
Meno di 36 ore	12,7	30,6	16,2	25,7	19,0
Da 36 a 39 ore	14,9	18,3	21,8	2,6	16,1
40 ore	32,7	25,4	34,9	18,8	30,1
Da 41 a 50 ore	22,2	13,5	16,3	25,8	19,1
51 e oltre	11,9	4,5	4,1	21,6	9,3
Non ho lavorato la scorsa settimana	5,3	7,6	6,6	4,9	6,1
Non indica	0,3	0,1	0,0	0,7	0,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.14 Orario di lavoro settimanale abituale e orario relativo alla settimana precedente l'intervista in classi, incidenza percentuale per genere e tipo di lavoro

7.4 Tempi e modi del lavoro

Passando ad analizzare l'orario di lavoro degli occupati part-time[219] (tab. 15), è importante rimarcare quale sia l'incidenza del part-time sui lavoratori dipendenti, pari al 12,8% e come tale quota si riduca ad appena il 4% per gli uomini, mentre per le donne arriva a superare il 25%. Ciò premesso la media delle ore lavorate è 23 per le donne e 24 ore gli uomini, mentre l'orario modale è di 20 ore settimanali.

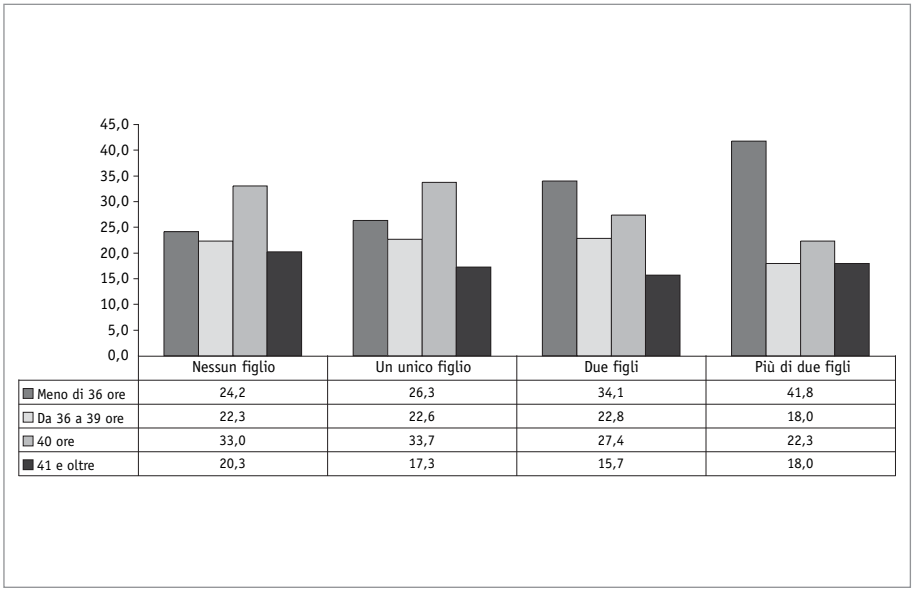
Tabella 7.15 Orario di lavoro settimanale abituale e orario relativo alla settimana precedente l'intervista in classi, incidenza percentuale per genere e tipo di lavoro

	Lavoratore dipendente part-time		Totale
	Maschi	Femmine	
Meno di 20 ore	17,3	18,1	18
20 ore	30,2	34,2	33,5
Da 21 a 24 ore	15,1	11,4	12,1
Da 25 a 29 ore	12,4	14,2	13,9
30 ore	11,1	16,4	15,5
31 ore e oltre	13,9	5,7	7,1
Totale	**100**	**100**	**100**
Ore settimanali lavorate abitualmente (valore medio)	24	23	23

Fonte: Isfol Plus 2005

L'orario di lavoro ha, inoltre, una componente non economica molto rilevante con forte riflessi sulla vita degli individui e delle famiglie. Risulta quindi interessante osservare l'organizzazione del tempo del lavoro rispetto alla presenza o meno di uno o più figli nel nucleo familiare. La fig. 7.12 mostra come la percentuale di donne che dichiarano di lavorare meno di 40 ore settimanali passa da circa il 46% nel caso in cui non ci siano figli nel nucleo familiare a poco meno del 60% per le donne che hanno due o più figli. Elemento ancor più eclatante è l'aumento di ben 17 punti percentuali di donne che dichiarano di lavorare abitualmente meno di 36 ore settimanali in presenza di più figli.
L'organizzazione dell'orario di lavoro degli uomini (fig. 7.13) appare invece molto meno sensibile alla presenza o meno di un figlio, le diverse distribuzioni non mostrando variazioni significative nei tempi di lavoro.

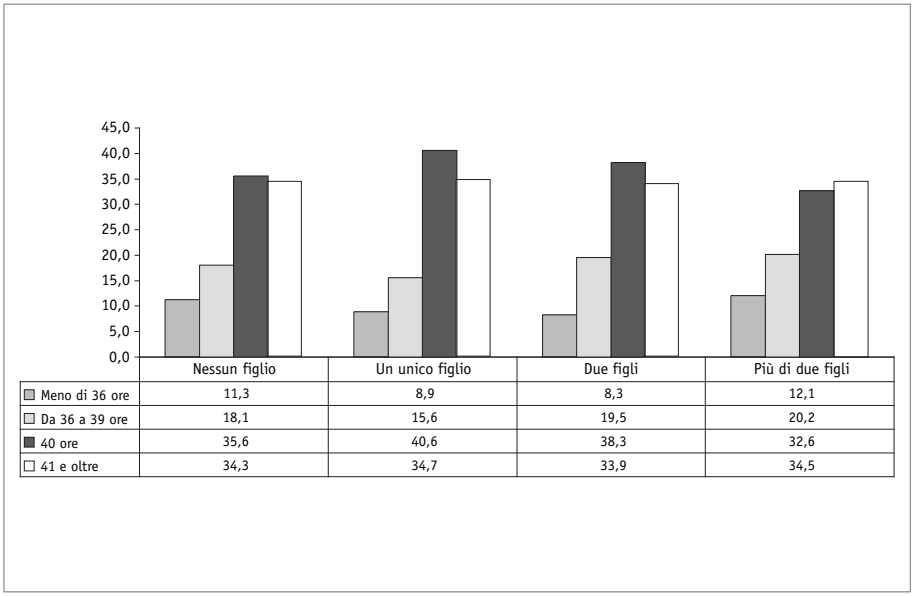
219 Si veda a tal proposito il par. 1.5 *Il part-time*.



	Nessun figlio	Un unico figlio	Due figli	Più di due figli
Meno di 36 ore	24,2	26,3	34,1	41,8
Da 36 a 39 ore	22,3	22,6	22,8	18,0
40 ore	33,0	33,7	27,4	22,3
41 e oltre	20,3	17,3	15,7	18,0

Figura 7.12 Organizzazione dell'orario di lavoro delle donne rispetto la presenza o meno di figli nel proprio nucleo familiare, incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005



	Nessun figlio	Un unico figlio	Due figli	Più di due figli
Meno di 36 ore	11,3	8,9	8,3	12,1
Da 36 a 39 ore	18,1	15,6	19,5	20,2
40 ore	35,6	40,6	38,3	32,6
41 e oltre	34,3	34,7	33,9	34,5

Figura 7.13 Organizzazione dell'orario di lavoro degli uomini rispetto la presenza o meno di figli nel proprio nucleo familiare, incidenza percentuale

Fonte: Isfol Plus 2005

7.4 Tempi e modi del lavoro

Tutto questo è stato analizzato in modo più esaustivo nel paragrafo relativo alla partecipazione femminile[220].

Passiamo ora a monitorare la diffusione di orari atipici[221], vale a dire la presenza o meno di un orario di entrata e di uscita flessibile, il ricorso a lavoro straordinario, l'organizzazione del lavoro in turni o di lavoro festivo notturno, elementi che hanno attinenza principalmente con il lavoro subordinato.

Rispetto alla rigidità dell'orario di entrata e di uscita, i lavoratori dipendenti che hanno dichiarato di avere un orario di entrata e di uscita dal lavoro a cui attenersi rigorosamente sono il 64,5 per cento del totale[222]; se però si passa ad osservare chi, oltre ad avere un orario rigido, lavora prevalentemente nei giorni infrasettimanali e nell'orario diurno, la percentuale scende ad appena il 44 per cento fino ad arrivare a meno del 29 per cento se il termine "prevalente" diventa "esclusivamente" (fig. 7.14).

La flessibilità dell'orario di lavoro è in primo luogo una prerogativa legata alle caratteristiche dell'azienda di appartenenza, vale a dire alla tipologia di organizzazione, alla dimensione dell'unità produttiva, alle esigenze della produzione, al settore di attività. Rispetto a queste caratteristiche si osserva (fig. 7.15) come i lavoratori subordinati delle aziende private sono interessati in misura maggiore dall'orario flessibile (40 per cento) rispetto ai dipendenti degli enti pubblici (28 per cento). In particolare per le organizzazioni private si evidenzia un diverso ricorso all'orario di lavoro flessibile anche in relazione alla dimensione aziendale: la maggiore diffusione si registra nelle società piccole fino ad un massimo di 14 addetti, dove l'orario flessibile interessa un dipendente su due e nelle aziende con oltre 250 addetti (pari al 38 per cento dei dipendenti).

220 Si veda il par. 4.2. e par. 4.3.

221 Si veda "L'organizzazione dei tempi di lavoro: la diffusione degli orari "atipici"", Istat 2004, Argomenti n. 28

222 La rigidità o meno dell'orario di lavoro è un presupposto osservato nei fatti e come tale può non trovare riscontro con quanto indicato nel contratto di lavoro.

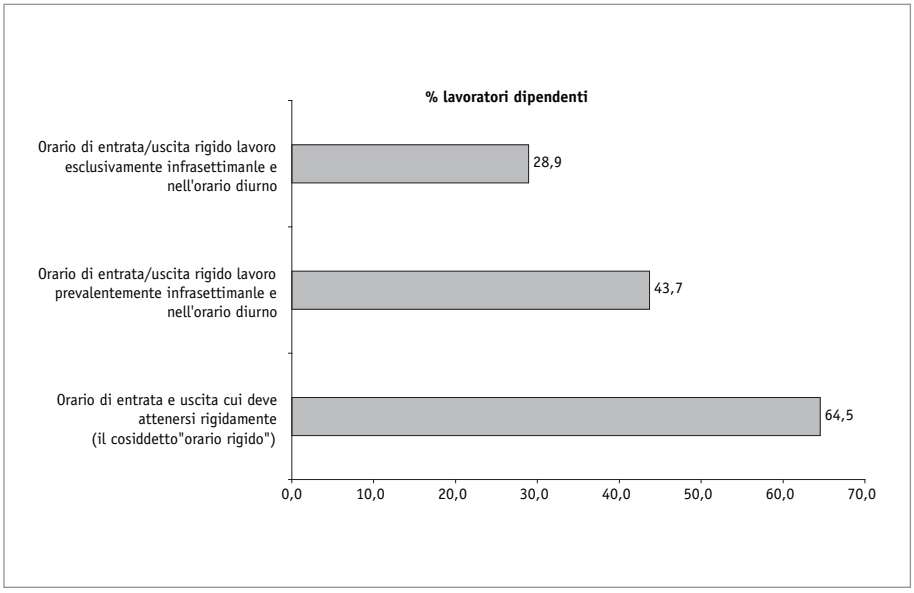


Figura 7.14 Rigidità dell'orario di lavoro, incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti full-time

Fonte: Isfol Plus 2005

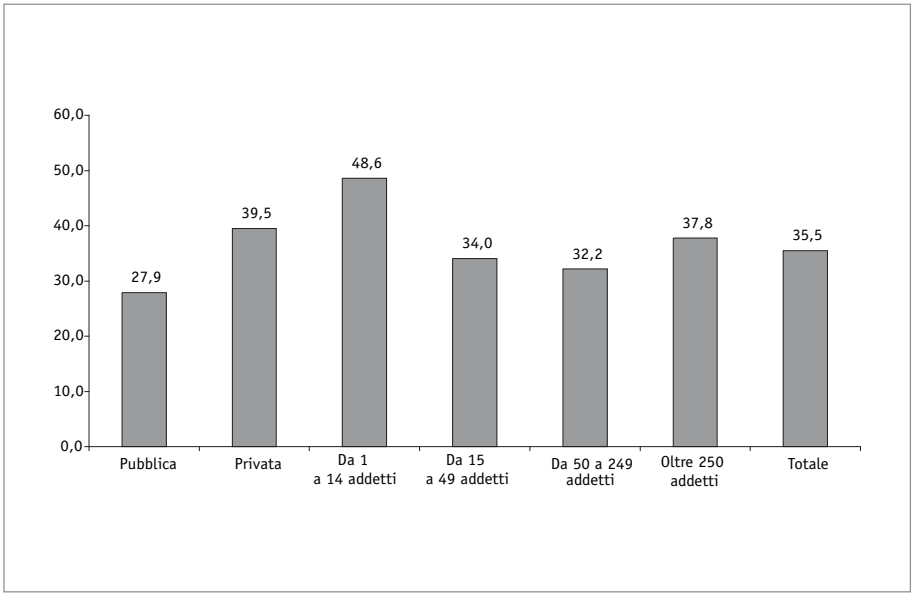


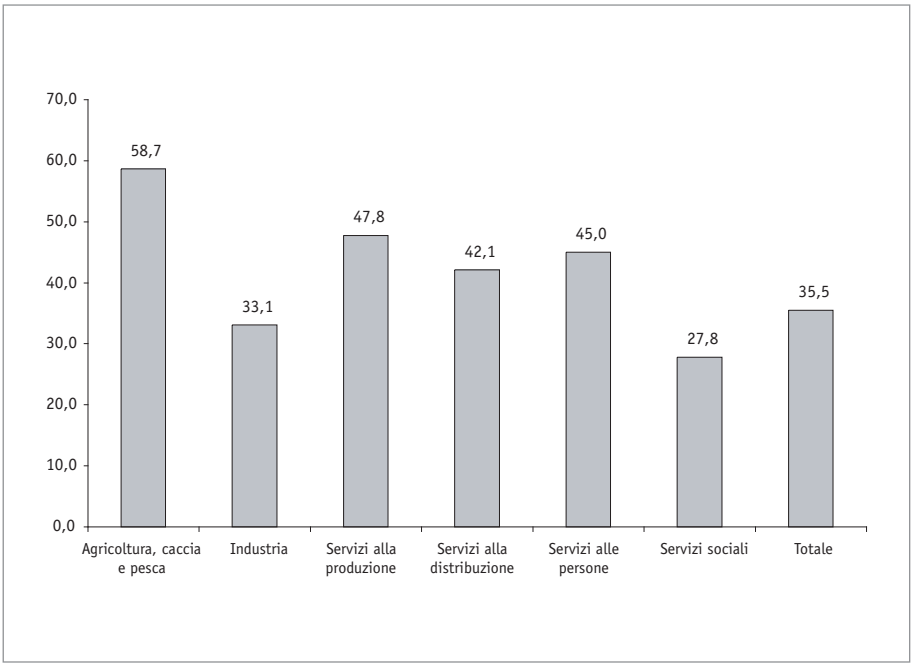
Figura 7.15 Orario di entrata e uscita flessibile lavoratori dipendenti full-time, incidenza percentuale per tipologia dell'azienda e dimensione impresa (azienda privata)

Fonte: Isfol Plus 2005

7.4 Tempi e modi del lavoro

Il settore di attività (fig. 7.16) che assorbe la quota maggiore di orario flessibile è l'agricoltura, dove più di un individuo su due dichiara di non avere un orario di entrata e di uscita rigidamente fissato (pari al 59 per cento dei lavoratori subordinati); anche nel settore terziario forme di flessibilità dell'orario sono piuttosto rilevanti, in particolare per i servizi alla produzione (48 per cento) e i servizi alle persone (45 per cento).

Figura 7.16 Orario di entrata e uscita flessibile, incidenza percentuale per settore di attività



Fonte: Isfol Plus 2005

Per quanto riguarda invece le caratteristiche dei lavoratori interessati ad orari flessibili (fig. 7.17), sono in prevalenza gli uomini ad indicare un orario di entrata e di uscita elastico (38 per cento contro il 31 per cento delle donne). Rispetto all'età sono soprattutto i giovani e i giovanissimi tra i 15 e i 29 anni ad essere coinvolti in un'organizzazione del lavoro flessibile (pari al 40 per cento), collegata anche alla maggiore atipicità del loro rapporto di lavoro. L'organizzazione del tempo diventa via via più rigida per i lavoratori adulti: dichiarano un orario non rigido meno del 30 per cento dei dipendenti tra i 50 e i 64 anni.
Si osserva inoltre come la flessibilità dell'orario di lavoro interessi fortemente professioni altamente qualificate (fig. 7.18), vale a dire *Legislatori, dirigenti e imprenditori*, ma anche gli *impiegati* e le *professioni qualificate nelle attività commerciali*. Più rigidi nell'organizzazione del lavoro sono gli operai, i conduttori di impianti, gli artigiani, ma anche chi svolge professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

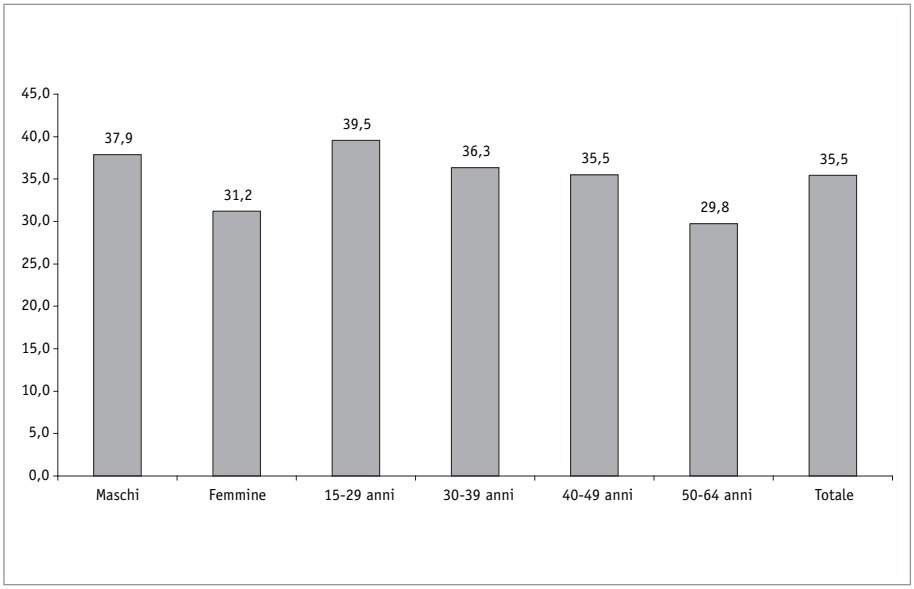


Figura 7.17 Orario di entrata e uscita flessibile, incidenza percentuale per genere e classe di età

Fonte: Isfol Plus 2005

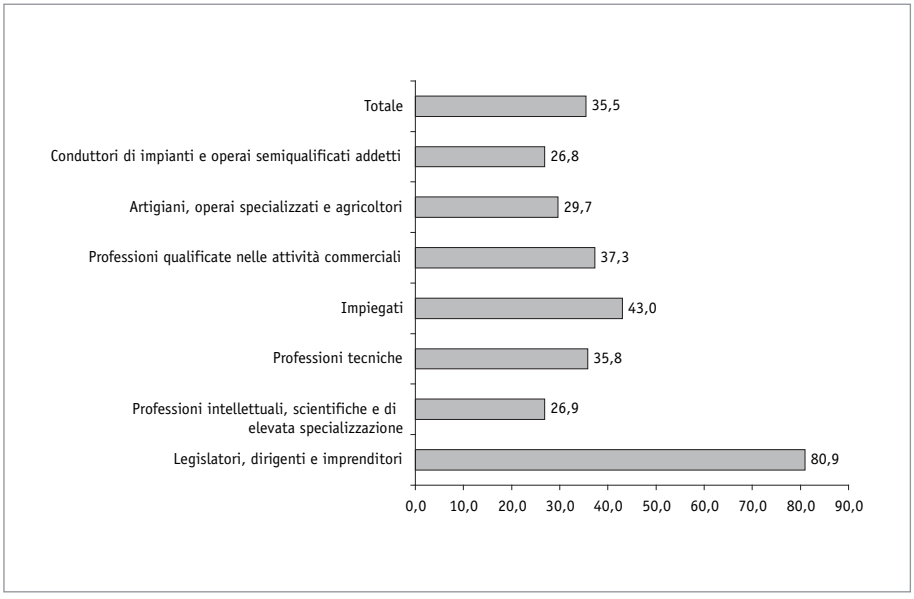


Figura 7.18 Orario di entrata e uscita flessibile, incidenza percentuale per tipologie professionali

Fonte: Isfol Plus 2005

7.4 Tempi e modi del lavoro

Il lavoro straordinario può essere indicato come il principale strumento di flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro. Quello che si vuole monitorare in Plus è il ricorso abituale ad ore di straordinario, retribuito e non, senza prevedere restrizioni temporali[223]. Ciò che si osserva (tab. 7.16) è come su 100 occupati dipendenti più della metà utilizza abitualmente ore di straordinario, anche se per un 10 per cento il lavoro in più non è retribuito. Rispetto al settore di attività l'uso di ore di straordinario è ugualmente distribuito, se si esclude l'agricoltura e i servizi alle persone dove l'utilizzo è inferiore; ciò che si differenzia notevolmente è il fatto di vedersi retribuire o meno l'ora in più fatta. La tabella mostra come per i servizi alla produzione e i servizi sociali la percentuale di straordinario non retribuito è rispettivamente del 16 e del 15 per cento, mentre nel settore dell'industria è pari al 6 per cento.

Il ricorso all'orario straordinario è molto alta per i dipendenti full-time, con contratto a tempo indeterminato (67 occupati full-time su 100 effettuano ore di straordinario) ma anche il 47 per cento dei dipendenti part-time fa straordinari. Il ricorso a lavoro straordinario è maggiore nelle regioni del Nord e più contenuta nel Sud e nelle Isole.

Dal punto di vista delle caratteristiche individuali dei lavoratori, sono in prevalenza gli uomini ad utilizzare il lavoro straordinario, anche se le donne sono coinvolte in misura leggermente superiore in ore di straordinario non retribuito. Rispetto all'età si osserva una maggiore diffusione del lavoro straordinario tra i giovani e i giovanissimi (60 occupati tra i 15 e i 29 anni fanno ore di straordinario), mentre la percentuale si riduce al crescere dell'età fino ad interessare meno del 47 per cento dei lavoratori dipendenti *over* 50.

223 Le informazioni raccolte nella Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat sono relative alle ore di straordinario, retribuito e non, fatto nella settimana di riferimento dell'indagine, ciò rende sicuramente non confrontabili i due dati ma risultano comunque complementari.

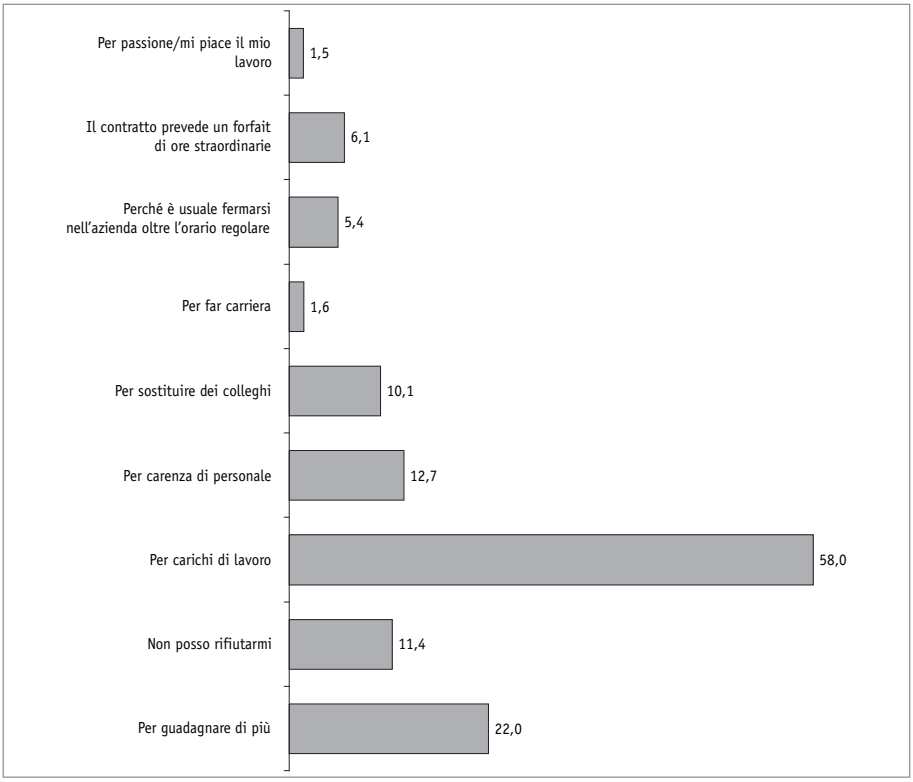
Incidenza % lavoratori dipendenti	Straordinario retribuito	Straordinario non retribuito
Agricoltura, caccia e pesca	34,5	4,6
Industria	49,8	5,9
Servizi alla produzione	41,1	16,3
Servizi alla distribuzione	49,8	8,6
Servizi alle persone	36,3	9,6
Servizi sociali	42,1	14,8
Full-time	46,5	11,1
Part-time	37,4	5,6
Dipendente a tempo indeterminato	46,2	10,6
Dipendente a tempo determinato	38,5	8,8
Nord	48,8	9,8
Centro	46,0	10,8
Sud e Isole	38,5	11,3
Maschi	51,4	9,4
Femmine	37,1	11,8
15-29 anni	51,5	8,9
30-39 anni	49,9	10,6
40-49 anni	41,4	11,3
50-64 anni	36,8	10,5
Totale	**45,3**	**10,4**

Tabella 7.16 Lavoratori dipendenti che effettuano orario straordinario, incidenza percentuale per settore, per caratteri dell'occupazione, per area geografica, genere ed età

Fonte: Isfol Plus 2005

Passando ad analizzare il motivo del ricorso ad ore di straordinario si osserva (fig. 7.19) come il 58 per cento dei dipendenti faccia ore di straordinario in seguito a *carichi di lavoro*, ma anche per *sostituire colleghi* o a causa della *limitata disponibilità di personale*. Tuttavia è elevata anche la percentuale di occupati che dichiarano di fare ore di straordinario "*per guadagnare di più*", pari al 22 per cento.

Figura 7.19 Motivo del ricorso a lavoro straordinario, incidenza percentuale lavoratori dipendenti che effettuano ore di straordinario



Fonte: Isfol Plus 2005

Il lavoro organizzato su più turni, il lavoro notturno o nei giorni festivi sono usualmente definiti come lavori disagevoli, con notevoli coinvolgimenti sulla vita del lavoratore e della sua famiglia (tab. 7.17).

L'incidenza di lavoratori dipendenti che indicano un lavoro organizzato su più turni è pari a circa un terzo degli occupati. La caratterizzazione è tuttavia molto forte rispetto il settore di attività: la percentuale di dipendenti che lavora su più turni raggiunge il 40 per cento nei *Servizi sociali*, di poco inferiore la quota di occupati turnisti che opera nei *Servizi alle persone*. Più o meno identica l'incidenza del lavoro su più turni tra lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, mentre la quota si riduce rispetto all'occupazione part-time. Le caratteristiche individuali dei lavoratori non presentano elementi peculiari rispetto al lavoro organizzato su più turni; l'incidenza degli uomini è maggiore a quella delle donne e sono soprattutto le classi di età centrali a mostrare una maggiore presenza di turnisti.

Il lavoro notturno coinvolge abitualmente meno del 10 per cento dei lavoratori subordinati. Anche in questo caso l'incidenza è molto diversa a seconda del settore di attività; è in effetti nulla nel settore dell'agricoltura, della caccia e pesca e nei servizi alla produzione, mentre diventa più consistente nei Servizi sociali (11,5

per cento) e nei Servizi alle persone (10,8 per cento). Rispetto alla tipologia contrattuale sono principalmente i lavoratori a tempo indeterminato full-time a lavorare di notte. Anche in questo caso sono soprattutto gli uomini ad essere interessati dal lavoro notturno.
Il lavoro nei giorni festivi e di sabato, coinvolge oltre un quarto dei lavoratori dipendenti. È essenzialmente il settore dei Servizi a presentare l'incidenza maggiore di lavoratori, più nel dettaglio i Servizi alle persone, i Servizi sociali e i Servizi alla distribuzione. Il lavoro nei giorni festivi e prefestivi è più comune tra i dipendenti a tempo determinato, senza particolari differenze rispetto a lavoratori full-time o part-time e sono principalmente le donne a lavorare il fine settimana. L'incidenza varia di poco relativamente alle classi di età, mentre si osserva come siano le classi estreme da 15 a 29 anni e da 50 a 64 anni a lavorare nei giorni festivi.

Tabella 7.17 Lavoratori dipendenti che effettuano orari disagiati: lavoro organizzato su più turni, lavoro notturno e nei giorni festivi compreso il sabato, incidenza percentuale per settore, per caratteri dell'occupazione, genere ed età

Incidenza % lavoratori dipendenti	Lavoro organizzato su più turni	Lavoro notturno (tra le 22 e le 6 del mattino)	Lavoro nei giorni festivi (sabato compreso)
Agricoltura, caccia e pesca	17,5	0,5	30,8
Industria	27,3	8,7	10,6
Servizi alla produzione	13,4	3,3	12,2
Servizi alla distribuzione	29,7	5,9	33,3
Servizi alle persone	37,2	10,8	51,3
Servizi sociali	40,9	11,5	36,8
Dipendente a tempo indeterminato	31,5	8,8	26,1
Dipendente a tempo determinato	30,0	5,5	32,0
Part-time	28,6	2,9	26,3
Full-time	31,7	9,3	26,6
Maschi	32,1	10,7	25,9
Femmine	30,2	5,4	27,5
15-29 anni	28,4	7,5	28,1
30-39 anni	32,6	9,2	25,0
40-49 anni	32,9	8,4	26,0
50-64 anni	29,8	8,4	28,7
Totale	**31,3**	**8,5**	**26,6**

Fonte: Isfol Plus 2005

7.5 LE PERSONE CON DISABILITÀ E IL LAVORO*

La difficoltà di individuare il numero di persone affette da disabilità in Italia è legato a diversi fattori. La disabilità è un concetto non universale; spesso la sua definizione dipende dall'obiettivo della ricerca in corso, e non sempre si usano in maniera precisa termini differenti tra loro, come quello di invalido, portatore di handicap o inabile. La Legge 104/1992 definisce la disabilità come incapacità di espletare autonomamente (anche se con ausili) le attività fondamentali della vita quotidiana. La Legge 118 del 1971, spiegava l'invalidità attraverso il diritto di percepire un beneficio economico in conseguenza di un danno biologico indipendentemente dalla valutazione complessiva di autosufficienza.
Fondamentale per avere un quadro chiaro sulla definizione di persona disabile è lo studio dei documenti elaborati dall'Organizzazione mondiale della sanità (Oms).
Il primo testo pubblicato in materia di disabilità risale al 1980 (sigla Icidh). Introducendo l'aspetto sociale, l'Oms distingue i concetti di menomazione - perdita di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica -, disabilità - limitazione della capacità (conseguente a menomazione) di compiere un'attività in modo normale per un essere umano -, e handicap, ossia condizione di svantaggio (conseguente a menomazione o disabilità) che limita l'adempimento di un ruolo in relazione all'età, al sesso e a fattori socioculturali.
Nel più recente documento (2001), che ha per sigla Icf, l'Oms non si riferisce più a un disturbo, strutturale o funzionale, senza prima averlo rapportato ad uno stato di salute. È infatti stato introdotto lo studio delle funzioni fisiologiche e psicologiche, delle parti anatomiche, delle azioni svolte, della partecipazione sociale, e dei fattori ambientali (fisici e sociali) con i quali l'individuo è a contatto. In tal modo si adotta un approccio integrato al fenomeno, così fortemente condizionato dal contesto ambientale da poter dire che ogni persona, in qualunque momento della sua vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente negativo, diventano disabilità.
La mancata adozione in questa rilevazione delle più recenti classificazioni Icf dell'Oms, è motivata da più fattori: la particolare tecnica di indagine Cati, nella quale assume ampia significatività l'auto-percezione da parte dell'intervistato e la relativa difficoltà a dichiarare esplicitamente una specifica condizione qual è la disabilità; la necessità, coerentemente con le finalità delle indagini, di distinguere tra condizioni temporanee e continuative, focalizzando l'attenzione proprio su questi ultimi requisiti ed infine la necessità di confrontabilità dei dati all'interno del Sistan, Sistema statistico nazionale, che include in primis l'Istat.
Il versante delle politiche del lavoro dei disabili in Italia è disciplinato dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", la quale interviene dopo un lungo lasso di tempo in cui si è scontata una complessiva inadeguatezza delle politiche, dei servizi e degli strumenti normativi ed ope-

* Di Deriu F. e Ercolani D., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

rativi, con la conseguenza di lasciare inappagati molti dei bisogni delle persone disabili. La normativa introdotta dalla Legge 68 rappresenta una profonda innovazione nel settore della integrazione lavorativa dei disabili, introducendo una disciplina ispirata al concetto di "collocamento mirato", cioè individualizzato in rapporto alla concreta capacità lavorativa del singolo soggetto disabile, ed affiancando agli strumenti che impongono un obbligo, le quote di riserva sulle assunzioni, la previsione di misure di incentivazione per le imprese.

7.5.1 Ambito demografico e sociale

Le caratteristiche della popolazione disabile e la loro dipendenza o influenza sui fattori economici e culturali del paese, non possono prescindere dalla composizione demografica del paese stesso.

I dati riportati in tab. 7.18 rappresentano il numero di persone italiane in età attiva, ovvero aventi un'età compresa tra i 15 e i 64 anni. Il numero di persone con disabilità è stimato a circa 526.000 individui, i quali, come sopra descritto, dichiarano di soffrire di riduzione continuativa di autonomia. Pur essendo una quota bassa rispetto all'intera popolazione nazionale, l'attendibilità di tale stima è dimostrata dal dato ripartito per area geografica. Difatti, la distribuzione percentuale a livello nazionale rispecchia quella rilevata sui soggetti disabili, a dimostrazione dell'efficacia del metodo utilizzato per individuare l'auto-percezione della disabilità stessa. La classificazione per genere dei dati rilevati mostra differenze interessanti tra l'intera popolazione e quella con disabilità: la quota italiana di donne in età attiva è pari al 47,5% e tale dato è sostanzialmente rispecchiato in tutte le aree geografiche. Disomogenei appaiono invece i dati sulle persone in età attiva affette da disabilità: seppur a livello nazionale le donne sono pari al 44,1%, al Centro il dato risulta contro tendenza, con una quota femminile - 53,5% - che supera quella maschile.

Tabella 7.18 Popolazione italiana in età attiva e persone disabili per area geografica. Anno 2005

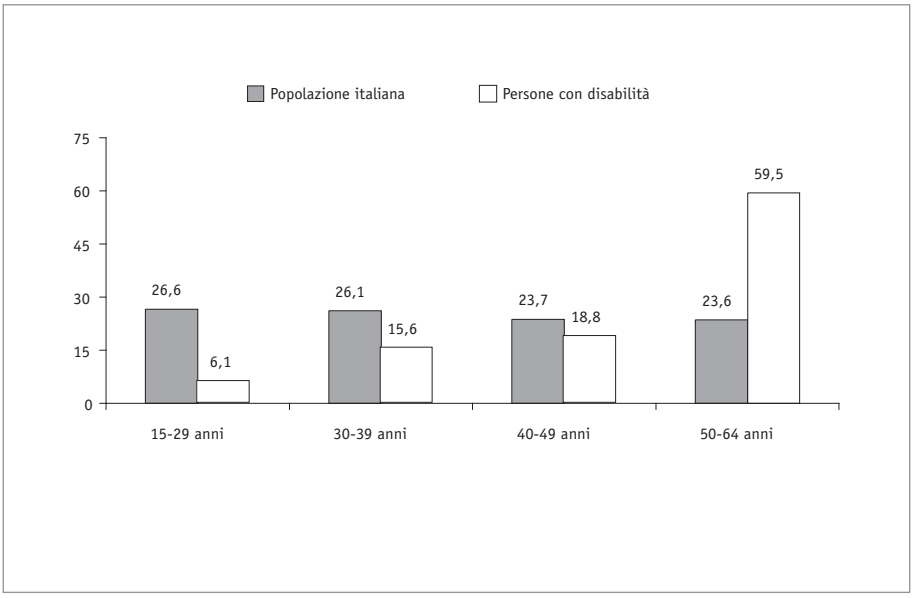
Area geografica	Popolazione in età attiva		Popolazione in età attiva con disabilità	
	%	% donne	%	% donne
Nord-Ovest	26,8	46,8	27,4	38,8
Nord-Est	19,1	46,7	16,7	42,4
Centro	18,9	47,5	19,3	53,5
Sud e Isole	35,1	48,4	36,6	44,0
Italia	100,0	47,5	100,0	44,1

Fonte: Isfol Plus 2005

7.5 Le persone con disabilità e il lavoro

La fig. 7.20 mostra che la distribuzione percentuale per età della popolazione italiana con disabilità è diversa rispetto a quella dell'intera popolazione. Quest'ultima infatti si ripartisce con numerosità sostanzialmente equivalente nelle quattro classi di età individuate.
La popolazione disabile invece si distribuisce con funzione direttamente proporzionale all'età nelle diverse classi: al crescere dell'età, da un lato aumenta il conteggio degli eventi causa di problemi e situazioni fisiche e psichiche svantaggiate, dall'altro matura l'auto-percezione verso un malessere. Il risultato è che solo il 6,1% delle persone dichiaratesi disabili hanno età compresa tra 15 e 29 anni, ed il dato cresce fino ad essere il 59,5% tra gli *over* 50 anni.

Figura 7.20 Popolazione italiana e persone disabili. Distribuzione percentuale per classe di età



Fonte: Isfol Plus 2005

Lo studio del rapporto tra mercato del lavoro nazionale e popolazione disabile può essere introdotto da una preliminare analisi circa il titolo di studio più alto conseguito (tab. 7.19).
Se a livello nazionale il diploma di maturità rappresenta il titolo di studio più alto raggiunto (39,8%), tra i soggetti con disabilità, invece, il più comune livello di formazione conseguito è la licenza di scuola media inferiore, con 38,9 punti percentuali. Solo il 3,2% dei soggetti che hanno dichiarato disabilità sono laureati; contro il 10,2% della popolazione in età attiva.

Titolo di studio	Popolazione in età attiva	Popolazione in età attiva con disabilità
Nessun titolo	0,4	2,1
Licenza elementare	11,5	32,3
Licenza media	37,5	38,9
Diploma	39,8	23,4
Laurea	10,2	3,2
Post-laurea	0,6	0,2
Totale	**100,0**	**100,0**

Tabella 7.19 Popolazione italiana in età attiva e persone disabili, classificati per titolo di studio. Anno 2005

Fonte: Isfol Plus 2005

7.5.2 Il mercato del lavoro

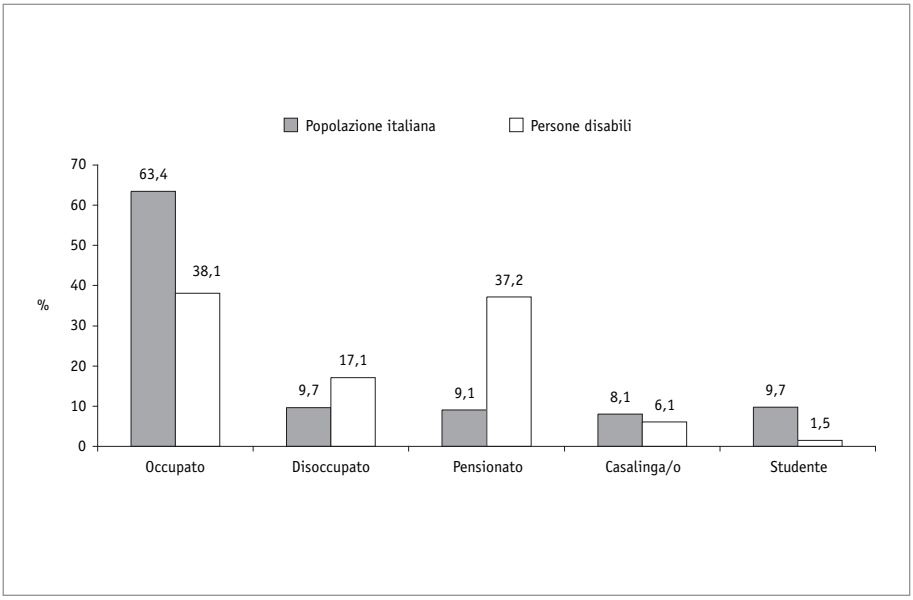
Il confronto tra il mercato del lavoro nazionale e quello riconducibile al segmento di popolazione disabile introduce un livello di analisi di grande importanza per l'effettiva inclusione sociale delle persone con disabilità. È innegabile, infatti, il valore fondamentale ricoperto dal lavoro per il percorso verso l'autonomia per questa particolare categoria di persone. Quanto emerge dalla presente indagine raffigura un quadro che, come già sottolineato in precedenza riguardo al livello di istruzione, fotografa una situazione di maggiore difficoltà complessiva, rispetto alle persone cosiddette normodotate.

Il confronto raffigurato nella fig. 7.21 appare sufficientemente eloquente riguardo alle caratteristiche delle due popolazioni esaminate.

A conferma di quanto descritto dalla precedente tab. 7.19 sui titoli di studio, le percentuali che qui delimitano la condizione di studente dichiarata dalle persone disabili confermano che tale condizione è privilegio dell'1,5% degli intervistati, a fronte di una percentuale sette volte superiore che coinvolge la popolazione italiana più in generale. Altro fattore di contrasto è rappresentato dalla presenza consistente di pensionati (37,2%) tra quanti dichiarano di avere una riduzione continuativa di autonomia, a fronte di una percentuale che, nella popolazione italiana in età attiva, si attesta al 9,1%. La lettura delle altre voci principali del grafico, concernenti la condizione di occupazione e disoccupazione, suggerisce una rilevante dipendenza da trasferimenti per sostegno al reddito e pensioni. Si tratta, appunto, di due voci che, entrambe, mostrano una connotazione fondamentalmente problematica del collocamento lavorativo delle persone disabili, disciplinato in Italia dalla Legge 68/99.

Sul fronte di quanti si dichiarano disoccupati, infatti, si registra una dimensione del fenomeno (17,1%) quasi doppia rispetto alle percentuali riguardanti la popolazione del paese (9,7%). Va ricordato, tuttavia, che i dati sull'andamento del collocamento mirato restituiti dal monitoraggio annuale sui servizi competenti realizzato dall'Isfol, dichiarano inequivocabilmente migliori performance ed una maggiore efficienza generale del nuovo sistema disciplinato dalla Legge 68/99,

Figura 7.21 Popolazione italiana in età attiva e persone disabili. Distribuzione percentuale per condizione prevalente



Fonte: Isfol Plus 2005

rispetto al precedente collocamento obbligatorio facente capo alla Legge 482 del 1968[224]. Dalle stesse rilevazioni, inoltre, è possibile constatare la distribuzione geografica del fenomeno, con un'elevata concentrazione nelle regioni meridionali del paese degli iscritti alle liste uniche di disoccupazione ed una quota di posti disponibili presso le aziende del Sud sottoposte ad obblighi di assunzione inversamente proporzionale alle iscrizioni sopra citate.

224 Per un esame dettagliato dei rapporti di ricerca pubblicati sull'argomento, si vedano: Isfol, *Servizi per l'impiego, Rapporto di monitoraggio 2000*, Isfol, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 1/2001; Isfol, *Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2002*, Franco Angeli, Milano, 2003; Isfol, *Rapporto 2004*, Isfol, Roma, 2004.; Isfol, *Rapporto 2003*. Monografie. *L'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro*, Isfol, Roma, 2004.; Checcucci P. e Deriu F., *I servizi per il collocamento mirato. Rilevazione 2003*. "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego" n. 14/2005, Isfol Roma 2005; Isfol *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004*, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 1/2006.

Area geografica	% occupati	% occupati - Persone con disabilità
Nord-Ovest	69,8	41,3
Nord-Est	71,3	41,9
Centro	67,6	41,6
Sud e Isole	52,0	32,1
Italia	63,4	38,1

Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.20 Popolazione italiana in età attiva e quota di occupati, classificati per area geografica. Dettaglio su persone disabili. Anno 2005

La situazione occupazionale viene meglio illustrata dalla tab. 7.20, la quale presenta il dato nazionale di occupati riguardante i disabili (38,1% rispetto al 63,4% che interessa la popolazione italiana nel suo complesso) ripartito per area geografica. Come già anticipato, si registra una densità demografica elevata nel Mezzogiorno ove risiedono il 36,6% dei 526.000 disabili italiani in età attiva. Di questi, solo il 32,1% si dichiara occupato, con i valori percentuali più bassi dell'intero paese. La seconda area per numero assoluto di presenze è il Nord-Ovest, con 144.000 individui, pari al 27,4% del totale nazionale ed una percentuale di occupati che supera il 41%. Come per il mercato del lavoro complessivo, anche per la popolazione delle persone disabili il Nord-Est rappresenta l'area che sviluppa i valori percentuali più elevati di occupati (41,9%), seppure con una popolazione più ridotta rispetto alle altre circoscrizioni.
La condizione di tutela maggiore per gli inserimenti lavorativi dei disabili, regolamentati da specifica normativa, spiega inoltre la maggiore presenza di rapporti di lavoro dipendente per gli occupati disabili, così come illustrato nella tab. 7.21, riferita all'anno 2005. Sono oltre 157 mila, pari al 78,1% degli occupati, gli individui con disabilità che dichiarano di avere un rapporto di lavoro dipendente e 44 mila coloro i quali riconoscono la loro posizione nell'ambito del lavoro autonomo.

	% Occupati	% Occupati con disabilità
Dipendente	72,8	78,1
Autonomo	27,2	21,9
Totale	**100,0**	**100,0**

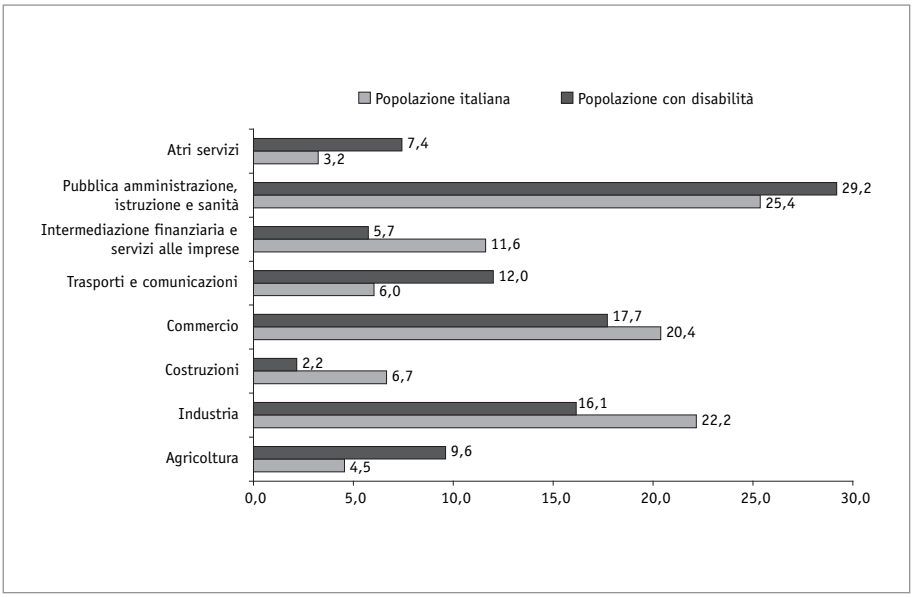
Fonte: Isfol Plus 2005

Tabella 7.21 Occupati in Italia e persone disabili. Classificazione per rapporto di lavoro dipendente ed autonomo. Anno 2005

7.5 Le persone con disabilità e il lavoro

Uno sguardo ai settori di attività consente di osservare le diverse polarizzazioni che interessano i lavoratori disabili rispetto al mercato del lavoro complessivo (fig. 7.22). Se dall'indagine, infatti, si evince che, nell'ordine, Pubblica Amministrazione, istruzione e sanità con il 25,4%, Industria (22,2) e Commercio (20,4%) rappresentano i principali bacini di raccolta degli occupati in Italia, il confronto tra i due insiemi di soggetti esaminati mostra differenze nella capienza di ciascuno dei settori rilevati. Il settore pubblico, nelle sue diverse diramazioni, costituisce per gli occupati disabili lo sbocco lavorativo più frequente, con valori percentuali del 29,1%. Ad esso seguono il Commercio (17,7%) e l'Industria (16,1%).

Figura 7.22 Occupati in Italia e persone disabili. Distribuzione percentuale per settore di attività



Fonte: Isfol Plus 2005

7.5.3 La ricerca di lavoro

In relazione alla condizione occupazionale della popolazione disabile, è interessante verificare quali sia stato il percorso intrapreso per raggiungere la condizione di occupabilità.

I modi e i tempi di ricerca di lavoro rappresentano un aspetto culturale diffuso nel paese; altresì, le modalità di ricerca possono tratteggiare le politiche del lavoro vigenti, che inducono gli individui a preferire un canale rispetto ad un altro.

Si possono individuare quattro principali canali di ricerca: due canali formali, quali servizi di collocamento pubblico e privato, un canale informale - amici, parenti, conoscenti -, ed un grosso blocco composto da inserzioni su stampa, auto-candidature, concorsi e contatti forniti da scuole ed istituti di formazione.

La tab. 7.22 mette in luce le differenze, rilevate tra l'intera popolazione nazionale in cerca di lavoro e la popolazione con disabilità, rispetto alla scelta dei canali in oggetto utilizzati nell'ultimo mese. La popolazione italiana presenta la caratteristica di prediligere l'ultimo blocco di canali: ben il 57,3% degli italiani che non hanno mai lavorato percorrono la strada di accesso professionale delle autocandidature, concorsi e inserzioni su stampa. Il secondo canale che caratterizza la ricerca di lavoro in Italia è quello delle relazioni informali (27,1% degli intervistati tra coloro che hanno lavorato).

Tabella 7.22
Persone in cerca di lavoro in Italia classificate per canale di ricerca di lavoro utilizzato nell'ultimo mese, con dettaglio su persone disabili. Incidenza percentuali

Tabella 7.22 - Persone in cerca di lavoro in Italia classificate per canale di ricerca di lavoro utilizzato nell'ultimo mese, con dettaglio su persone disabili. Incidenza percentuali

Canale di ricerca	Totale persone in cerca di lavoro	Di cui disabili	Persone in cerca con precedenti esperienze lavorative	Di cui disabili	Persone in cerca del primo lavoro	Di cui disabili
Servizi pubblici per l'impiego	9,4	29,3	9,9	30,3	7,9	25,0
Servizi privati per l'impiego	12,9	16,3	13,4	15,8	11,3	18,8
Scuola, stampa, concorsi, autocandidature	51,5	28,3	49,7	27,6	57,3	31,3
Amici, parenti, conoscenti	26,2	26,1	27,1	26,3	23,4	25,0

Fonte: Isfol Plus 2005

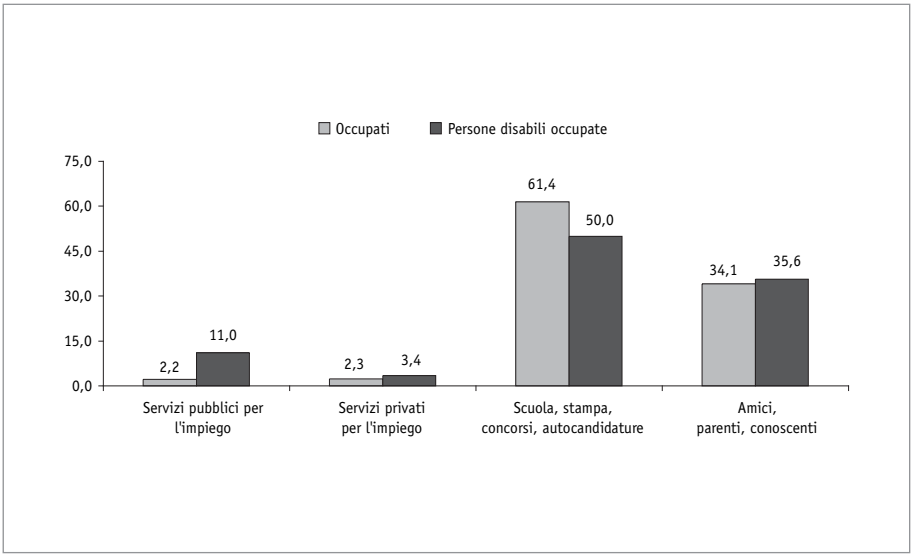
Il canale più utilizzato per la ricerca di lavoro tra le persone disabili è l'iscrizione presso l'ufficio pubblico per l'impiego. Tale canale rappresenta un grosso aiuto a persone dichiaratesi inabili che si trovano in situazioni di scarsa autosufficienza; a favore di essi, la Legge 68 del 1999 sul collocamento mirato delle persone disabili ha predisposto un processo di inserimento qualificato basato su percorsi specifici di orientamento e formazione. Pertanto, ben il 31,3% dei disabili che non hanno mai lavorato hanno usufruito nell'ultimo mese del servizio pubblico per l'impiego.

Apprezzato dai soggetti in questione è pure il servizio di collocamento offerto da agenzie private (18,8% è la preferenza mostrata tra coloro che non hanno mai lavorato). Anche in questa scelta ha in parte influito la normativa citata, secondo la quale sono individuate quote di lavoratori disabili che un datore di lavoro deve obbligatoriamente avere tra i propri dipendenti; in tale campo infatti, i datori ricorrono spesso all'inserimento di candidati proposti dalle agenzie private per il lavoro.

Conferme di quanto detto sopra derivano dalle rilevazioni sulla popolazione occupata (fig. 7.23). Con riferimento all'attuale lavoro svolto, il canale di ricerca di maggior successo risulta essere l'invio spontaneo di curriculum, la risposta ad inserzioni su stampa e concorsi. Ben il 61,4% della popolazione italiana ha trovato un'occupazione ricorrendo a tale sfera di attività. Il dato percentuale scende al 50% per le persone disabili. Secondo canale di successo sembra essere quello delle relazioni informali (parentela, amicizia), scelte dal 34,1% e 35,6% rispettivamente tra gli occupati italiani e la porzione di disabili.

Solo il 2,2% degli intervistati dichiara di essersi inserito in ambito lavorativo tramite il servizio di collocamento pubblico. Per quanto superiore, anche il dato rilevato sulle persone disabili è esiguo (11%). Per molti individui infatti l'iscrizione al collocamento è obbligatoria ai fini del riconoscimento di sussidi economici (pensioni o assegni di invalidità per gli individui disabili).

Figura 7.23 Persone occupate in Italia classificate per canale di ricerca dell'attuale lavoro, con dettaglio su persone disabili. Incidenza percentuali



Fonte: Isfol Plus 2005

capitolo 8

I MERCATI DEL LAVORO

L'impianto dell'Indagine Plus permette di dare stime sulle caratteristiche dell'occupazione a livello regionale e rispetto alle città metropolitane e può fornire, per moduli dedicati, un utilizzo a fini di monitoraggio e valutazione di questioni ulteriori rispetto al focus principale del lavoro. Ovviamente alcuni quesiti possono risultare fuori contesto e pertanto non possono offrire una lettura scevra dalla influenza esercitata dall'argomento principale del questionario, pertanto più che come variabili obiettivo, ovvero dipendenti, vanno considerate variabili di controllo, cioè di contesto.

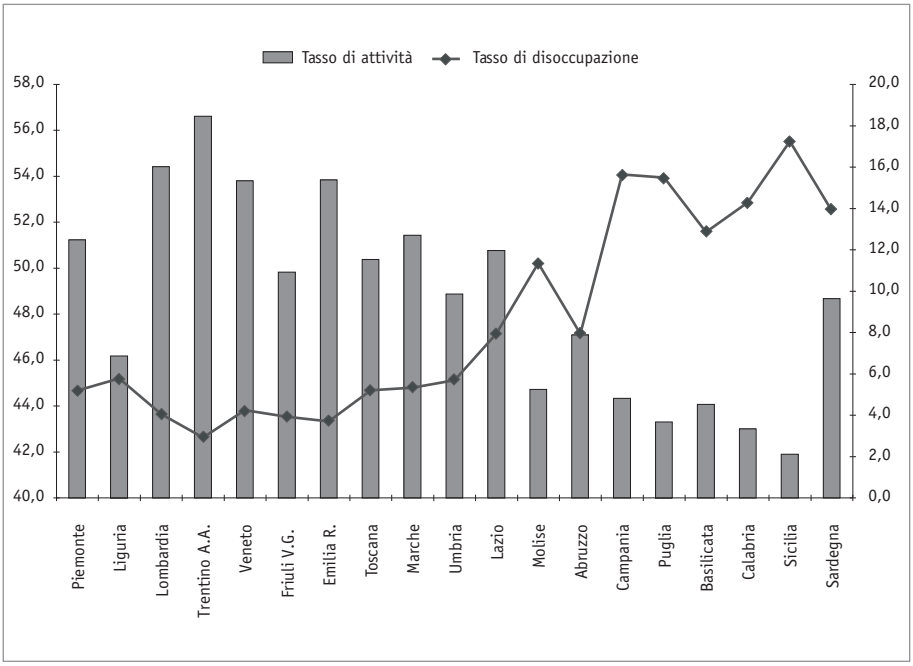
Il livello locale in cui avviene l'incontro domanda offerta risulta estremamente interessante poiché è possibile contestualizzare la dinamica presente nel mercato del lavoro: la partecipazione, il tipo di occupazione, la qualità dell'occupazione, la crescita delle imprese o il loro ridimensionamento. Tutto ciò può spiegare l'aumento, il mantenimento o la riduzione dell'occupazione. In questo approfondimento, per fini analitici, organizzeremo la presentazione dei dati nel modo seguente: inizialmente proponiamo alcune analisi relative ai lavoratori e alle loro caratteristiche (offerta di lavoro locale), quindi si passerà ad analizzare alcune informazioni desunte sulla percezione dell'ambiente lavorativo in cui vivono (domanda di lavoro locale), ed infine alcune caratteristiche locali (contesto lavorativo locale).

Inoltre la raccolta di dati territoriali ha le potenzialità di offrire scenari indipendenti per comparazioni e valutazioni delle applicazioni delle riforme, delle politiche pubbliche e delle caratteristiche di offerta di servizi pubblici e privati, tali da poter contribuire allo sviluppo di azioni e di norme d'indirizzo o correzione, in virtù del contesto locale in cui agiscono.

8.1 I MERCATI DEL LAVORO LOCALI*

È opportuno chiarire il quadro di riferimento. La fig. 8.1 mostra il tasso di attività (ovvero forza lavoro su totale popolazione 15-64 anni) e il tasso di disoccupazione (ovvero persone in cerca di lavoro sulla forza lavoro) per regione.

Figura 8.1
Tasso di attività (Tda) e tasso di disoccupazione (Tda) delle regioni italiane



Fonte: Istat, RCFL, 2005

Il numero delle persone "attive" è decisamente più alto nel Centro-Nord; invece il tasso di disoccupazione cresce repentinamente (arrivando a valori allarmanti per alcune regioni) nel Mezzogiorno. Ovvero abbiamo popolazioni analoghe con uno stock di occupati e uno di disoccupati molto diversi: in Lombardia ogni 100 persone 56 lavorano; in Puglia lavorano 43 persone ogni 100; sempre in Lombardia ci sono 5 persone in cerca rispetto a 100 persone attive, in Puglia 15 ogni 100.
La composizione dell'occupazione regionale, invece, è un indicatore sia della precarietà dei lavoratori che delle tipologie di opportunità lavorative offerte dalle imprese presenti in quella area. Vediamo dalla fig. 8.2 quale sia l'incidenza dell'atipico sull'occupazione totale.
L'atipicità[225] è nell'ordine del 10% dell'occupazione complessiva in tutto il Centro-Nord, mentre supera in media il 15% nel Mezzogiorno. La possibilità di avere

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

225 Per una accurata definizione dell'aggregato "Atipici" si rimanda al par. 1.6.

opportunità di lavoro standard nel Centro-Nord è superiore sia per quantità (mercati maggiori, maggiori *vacancies*) che per qualità (contratti migliori). Alle persone in cerca di lavoro nel Centro-Nord è associata una probabilità maggiore di trovare un lavoro stabile. Questo stato di cose è stato compreso e metabolizzato dai lavoratori o dalle persone in cerca del Sud. Infatti nel comportamento degli occupati traspare come stiano calmierando le proprie aspettative e si accontentino degli impieghi disponibili; mentre le persone *in cerca di lavoro* scontano un attivismo minore (sfiduciati dalla situazione del mercato del lavoro locale) che addirittura spesso porta a fare travalicare verso l'inattività (per uno scoraggiamento dovuto alla scarsa permeabilità dell'occupazione regolare).

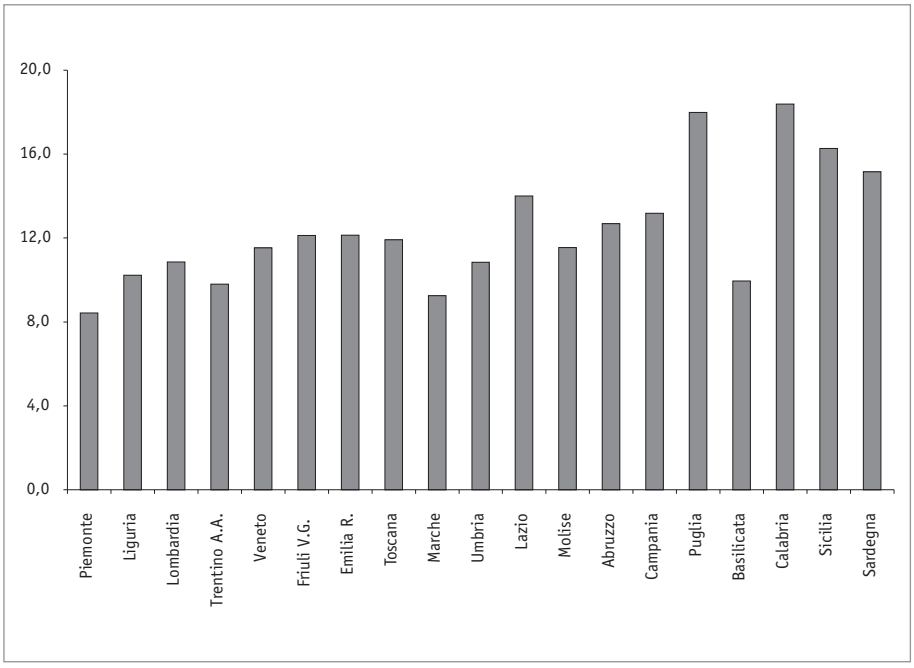
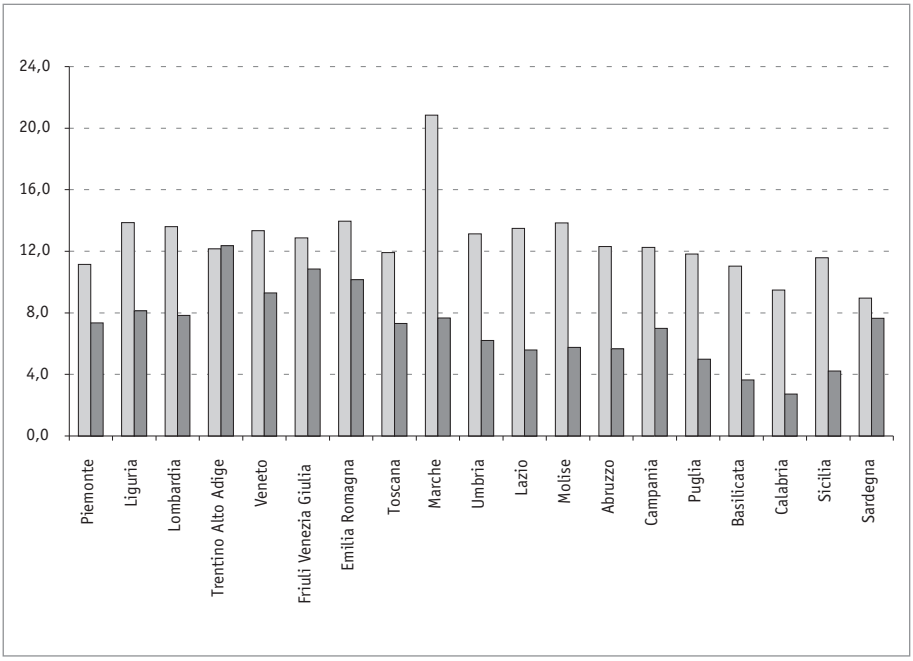


Figura 8.2 Incidenza percentuale del lavoro atipico a livello regionale

Fonte: Isfol Plus 2005

Nel cap. 2 sulla inattività è stato segnalato come la combinazione delle esigenze personali con quelle dei datori di lavoro porti a modulare l'offerta in maniera differente rispetto al passato, per esempio attraverso impieghi con orari ridotti, il *cd.* part-time. Nella fig. 8.3 mostriamo l'incidenza del lavoro parziale, ovvero l'offerta realizzata e l'incidenza delle richieste future di part-time, l'offerta potenziale.
Come si vede il ricorso al part-time è abbastanza distribuito nel territorio nazionale, in particolar modo nel pubblico impiego, tuttavia emerge chiaramente l'interesse di una fetta cospicua di lavoratori del Centro-Nord a richiedere in futuro forme di part-time, momentaneo o permanente, per conciliare la vita privata con quella lavorativa.

Figura 8.3 Incidenza percentuale del part-time richiesto e della domanda potenziale di part-time, per regioni



Fonte: Isfol Plus 2005

Il livello dell'offerta potenziale di part-time nel Sud è inferiore, probabilmente per il ridotto numero di percettori di reddito per famiglia, dal momento che se a lavorare sono pochi questi pochi non possono ridurre l'impegno e il conseguente reddito.

Nella fig. 8.4 proponiamo una misura non convenzionale dell'occupazione e della disoccupazione familiare, infatti indichiamo congiuntamente per regione il numero medio di occupati per famiglia insieme al numero medio di persone in cerca di lavoro per famiglia (asse di sinistra). L'intento è quello di mettere in relazione il carico, inteso come responsabilità familiare, diretto e indiretto sull'occupato.

L'incidenza del numero di percettori di reddito è intorno a 1,6 per famiglia per il Centro-Nord e 1,4 per il Sud. Invece i disoccupati nel Nord sono meno del 10% dei componenti familiari, a fronte di un 30-40% al Sud. Il rapporto disoccupati/occupati, rappresentato nella fig. 8.4 attraverso l'istogramma (asse di destra), risulta molto più alto al Sud rispetto al Nord, mettendo in evidenza il forte carico che le famiglie nel Mezzogiorno sostengono. In Piemonte il carico familiare medio, inteso come rapporto occupati su persone in cerca mediamente presenti nella famiglia, è del 7%, mentre in Puglia si arriva al 25%, con punte del 33% in Campania. Non solo, gli occupati nella popolazione sono molti di più al Nord, dove la partecipazione è più alta, pertanto la lettura complessiva sottolinea ulteriormente il peso sulle famiglie del Mezzogiorno. Questo onere frena l'economia locale, inibisce l'iniziativa personale e contribuisce ad alimentare il lavoro irregolare e l'evasione.

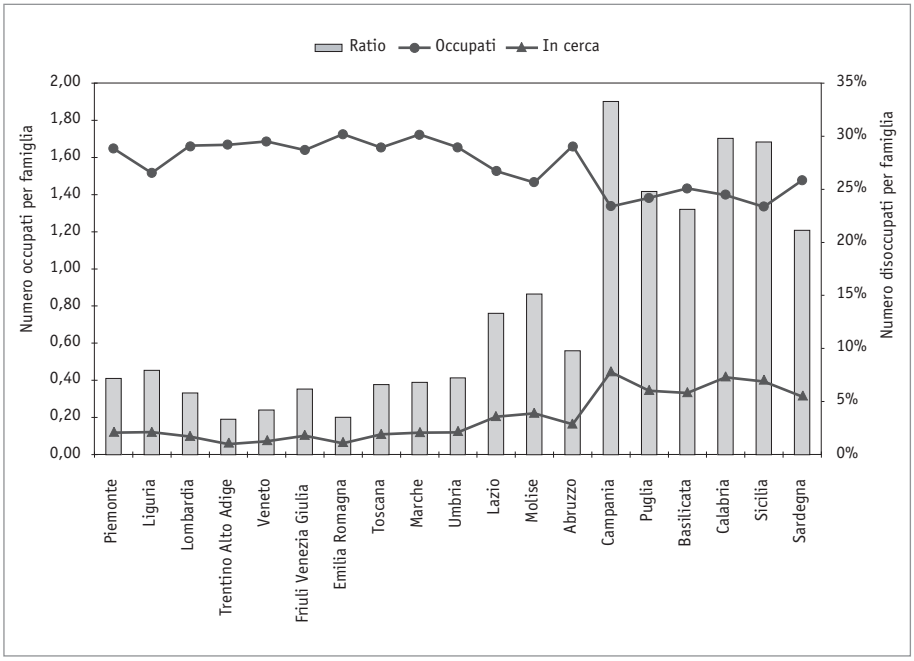


Figura 8.4 Numero percettori di reddito e persone in cerca di lavoro per famiglia, media regionale*

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella tab. 8.1 si analizzano, invece, le caratteristiche della popolazione, divisa per appartenenti alla forza lavoro, ovvero occupati e persone in cerca di lavoro, e non appartenenti alla forza lavoro, ovvero studenti, casalinghe/i e pensionati. I due parametri controllati sono l'istruzione, in termini di anni di studio medio, e le abilità possedute, attraverso un indice additivo degli *skills* lavorativi che l'individuo dichiara di avere[226].

226 L'elenco delle abilità è il seguente: 1) è in grado di scrivere un documento di testo al computer; 2) è in grado di fare una ricerca su internet (per esempio l'orario dei treni); 3) è in grado di leggere una breve comunicazione in inglese; 4) è in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese; 5) è iscritto/a ad un albo professionale.

Tabella 8.1 - Medie regionali di attività ed inattività per anni di studio e abilità possedute

Regione	Forza Lavoro				Non Forza Lavoro				Differenze	
	Occupato		In cerca di lavoro		Studenti, casalinghe e pensionati		Occupati rispetto agli in cerca		Forza Lavoro rispetto alla non Forza Lavoro	
	Anni studio	Abilità possedute	Anni studio	Abilità possedute	Anni studio	Abilità possedute	Anni studio	Abilità possedute	Anni studio	Abilità possedute
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(l)
Piemonte	10,9	2,8	10,0	2,0	9,3	1,8	0,9	0,8	8,4	1,0
Liguria	11,8	3,1	10,4	2,2	9,8	2,0	1,4	1,0	8,4	1,1
Lombardia	10,9	2,9	10,2	2,1	9,3	1,8	0,7	0,8	8,6	1,0
Trentino Alto Adige	11,8	2,7	10,4	2,1	9,6	2,0	1,3	0,6	8,2	1,4
Veneto	10,7	2,7	10,2	2,1	9,2	1,8	0,5	0,7	8,7	1,1
Friuli Venezia Giulia	11,7	3,0	10,8	2,3	9,6	1,9	0,9	0,7	8,7	1,2
Emilia Romagna	11,3	3,0	10,5	2,0	9,2	1,7	0,9	1,1	8,3	0,7
Toscana	11,3	2,8	10,6	2,2	9,3	1,9	0,8	0,6	8,6	1,3
Marche	11,3	2,8	10,7	1,9	9,4	1,9	0,6	0,9	8,8	1,0
Umbria	11,7	2,6	11,3	2,3	9,6	1,9	0,4	0,3	9,2	1,6
Lazio	12,4	3,1	10,7	2,2	10,3	2,3	1,7	0,9	8,6	1,4
Molise	11,9	2,8	11,0	1,9	9,7	2,0	0,8	0,9	8,9	1,2
Abruzzo	11,8	2,7	10,8	2,0	9,8	2,0	1,0	0,8	8,8	1,3
Campania	11,8	2,9	10,0	1,7	9,5	1,9	1,8	1,2	7,7	0,7
Puglia	10,7	2,5	10,4	1,8	9,1	1,8	0,4	0,7	8,8	1,1
Basilicata	11,2	2,5	10,1	1,5	9,3	1,9	1,1	1,0	8,2	0,9
Calabria	11,4	2,4	10,4	1,7	9,5	1,9	1,0	0,6	8,5	1,2
Sicilia	11,9	2,9	10,0	1,7	9,5	1,8	1,9	1,2	7,6	0,6
Sardegna	11,2	2,7	9,9	1,8	9,3	1,9	1,3	0,8	8,0	1,0

Fonte: Isfol Plus 2005

L'ipotesi da verificare è la seguente: gli occupati hanno un livello d'istruzione superiore o delle abilità in più delle persone in cerca o degli inattivi? L'esercizio ha colto una differenza a favore degli occupati, minima, di poco più di un anno di istruzione; mentre le persone in cerca hanno un livello di scolarizzazione più basso nell'ordine del 9% rispetto gli occupati (si veda tab. 8.2). Relativamente alle abilità possedute il divario è prossimo a 0,8, ovvero gli occupati posseggono quasi un 30% in più di abilità rispetto alle persone in cerca di lavoro. L'istruzione, in anni di studio, delle persone non nella forza lavoro è inferiore rispetto alle persone nella forza lavoro di circa 1,82 anni, pari al 16% in meno; invece le abilità possedute sono il 29% in meno (0,77 di differenza media dell'indice).

Tabella 8.2 Differenza media caratteristiche occupati rispetto alle persone in cerca di lavoro e della forza lavoro rispetto alla non forza lavoro

Caratteristiche	Anni di studio		Abilità possedute	
	Differenza media	%	Differenza media	%
Occupati rispetto alle persone in cerca di lavoro	1,01	9,0	0,80	29,0
Forza lavoro rispetto alla non forza lavoro	1,82	16,0	0,77	29,0

Fonte: Isfol Plus 2005

Se guardiamo a livello regionale possiamo vedere differenze più o meno elevate a seconda delle regioni, con scostamenti forti rispetto ai riferimenti nazionali. Ciò può essere indice di offerta poco attraente per la domanda oppure di una domanda che non premia l'istruzione o le abilità dei lavoratori ma che invece ritiene altri gli aspetti determinanti nella selezione delle persone da assumere.

Attraverso una indagine sulla offerta di lavoro, telefonica, con risposte potenzialmente aleatorie, non è possibile dare una mappa della domanda di lavoro se non con l'intento di contestualizzare meglio l'occupazione. Tuttavia la percezione della realtà lavorativa è il *framework* entro il quale i lavoratori prendono le decisioni relative all'occupazione, ovvero restare, andar via, spostarsi o investire in formazione o istruzione. Pertanto la loro opinione è un indicatore della condizione in cui operano le loro scelte, sebbene soggettivo.

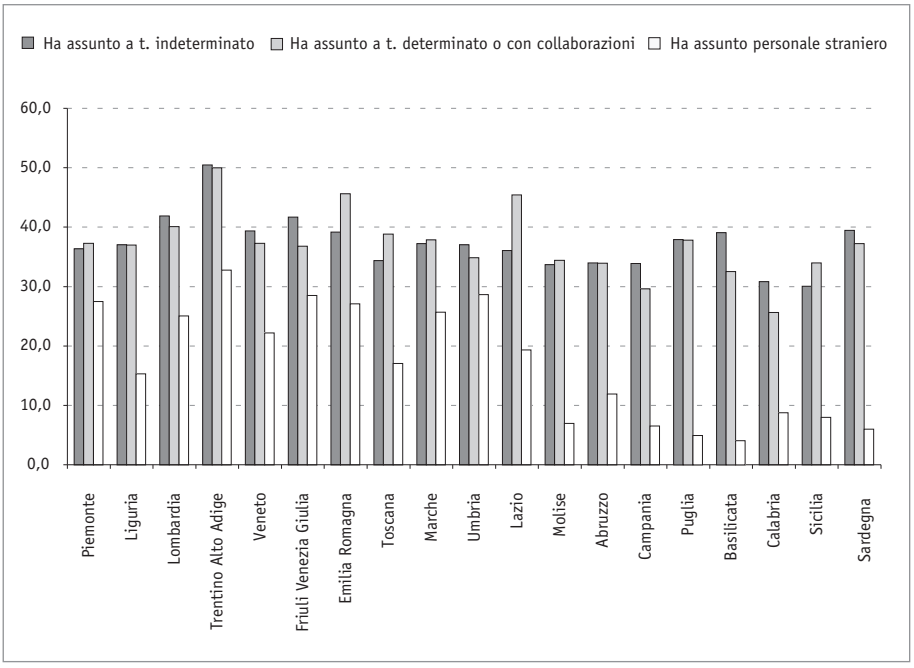
Le assunzioni a tempo indeterminato (fig. 8.5) e i licenziamenti (fig. 8.6) sono distribuiti in maniera omogenea, lasciando intendere un tasso di *turn over* consistente (a fronte di 15 persone che perdono l'impiego 30-35 lo trovano). La composizione delle assunzioni è in proporzioni simili tra tempo indeterminato e atipico (co.co.co. e tempo determinato).

Molto interessante la percezione di un massiccio afflusso di forza lavoro straniera[227], tendenza in linea con le analisi fatte sul lato domanda. Nel Centro-Nord, in

227 Inteso come personale straniero, esclusi paesi di origine dell'Europa occidentale e Nord America.

particolare nelle regioni a forte vocazione manifatturiera, l'incidenza di assunti non italiani è considerata molto alta; nel Mezzogiorno invece non sembra esservi ancora concorrenza tra il lavoratore italiano e il lavoratore straniero nel mercato del lavoro regolare.

Figura 8.5 Incidenza percentuale risposta affermativa alla domanda "L'impresa in cui lavora nel corso degli ultimi 12 mesi ha assunto personale anche straniero" a livello regionale



Fonte: Isfol Plus 2005

Il ricorso alla cassa integrazione è eterogeneo; data la natura indiretta del quesito è comunque opportuno considerare queste indicazioni semplicemente come segnale di disagio diffuso in certe aree con caratteristiche produttive particolarmente in crisi.

Le imprese presso cui lavorano gli intervistati sembrano essere generalmente in buono stato, nel senso che crescono e si espandono[228], ma è necessario ribadire che i giudizi sono relativi a percezioni soggettive dei lavoratori (fig. 8.7).

228 Abbiamo considerato l'ipotesi di selezione sistematica del campione verso soggetti con esperienze positive, tuttavia la ritrosia a rispondere non è generalmente legata alle tematiche preoccupanti; anzi quando "qualcosa non va" si manifesta una maggior disponibilità dall'intervistato a parlarne.

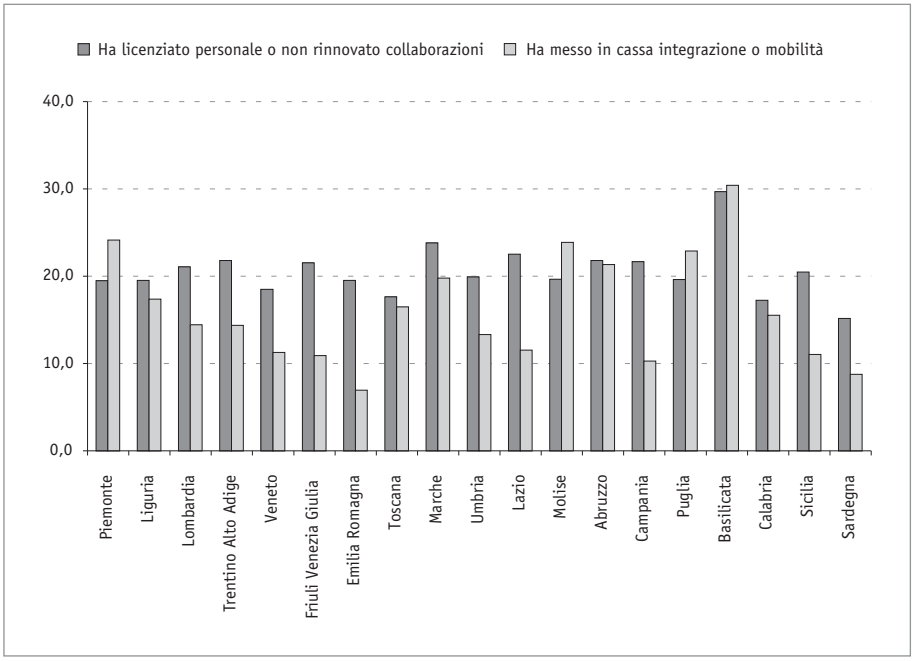


Figura 8.6 Incidenza percentuale risposta affermativa alla domanda "Nel corso degli ultimi 12 mesi, l'impresa in cui lavora ha licenziato o ha messo in cassa integrazione il proprio personale", a livello regionale

Fonte: Isfol Plus 2005

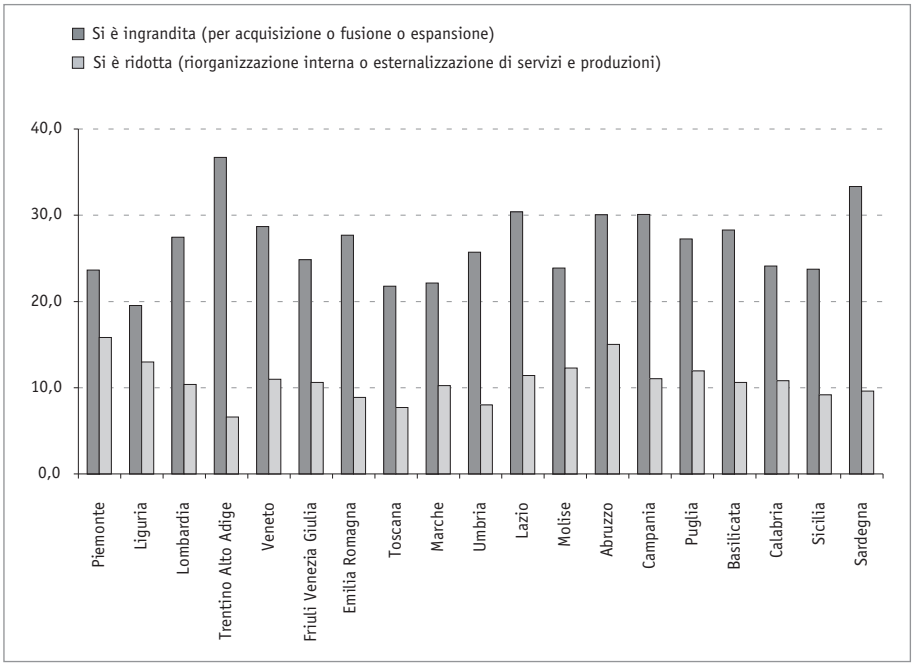


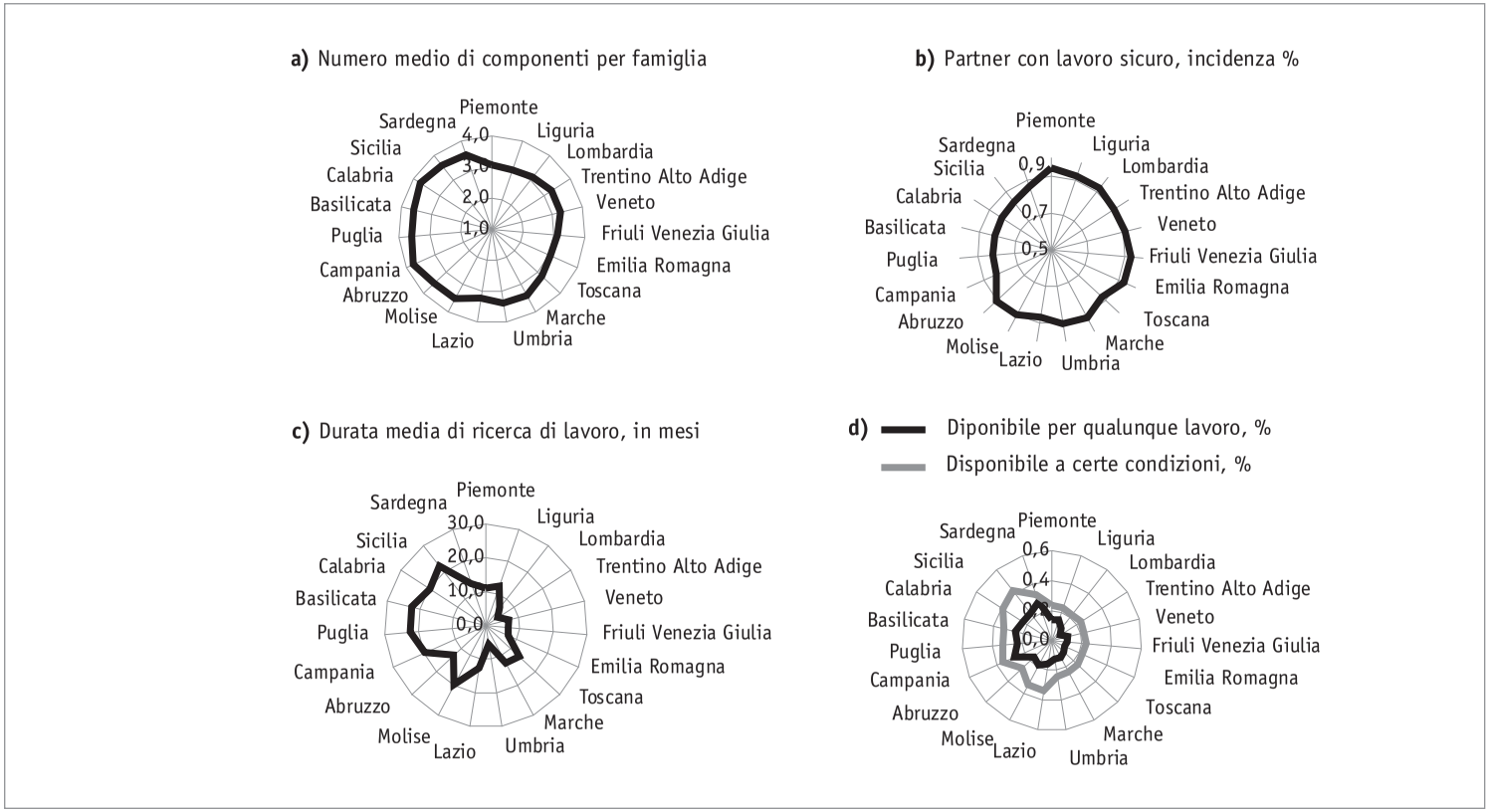
Figura 8.7 Incidenza percentuale risposta affermativa alla domanda "L'impresa in cui lavora nel corso degli ultimi 12 mesi si è ingrandita o ridotta", a livello regionale

Fonte: Isfol Plus 2005

8.1 I mercati del lavoro locali

Lo scopo di questa batteria di domande era quello di contestualizzare il lavoratore nell'ambito sociale e produttivo nel quale egli opera le sue scelte. Spesso infatti le decisioni individuali e collettive vengono prese sulla base di percezioni distorte e informazioni imprecise; così una sensazioni di instabilità o di sicurezza possono influenzare fortemente scelte di partecipazione e mobilità che non troverebbero motivazioni particolari nella situazione reale. La situazione lavorativa "percepita" può essere anche molto diversa rispetto alle dinamiche reali, tuttavia i comportamenti alimentati da un "clima" di opinioni diffuse portano a scelte che hanno conseguenze individuali e collettive. Queste considerazioni rafforzano l'importanza di un sistema informativo il più possibile onesto, credibile e diffuso se si vogliono sostenere tra la popolazione scelte più informate e razionali o incentivare l'auto-imprenditorialità, la formazione o semplicemente la mobilità.
Le figure che seguono analizzano alcune delle innumerevoli variabili che possono essere usate per caratterizzare il mercato del lavoro regionale. In particolare, si è cercato di proporre alcune tendenze utili ad aumentare il grado di conoscenza del mercato del lavoro locale in cui lavoratore vive e compie le proprie scelte occupazionali. Il primo grafico, fig. 8.8a, mostra la dimensione media delle famiglie per regione: si oscilla tra i 3 e i 4 componenti, anche se il Mezzogiorno mostra livelli lievemente superiori. Ovviamente questa informazione consente di pesare le scelte degli individui nel quadro dell'onere familiare a loro carico. Il secondo grafico, fig. 8.8b, mostra la percezione individuale circa il fatto che il partner abbia un lavoro sicuro, elemento che può concorrere alla definizione del pool del rischio familiare. Ovvero se la famiglia ha almeno un componente con una occupazione stabile l'altro componente ha maggior autonomia e minor urgenza nel prendere la prima opportunità lavorativa disponibile. Nel Sud la percezione di sicurezza relativa al lavoro del partner è molto inferiore rispetto al Centro-Nord. La durata della ricerca di lavoro, fig. 8.8c, è un indicatore estremamente interessante per capire quanto il lavoro sia un bene scarso sul territorio: in Trentino per trovare una occupazione si impiegano meno di 4 mesi mentre in Sicilia si può arrivare ad oltre 12 mesi.

Figura 8.8 - Caratterizzazione della mercato del lavoro locale rispetto la dimensione media delle famiglie, la percezione sulla sicurezza del lavoro del proprio partner, durata media di ricerca di un lavoro e disponibilità ad accettare un lavoro



Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.8 Caratterizzazione della mercato del lavoro locale rispetto la dimensione media delle famiglie, la percezione sulla sicurezza del lavoro del proprio partner, durata media di ricerca di un lavoro e disponibilità ad accettare un lavoro

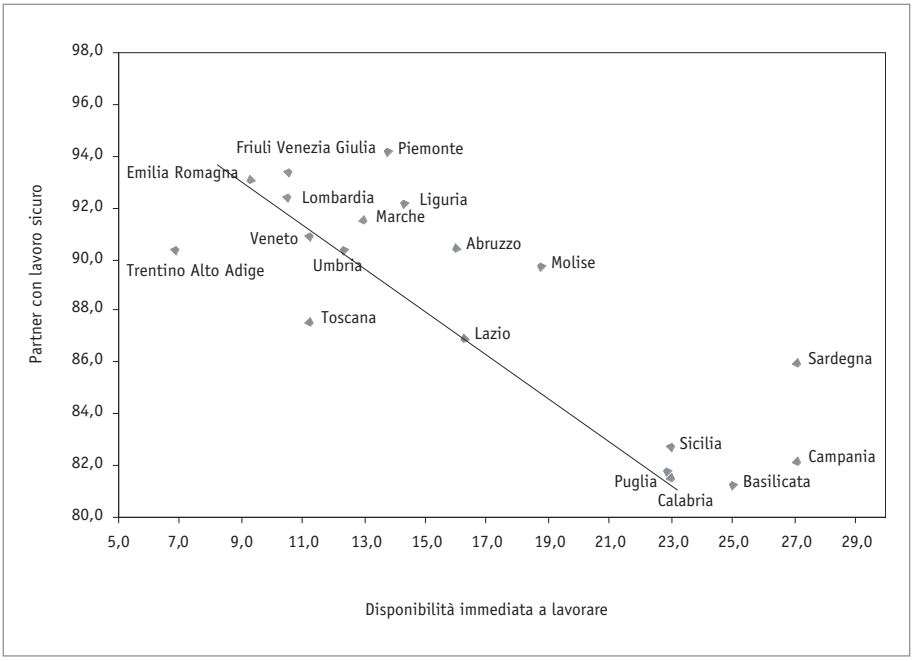
I precedenti grafici ci forniscono alcune chiavi interpretative per il grafico 8.8.d, relativo alla disponibilità ad accettare un lavoro. Infatti nelle regioni in cui l'onere della ricerca è alto e pressanti sono vincolale responsabilità economiche nei confronti dei familiari, la disponibilità ad *accettare un lavoro qualunque* è maggiore. Nelle regioni dove i parametri disegnano probabilità di occupazione più favorevoli e minori pressioni familiari, la disponibilità si riduce e viene privilegiata la scelta di un *lavoro a certe condizioni.*

Nelle figg. 8.9, 8.10 e 8.11, invece, si è cercato di mostrare le relazioni tra la disponibilità ad accettare un lavoro, nei vari gradienti, e alcune variabili di *background*, importanti nel determinare queste scelte.

La fig. 8.9 mostra quale sia il pool del rischio familiare relativamente alla sicurezza del posto di lavoro del proprio partner. Si osserva una chiara relazione inversa tra disponibilità al lavoro e sicurezza del posto del lavoro del proprio partner - al crescere della percezione di sicurezza si riduce la disponibilità - mettendo in evidenza una netta polarizzazione regionale, tra regioni del Mezzogiorno e quelle del Centro-Nord. La percezione sulla sicurezza, intesa come stabilità nel tempo dell'occupazione del partner, aumenta la soglia di accettazione media per le offerte di lavoro, coerentemente con logiche di riduzione del danno (ovvero disagio) individuale inserite in una analisi costi-benefici di nucleo di convivenza.

La fig. 8.10 mostra, invece, la relazione tra la disponibilità per qualunque tipo di lavoro e la durata della ricerca di lavoro, per singola regione.

Figura 8.9
Relazione tra disponibilità a lavorare e partner con lavoro sicuro



Fonte: Isfol Plus 2005

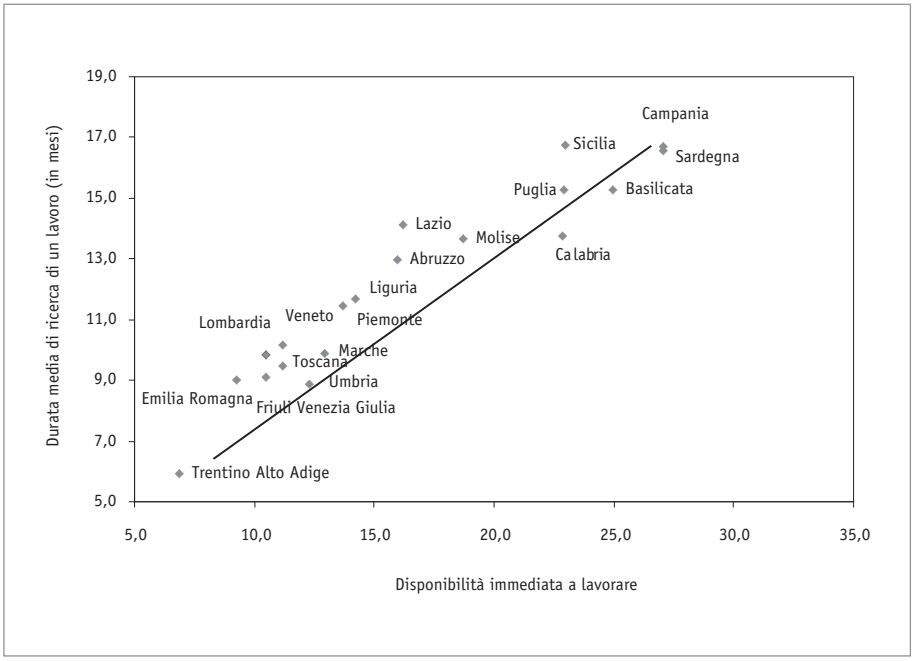


Figura 8.10 Relazione tra disponibilità a lavorare e durata della ricerca di lavoro, in mesi

Fonte: Isfol Plus 2005

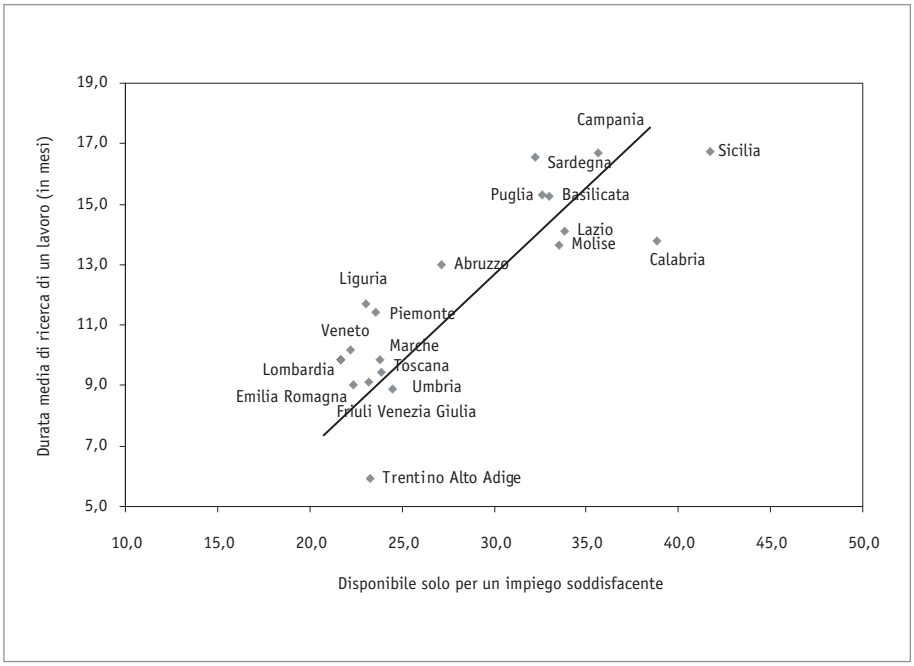


Figura 8.11 Relazione tra disponibilità a lavorare e durata della ricerca di lavoro, in mesi

Fonte: Isfol Plus 2005

Vediamo che la disponibilità per un lavoro generico cresce al crescere del tempo medio di ricerca del lavoro; ciò indica come i lavoratori assimilino le loro esperienze lavorative e ne ricavino comportamenti economici coerenti con i condizionamenti locali.

L'ultimo grafico (fig. 8.11) invece, per controprova, mette in relazione la disponibilità per un lavoro con certe caratteristiche e il tempo di ricerca del lavoro. In questo caso, il parametro relativo alla disponibilità include una componente positiva, relativa al pattern di condizioni che vincolano la disponibilità.

L'inclinazione della retta interpolatrice si riduce, indicando una minore disponibilità, un comportamento anelastico, dimostrandosi l'individuo meno sensibile ad offerte di lavoro "generiche" rispetto ad opportunità lavorative "migliori".

Le persone che si collocano su una posizione di disponibilità illimitata mostrano una offerta di lavoro infinitamente *elastica*, dichiarandosi sensibili a qualunque opportunità lavorativa; di contro i lavoratori che mostrano una disponibilità ampia, ma non illimitata e generica, contribuiscono ad una offerta di lavoro più *anelastica,* non sempre sensibile ad opportunità generiche d'impiego.

8.2 GIUDIZI SUI SERVIZI, STRUTTURE ED INFRASTRUTTURE DEL TERRITORIO*

L'Indagine Plus sviluppa una rappresentatività territoriale molto ampia, essendo in grado di dare stime regionali e per città metropolitane. Le regioni analizzate sono tutte (con il solo accorpamento di Valle d'Aosta e Piemonte) mentre le città metropolitane sono state individuate in relazione al numero di abitanti (più di 250 mila abitanti).
Nel questionario è stato previsto un modulo su alcuni ambiti relativi all'organizzazione territoriale[229]. Nel dettaglio si chiedeva di esprimere il proprio giudizio sulla qualità di 5 indicatori:

1 trasporti urbani - bus, tram, metropolitana;
2 viabilità - strade, autostrade, tangenziali;
3 sanità di base - Asl, ospedali, medico di famiglia, ambulatori;
4 sanità d'emergenza - 118, pronto soccorso, guardia medica;
5 uffici pubblici - sportello anagrafe, uffici comunali, provinciali, regionali, imposte.

I criteri cui ci siamo attenuti per scegliere questi indicatori sono essenzialmente: 1) la presenza su tutto il territorio; 2) l'alta probabilità di poter riportare un'esperienza diretta; 3) l'essere servizi o infrastrutture prevalentemente pubbliche. Il giudizio è stato espresso con un gradiente a 5 modalità: Alta, Medio-alta, Medio-bassa, Bassa e Non sa (modalità che comprende anche chi non ha avuto un'esperienza diretta tale da poter dare una valutazione in merito). Il giudizio espresso dall'intervistato/a si riferisce esclusivamente al Comune di domicilio. Nella tab. 8.3 sono riportati i risultati a livello nazionale, distinti rispetto comuni metropolitani e non.

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

229 Il giudizio sulla qualità percepita è stato chiesto solo ai rispondenti *Capofamiglia, coniuge del CF, Capofamiglia separato/a o divorziato/a o Capofamiglia vedovo/a*.

Tabella 8.3 Giudizio espresso in merito ad alcuni servizi, incidenza percentuale per comune metropolitano e non

Giudizio	Comune metropolitano	Comune non metropolitano
Trasporti		
Alta	4,4	5,4
Medio-alta	26,8	29,9
Medio-bassa	37,4	27,9
Bassa	24,7	23,9
Non sa	6,8	12,9
Totale	**100,0**	**100,0**
Sanità di base		
Alta	6,5	8,9
Medio-alta	43,4	47,2
Medio-bassa	32,4	28,1
Bassa	14,3	13,8
Non sa	3,5	2,0
Totale	**100,0**	**100,0**
Uffici pubblici		
Alta	4,4	8,0
Medio-alta	36,0	48,4
Medio-bassa	37,6	28,6
Bassa	17,3	12,0
Non sa	4,7	3,0
Totale	**100,0**	**100,0**
Viabilità		
Alta	3,2	6,8
Medio-alta	24,4	36,8
Medio-bassa	36,8	31,8
Bassa	33,6	23,4
Non sa	2,0	1,2
Totale	**100,0**	**100,0**
Sanità d'urgenza		
Alta	8,6	11,3
Medio-alta	44,0	47,9
Medio-bassa	22,5	20,6
Bassa	10,7	11,1
Non sa	14,3	9,2
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

8.2 Giudizi sui servizi, strutture ed infrastrutture del territorio

Il numero delle persone che si dichiarano non informate è molto basso. I giudizi più positivi riguardano la *sanità d'urgenza* invece un aspetto giudicato largamente insoddisfacente è *la viabilità*. Passando alla lettura dei dati a livello locale è stata operata una maggiore aggregazione dei giudizi per migliorare l'attendibilità delle stime: i valori sono stati riaggregati in giudizi positivi (ovvero alto e medio alto) e giudizi negativi (medio basso e basso); al netto dei "non sa" si sono calcolate le medie dei giudizi, generando un indice compreso tra 0 (giudizi negativi) e 1 (giudizi positivi). Nella tab. 8.4 è riportato il valore medio per regione di questi ambiti.

Tabella 8.4 Indicatore sintetico sul giudizio espresso in merito ad alcuni servizi, valore medio per regione

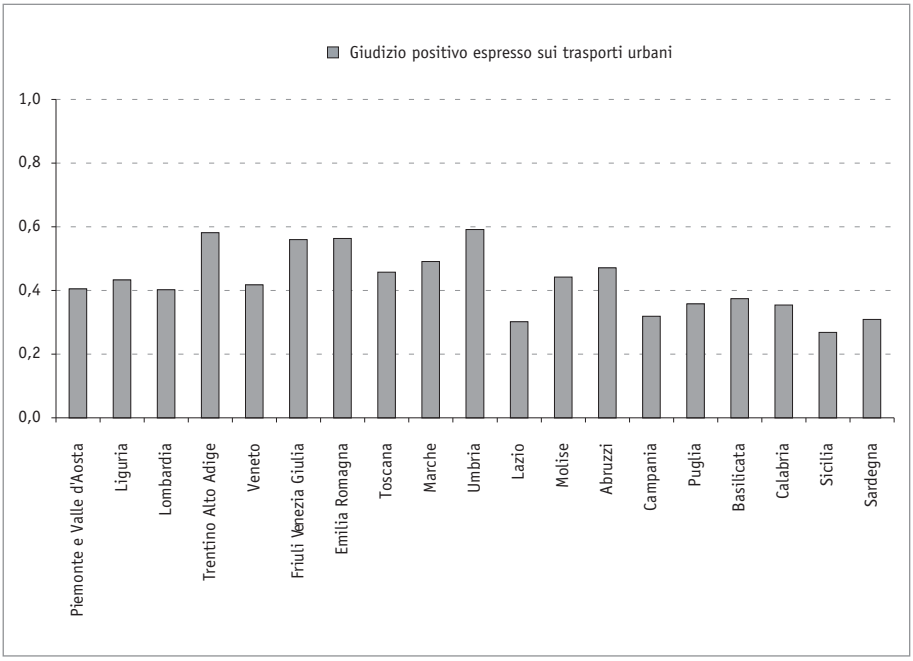
Regioni	Trasporti urbani	Viabilità	Sanità di base	Sanità d'mergenza	Uffici pubblici
Piemonte e Valle d'Aosta	0,40	0,63	0,54	0,73	0,64
Liguria	0,43	0,56	0,37	0,73	0,55
Lombardia	0,40	0,65	0,44	0,73	0,63
Trentino Alto Adige	0,58	0,84	0,64	0,86	0,82
Veneto	0,42	0,63	0,44	0,70	0,64
Friuli Venezia Giulia	0,56	0,68	0,62	0,74	0,67
Emilia Romagna	0,56	0,73	0,51	0,80	0,71
Toscana	0,46	0,67	0,49	0,74	0,59
Marche	0,49	0,61	0,52	0,66	0,65
Umbria	0,59	0,69	0,58	0,74	0,65
Lazio	0,30	0,44	0,30	0,50	0,44
Molise	0,44	0,54	0,39	0,67	0,55
Abruzzo	0,47	0,58	0,52	0,66	0,53
Campania	0,32	0,41	0,31	0,51	0,42
Puglia	0,36	0,42	0,43	0,55	0,47
Basilicata	0,37	0,51	0,35	0,58	0,45
Calabria	0,35	0,40	0,28	0,49	0,44
Sicilia	0,27	0,44	0,30	0,51	0,42
Sardegna	0,31	0,51	0,28	0,62	0,53

Fonte: Isfol Plus 2005

I trasporti urbani - servizi pubblici - registrano giudizi nettamente superiori alla media[230] per il Trentino, l'Umbria, il Veneto e l'Emilia Romagna. Giudizi nettamente negativi per le Isole maggiori, il Lazio e la Campania (fig. 8.12).

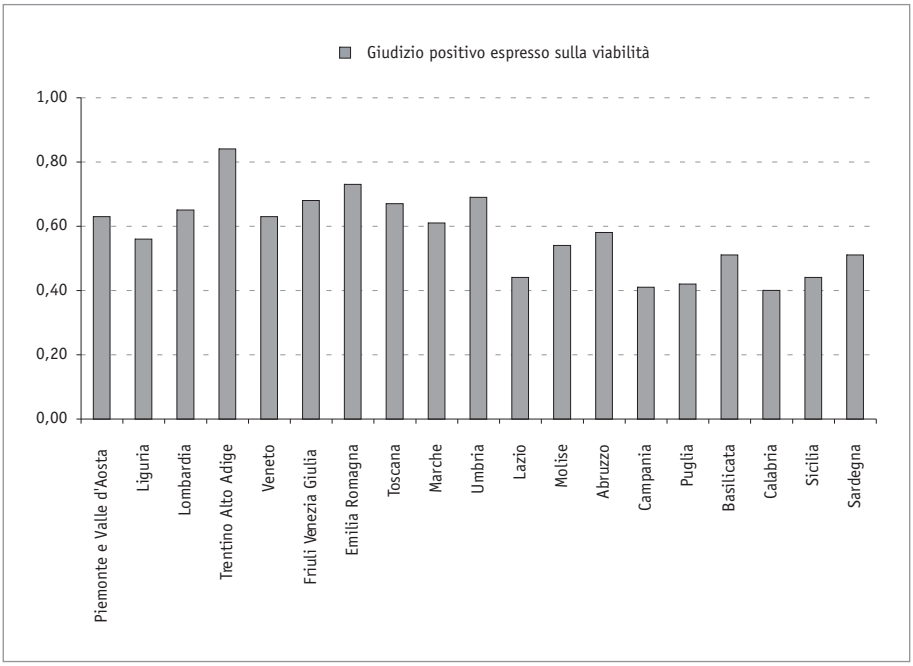
230 Per rendere più chiara la lettura della tabella è necessario precisare che il valore 0,5 indica che il 50% dei giudizi è positivo e il 50% è negativo e non un giudizio di 5 su 10, poiché non è pesato per l'intensità del giudizio.

Figura 8.12 Giudizio positivo espresso sui trasporti urbani, per regione



Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.13 Giudizio positivo espresso sulla viabilità, per regione



Fonte: Isfol Plus 2005

Il giudizio sulla viabilità (fig. 8.13) è più eterogeneo, con difformità a macchia di leopardo. I giudizi più positivi nel Trentino, i più delusi risultano invece i campani, i laziali e calabresi. Il Sud, anche per questo indicatore, è su livelli non soddisfacenti.

La sanità di base (fig. 8.14) in Trentino, Friuli e Umbria è molto apprezzata, mentre nel Lazio e in larga parte del Mezzogiorno i giudizi sono negativi.

Il giudizio della sanità d'emergenza (fig. 8.15) è nettamente migliore della sanità di base. In tutte le regioni è più che soddisfacente, con punte di eccellenza in Trentino e Emilia Romagna, ma comunque con livelli ampliamente positivi per tutte le regioni del Centro-Nord.

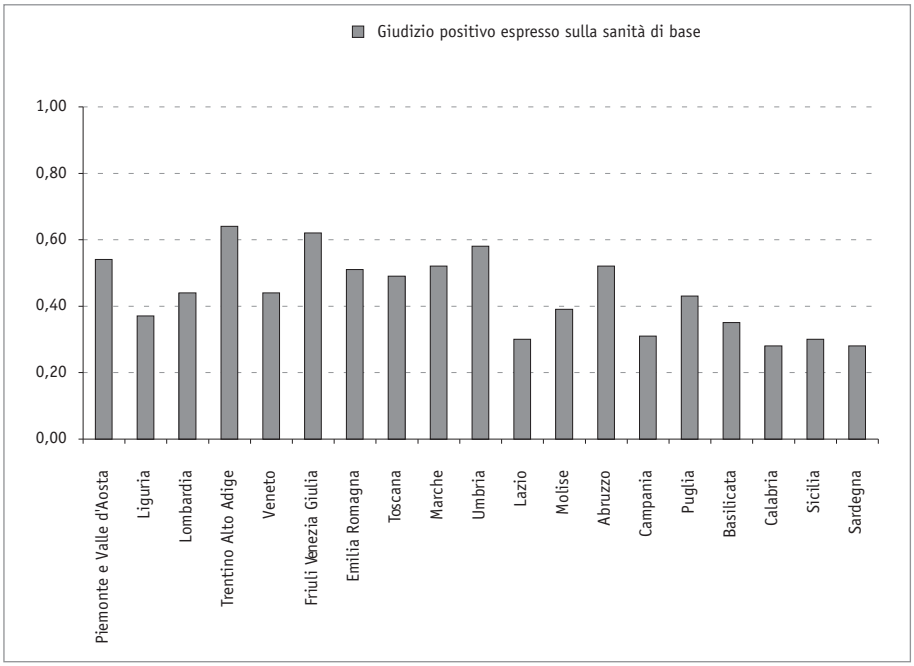
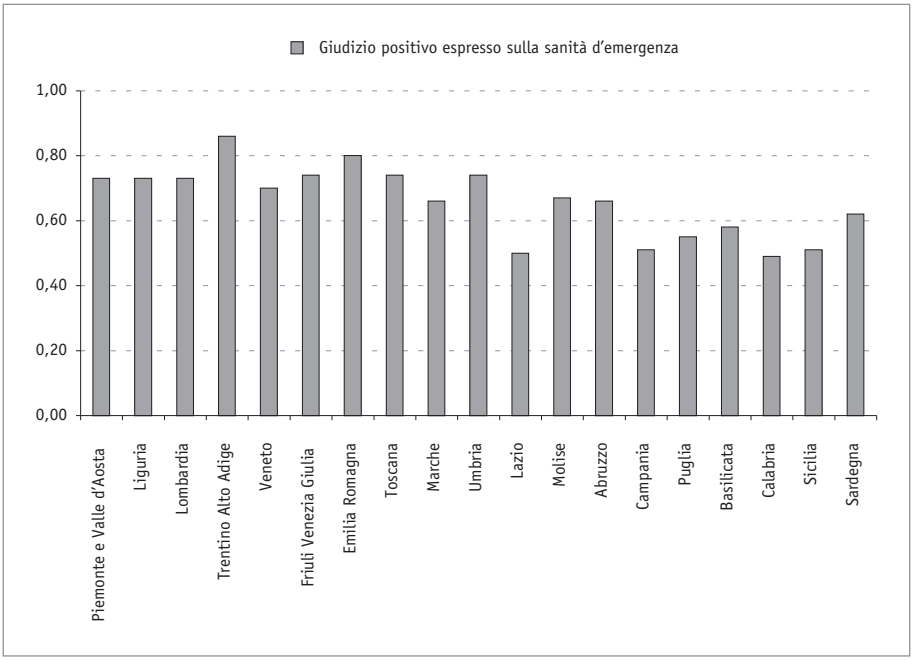


Figura 8.14 Giudizio positivo espresso sulla sanità di base, per regione

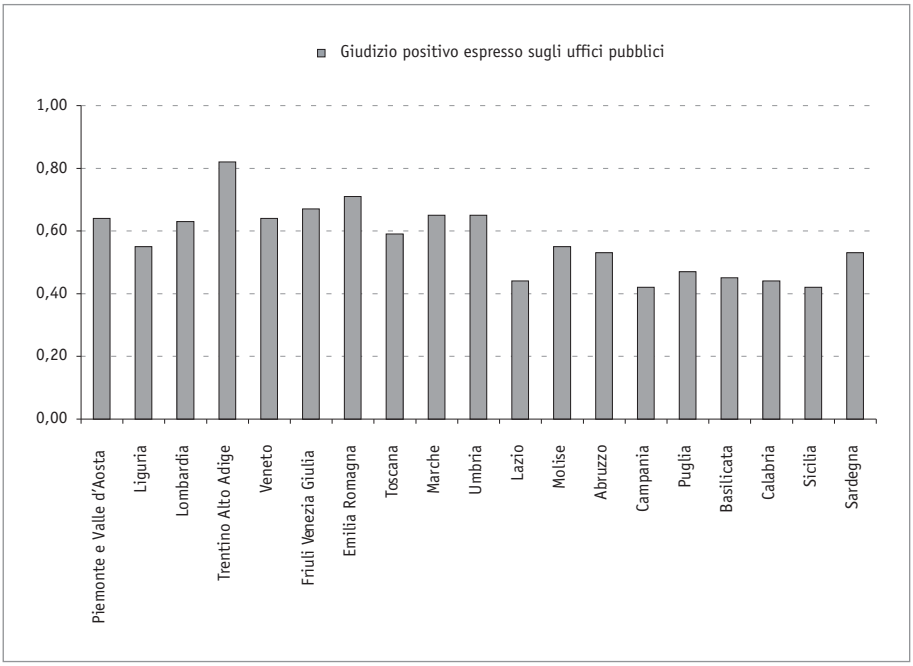
Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.15 Giudizio positivo espresso sulla sanità d'emergenza, per regione



Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.16 Giudizio positivo espresso sugli uffici pubblici, per regione



Fonte: Isfol Plus 2005

8.2 Giudizi sui servizi, strutture ed infrastrutture del territorio

Il livello dei servizi pubblici (fig. 8.16), considerabile come una *proxy* della capacità organizzativa dello Stato, è positivo per 13 regioni. Molto positivo (oltre il 70% di giudizi positivi), per Trentino ed Emilia Romagna; invece in 3 regioni del Sud i giudizi negativi sono superiori al 60%

Il medesimo esercizio[231] è stato replicato per le città metropolitane (tab. 8.5).

Tabella 8.5 Giudizio positivo espresso sui servizi, per città metropolitane

Città metropolitane	Trasporti urbani	Viabilità	Sanità di base	Sanità d'emergenza	Uffici pubblici
Torino	0,39	0,56	0,4	0,73	0,48
Milano	0,45	0,61	0,31	0,71	0,48
Venezia	0,52	0,51	0,31	0,65	0,53
Verona	0,37	0,72	0,45	0,77	0,62
Genova	0,37	0,6	0,23	0,79	0,49
Bologna	0,66	0,79	0,37	0,83	0,65
Firenze	0,3	0,71	0,22	0,76	0,48
Roma	0,24	0,47	0,21	0,52	0,39
Napoli	0,33	0,39	0,22	0,51	0,28
Bari	0,19	0,36	0,39	0,56	0,42
Palermo	0,22	0,37	0,29	0,44	0,3
Catania	0,27	0,51	0,36	0,56	0,39
Cagliari	0,34	0,53	0,28	0,61	0,47

Fonte: Isfol Plus 2005

Essendo le città realtà talvolta molto diverse dal territorio in cui sono collocate, (per esempio pensiamo a Roma e al Lazio), preferiamo commentarle ognuna a se stante.

231 È bene precisare come quanto riportato rappresenti solo una analisi preliminare delle realtà locali e come sia invece indispensabile approfondire e condividere con i partner locali i giudizi espressi.

8.2 Giudizi sui servizi, strutture ed infrastrutture del territorio

Torino	Il giudizio sulla mobilità è mediocre per il servizio di trasporti urbani e discreta per le infrastrutture viarie; la sanità di base non soddisfa mentre è molto apprezzata la sanità d'urgenza; gli uffici pubblici sono giudicati di medio livello.
Milano	La viabilità del capoluogo lombardo è sui livelli giudicati complessivamente medio alti; invece la sanità di base non soddisfa, al contrario la sanità d'urgenza è giudicata di altissima qualità; i servizi pubblici sono nella media.
Venezia	I cittadini promuovono la particolare viabilità della città lagunare, bocciano invece la sanità di base mentre, anche qui, la sanità d'emergenza è riconosciuta di buona qualità; il livello dei servizi pubblici è più che soddisfacente.
Verona	La seconda città veneta ha giudizi sulla viabilità più polarizzati: male i trasporti urbani e molto bene la viabilità; rispetto ai veneziani i veronesi sono molto più soddisfatti della sanità, in particolare quella d'emergenza; gli uffici pubblici sono di buon livello.
Genova	Giudizi negativi sui trasporti urbani, va meglio per la viabilità; i genovesi sono molto scontenti della sanità di base mentre apprezzano molto la sanità d'urgenza; servizi ed uffici pubblici di medio livello.
Bologna	I trasporti urbani e la viabilità sono di ottimo livello per i bolognesi; anche qui giudizi estremi per la sanità: bassi per quella di base, altissimi per quella d'emergenza; gli uffici pubblici registrano il giudizio migliore del paese.
Firenze	Giudizi netti da parte dei fiorentini: i trasporti urbani non piacciono, mentre soddisfa la viabilità; pessima la sanità di base, ottima quella d'emergenza, uffici pubblici di qualità media.
Roma	In generale i romani non sono soddisfatti della qualità della mobilità urbana; la sanità di base non è soddisfacente mentre quella d'emergenza è appena sopra la media; gli uffici pubblici deludono 6 romani su 10.
Napoli	I giudizi sulla viabilità partenopea sono complessivamente negativi e così pure per la sanità di base; la sanità d'emergenza riscuote ancora un certo credito; mentre gli uffici pubblici registrano un livello di soddisfazione molto basso (il più basso tra le città considerate).
Bari	Pessimo il giudizio sui trasporti urbani e negativo anche quello relativo alla viabilità del capoluogo pugliese; prevalenza di giudizi negativi per la sanità di base mentre ampiamente positivi per quella d'urgenza; gli uffici pubblici lasciano ancora insoddisfatti per il servizio reso la maggior parte dei residenti.
Palermo	I giudizi sulla viabilità sono negativi e così pure quelli sulla sanità e i servizi pubblici; appare largamente insoddisfatta la popolazione residente per i servizi disponibili localmente.
Catania	Rispetto a Palermo, la seconda città della Sicilia è su livelli leggermente superiori sebbene sempre negativi, registrando, per esempio, giudizi sulla sanità d'emergenza in linea con la media nazionale.
Cagliari	I trasporti urbani e la sanità di base del capoluogo sardo sono oggetto di critiche da parte dei residenti, i quali però sono soddisfatti della viabilità e della sanità d'emergenza; in linea con la media nazionale gli uffici pubblici.

Al fine di poter confrontare complessivamente le opinioni dei cittadini sulle regioni e le città metropolitane in cui risiedono, proponiamo 2 grafici di sintesi, (figg. 8.17 e 8.18) in cui abbiamo indicato un giudizio complessivo, somma dei valori dei singoli aspetti, per dare un giudizio sintetico.

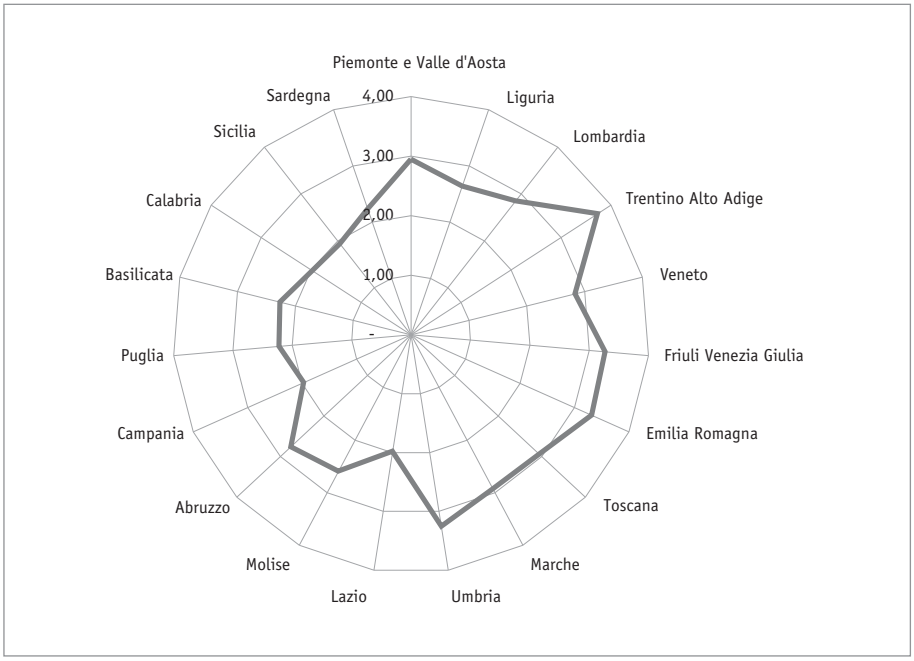


Figura 8.17 Indicatore complessivo di soddisfazione dei servizi e delle infrastrutture per regione

Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.18 Indicatore complessivo di soddisfazione dei servizi e delle infrastrutture per città metropolitane

Fonte: Isfol Plus 2005

8.2 Giudizi sui servizi, strutture ed infrastrutture del territorio

Solo quattro regioni registrano un livello medio buono di soddisfazione per gli aspetti investigati: Trentino, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna ed Umbria. Gli abitanti della Campania, della Calabria, della Sicilia e del Lazio sono largamente insoddisfatti. In generale i giudizi regionali sono migliori rispetto a quelli sulle città metropolitane.

Solo Bologna registra giudizi ampiamente positivi per tutti gli aspetti indagati; i servizi sanitari, la viabilità e il livello degli uffici pubblici di Catania, Palermo, Bari, Roma e Napoli deludono i propri abitanti. È necessario rimarcare la natura soggettiva della valutazione e l'esposizione a fenomeni di "giudizio" come "protesta".

8.3 IL LAVORO E IL CONTESTO TERRITORIALE*

Nel par. 8.1 abbiamo proposto alcune analisi territoriali al fine di osservare la potenzialità del sistema economico locale; nel par. 8.2, invece abbiamo analizzato il livello dei servizi e delle infrastrutture locali. In questo terzo paragrafo vorremmo proporre una sintesi. Il contesto socio-economico in cui si vive può essere molto disincentivante rispetto alla scelta di partecipazione al mercato del lavoro, giocando un ruolo forte nella fuoriuscita "formale" dalla forza lavoro verso l'inattività. Lunghi periodi di ricerca di un lavoro senza alcun riscontro, investimenti in formazione ed istruzione vanificati dall'assenza di opportunità di lavoro palesi[232], mercati del lavoro locali asfittici o in cui le reti informali gestiscono le opportunità di lavoro, insufficienti livelli di servizi per la ricerca e l'orientamento, stock di disoccupati tale da pregiudicare gli equilibri formali del mercato[233] riducono e condizionano la propensione alla partecipazione. Nella fig. 8.19 mettiamo in relazione la partecipazione lavorativa con il livello percepito dei servizi per città metropolitane e regioni. Due variabili indipendenti per fonte di rilevazione (Istat Rcfl e Isfol Plus) e natura della osservazione - situazione "oggettiva" *versus* percezione qualitativa[234] -. La loro composizione genera una mappa dalla quale si evince una relazione forte, crescente e diretta tra partecipazione e qualità dei "servizi pubblici", intesi, in questo esercizio, come "uffici pubblici, sportello anagrafe, uffici comunali, provinciali, regionali e di riscossione delle imposte".

La relazione illustrata tra sistema locale, mercato del lavoro regionale, livello dei servizi territoriale e infrastrutture ci porta a considerare l'opportunità che le politiche per l'occupazione siano integrate da interventi di potenziamento dei s*ervizi e degli uffici pubblici* o di incentivo dell'*attività privata*[235].

Ritenendo che la qualità dei servizi e delle infrastrutture sia un indice dell'organizzazione del territorio mostriamo su un piano, fig. 8.20, l'indice complessivo di qualità dei servizi e delle infrastrutture rispetto al tasso d'occupazione, calcolato su popolazioni Plus[236], per regioni e città metropolitane. In questo secondo caso viene utilizzata una misura della partecipazione ricavata dall'Indagine Plus; la quale considera la somma degli intervistati che si sono autodefiniti "occupati o in cerca",

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

232 Ovvero opportunità lavorative pubblicizzate e date previa selezione.

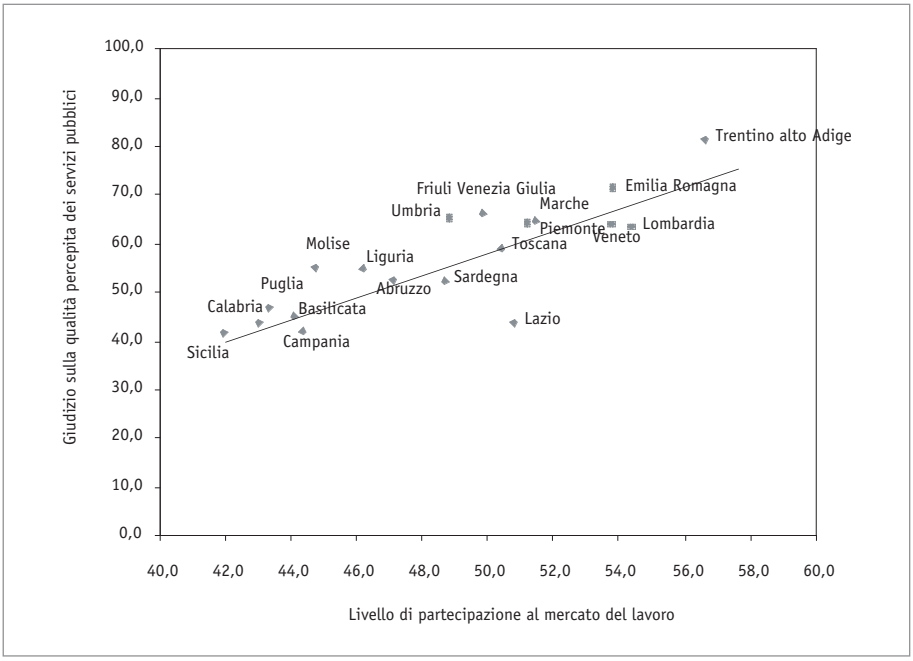
233 Come abbiamo già scritto, quando il mercato del lavoro è in presenza di una offerta di lavoro infinitamente elastica i livelli salariali si formano in base a caratteri extramercato pertanto talvolta i "prezzi" del mercato del lavoro risultano insufficienti a far prevalere nelle analisi costi-benefici individuali la scelta di partecipare rispetto a quella del rimanere a casa, in particolar modo per le donne.

234 La scala della domanda va da "alto, medio alto, medio basso, basso", i valori sono stati calcolati come medie dei giudizi positivi (alto e medio alto) al netto dei "non sa".

235 Un esercizio analogo è possibile farlo inserendo il numero di brevetti registrati o di imprese avviate e "in esercizio regolare" dopo 3 anni; i risultati sono analoghi.

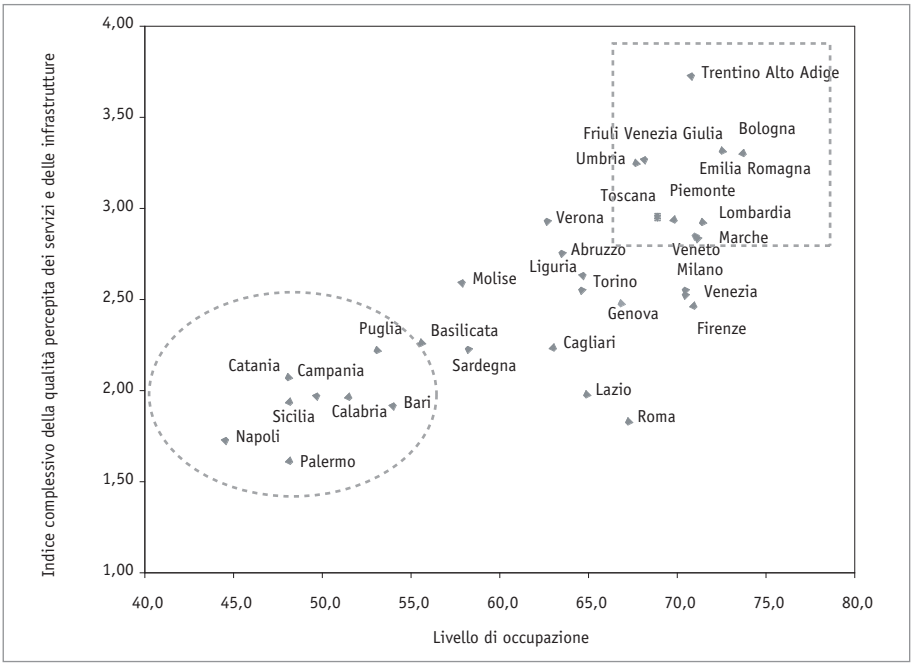
236 Si veda il cap. 9 metodologico in cui si tratta delle differenze tra la popolazione Plus e quella Istat Rcfl di riferimento.

Figura 8.19
Partecipazione e qualità degli uffici pubblici locali



Fonte: Isfol Plus 2005

Figura 8.20
Partecipazione e qualità dei servizi e delle infrastrutture locali



Fonte: Isfol Plus 2005

pertanto rispetto alla misura oggettiva Istat, calcolata secondo i relativi parametri Ilo, la nostra è una partecipazione auto-percepita, e come tale leggermente differente; ci è sembrato utile, infatti, presentare anche uno schema interamente basato sulle percezioni individuali, sia del contesto lavorativo che economico.
In basso a sinistra (ovale tratteggiato) vediamo i raggruppamenti con i livelli dei servizi peggiori e il tasso d'occupazione più basso; in alto a destra (rettangolo tratteggiato) invece ci sono i territori con la miglior offerta di servizi e infrastrutture, dove i livelli di partecipazione risultano piuttosto elevati. Sembra effettivamente esserci una relazione diretta e crescente tra livello dei servizi e delle infrastrutture e partecipazione. In basso a destra registriamo alcune eccezioni rispetto alla tendenza media: una in particolare, Roma, i cui livelli di soddisfazione dei servizi e delle infrastrutture sono modesti ma che tuttavia ha livelli di partecipazione piuttosto elevati ed un tessuto economico forte.
Le cifre sul mercato del lavoro italiano rimarcano persistenti disparità in termini di performance del mercato del lavoro tra Nord e Sud del paese. Mentre alcune province settentrionali sono vicine al pieno impiego (sono le zone con il tasso di disoccupazione più basso, a circa 2,6%), in alcune province meridionali più di un quarto della forza lavoro è disoccupata. Le disparità regionali non sono un aspetto nuovo sul mercato del lavoro italiano ma il fatto che abbiano continuato ad aumentare durante l'ultimo decennio è sconcertante. Le differenze in termini di tasso di occupazione sono principalmente dovute alla diversa capacità dei mercati del lavoro regionali di creare nuovi posti di lavoro, il che si spiega in parte con la specializzazione settoriale delle varie regioni. In particolare, mentre si potrebbe attendere che tali disparità regionali diano origine a significativi flussi migratori da regioni in recessione verso regioni a forte crescita[237], la forza lavoro italiana è, per l'Ocse, tra le meno mobili. Dal campione Plus[238] si rileva tuttavia una mobilità complessiva del 10%.

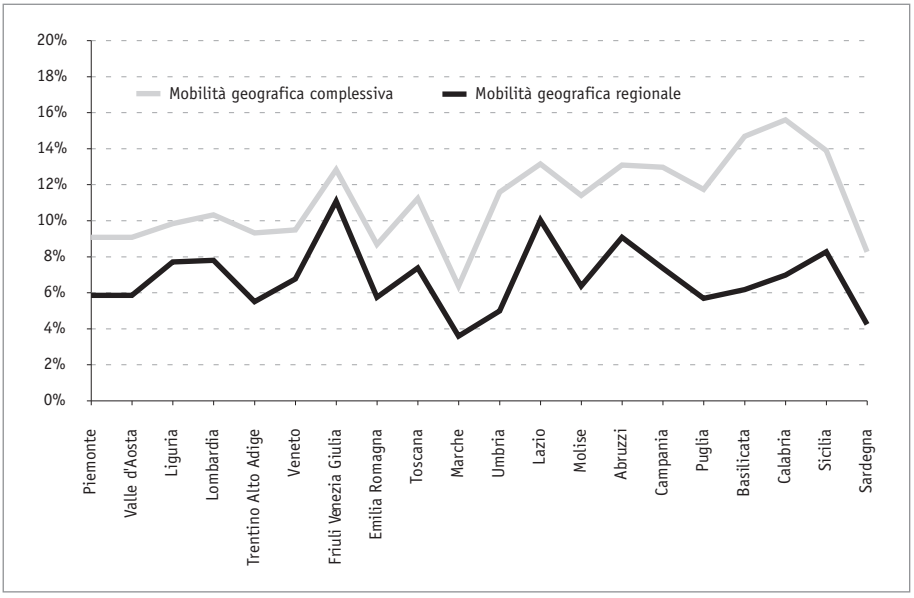
237 "Regional Migration and Labor Market Tightness: Evidence from Italy"; Michele Pellizzari (Igier, Bocconi University, Iza and Frdb) e Barbara Petrongolo (Lse and Cep, Cepr, Iza), in The Isfol Job Vacancies Time Series: Help Wanted Index, Beveridge's curve and Predictive Capabilities, a cura di Emiliano Mandrone and Stefano Laj, in corso di pubblicazione per l'Isfol.

238 Si veda il par. 8.4 in cui si analizza la mobilità nazionale, regionale e provinciale.

8.4 MOBILITÀ GEOGRAFICA E *PENDOLARISMO**

È difficile identificare con esattezza i fattori soggettivi che riducono o accentuano la motivazione alla mobilità. La differenza tra territorio di partenza e quello d'arrivo viene considerata dalle famiglie con analisi dei costi (di mobilità e spostamento) rispetto ai benefici (redditi da lavoro regolare e opportunità per la famiglia). Non sempre la differenza tra i redditi da lavoro e i costi di mobilità è tale da far maturare la decisione di lasciare il luogo di residenza, provvisoriamente o definitivamente. Gran parte della mobilità è di prossimità (passaggio da zone rurali o di piccole dimensioni verso le città più vicine ovvero nella regione o nella provincia) e in questi casi spesso si ricorre al pendolarismo.
Limitandoci a considerare la mobilità che comporta un cambio di residenza; indichiamo con *mobilità complessiva* le persone che si sono spostate dalla propria originaria residenza per una nuova e con *mobilità regionale* le persone che si sono spostate dalla residenza originale per una nuova collocazione all'interno della medesima regione. La mobilità complessiva media è di poco superiore al 10% e di questa la componente regionale è prossima al 7%. Al Sud i livelli di mobilità sono nettamente superiori, in particolare per quella complessiva. A questo punto risulta interessante capire come si compone questa "migrazione interna" di lavoratori.

Figura 8.21 Mobilità geografica: incidenza complessiva e regionale



Fonte: Isfol Plus 2005

* Di Mandrone E., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

La tab. 8.6 mostra quale siano i flussi per area di provenienza rispetto alla area di arrivo. Il 100% indica la totalità dei lavoratori che complessivamente si sono spostati per motivi di lavoro. Di questi hanno scelto per un trasferimento nella stessa area geografica il 13,5% dei lavoratori del Nord-Ovest; il 10,5 del Nord-Est; il 12% del Centro; il 20,9% del Sud e il 9% dei lavoratori delle Isole maggiori. Si sono invece spostati da altre parti d'Italia verso il Nord-Ovest prevalentemente i lavoratori del Mezzogiorno (Sud e Isole, oltre il 10%); anche la mobilità verso il Nord-Est ed il Centro ha riguardato prevalentemente il Mezzogiorno (oltre il 6%, per entrambi). La mobilità prevalente rimane Sud-Nord ma è anche forte la ricomposizione tra regioni nel Mezzogiorno (20,9%).

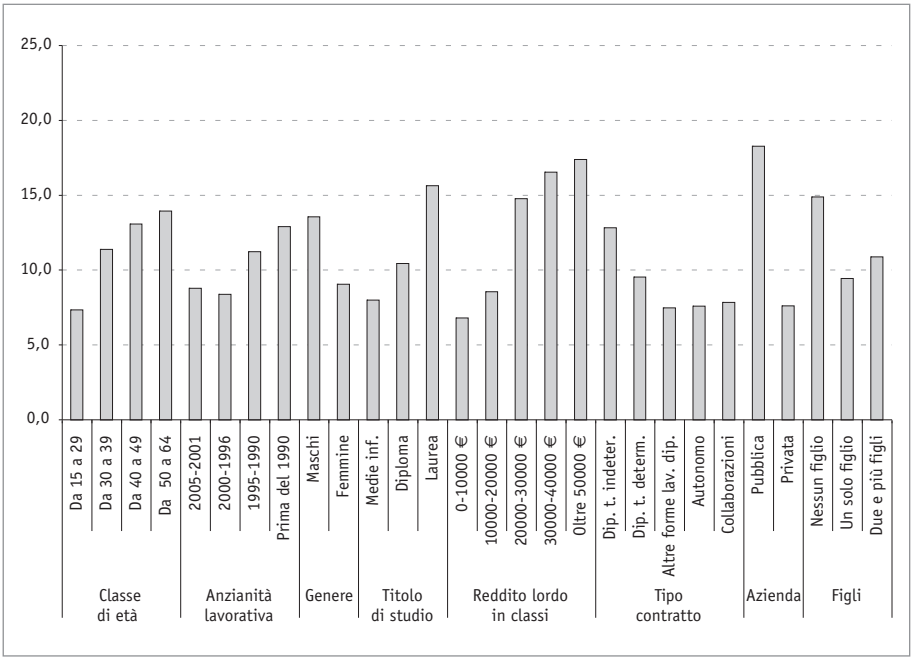
Tabella 8.6 Composizione della mobilità: flussi per area di provenienza e di residenza, incidenza percentuale

Area di residenza	Area geografica di provenienza					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Isole	Totale
Nord-Ovest	13,5	1,4	1,6	6,9	3,5	26,8
Nord-Est	0,8	10,5	1,1	5,2	1,1	18,7
Centro	1,0	1,5	12,5	4,9	1,1	21,0
Sud	0,8	0,4	0,8	20,9	0,7	23,7
Isole	0,2	0,2	0,1	0,3	9,0	9,9
Totale	**16,3**	**14,0**	**16,0**	**38,2**	**15,5**	**100,0**

Fonte: Isfol Plus 2005

La fig. 8.22 mostra una caratterizzazione della mobilità geografica rispetto ad alcune variabili socioeconomiche. Si osserva come la propensione alla mobilità aumenta al crescere dell'età (questo dato indica che parte della mobilità registrata è datata, ovvero non recente e quindi non riferibile all'attuale mercato del lavoro); anche un livello d'istruzione elevato ha un effetto positivo sulla disponibilità alla mobilità; mentre al crescere del reddito lordo annuo da lavoro aumenta la percentuale di coloro che accettano di spostarsi per motivi legati all'ambito lavorativo. Ci si sposta per un lavoro a tempo indeterminato, considerandolo un buon motivo e una fonte di sicurezza su cui poter costruire qualcosa; aver figli limita la mobilità per i grandi costi connessi alla perdita della rete sociale e amicale, uno strumento importante nella conciliazione; l'anzianità lavorativa conferma che la propensione alla mobilità va decrescendo nei nuovi lavoratori ma rimane comunque ben presente (in maniera superiore al 10%) anche per i giovani lavoratori, ed infine il *posto fisso* è ancora un sogno che se si realizza merita un sacrificio in termini di mobilità geografica.

Figura 8.22 Composizione della mobilità: caratteristiche socioeconomiche



Fonte: Isfol Plus 2005

La mobilità propriamente intesa si limita ai flussi nel paese, tuttavia ci pare interessante dare una descrizione, senza alcuna pretesa di essere esaustivi, di alcune analisi possibili con l'Indagine Plus relativamente alla mobilità in entrata nel nostro paese, o immigrazione, e alla mobilità lavorativa quotidiana, cioè ai tempi del tragitto casa-lavoro. In futuro, nelle prossime rilevazioni, è ragionevole ritenere crescente la popolazione di provenienza non comunitaria residente nel nostro paese che verrà intervistata e pertanto il modulo relativo fornirà stime più robuste ed interessanti. Da un certo punto di vista può rientrare nel più generale ambito della mobilità anche la questione dell'immigrazione nel nostro paese. La rilevazione Plus non coglie l'immigrazione nella totalità della sua entità ma si limita alle persone stabilmente residenti, tanto da avere un telefono fisso, e che possano comprendere il questionario somministrato in italiano (immigrati istituzionalizzati).
Passando ad analizzare la mobilità giornaliera il dato da cui partire è relativo ai i tempi di percorrenza per raggiungere il proprio posto di lavoro. In tutte le città metropolitane, tab. 8.7, i residenti impiegano più tempo per recarsi al lavoro rispetto alle persone residenti nella medesima regione ma in realtà urbane più piccole. Vivere in città riduce nettamente il tempo libero, per esempio un lombardo rispetto ad un lombardo residente a Milano ha 12 minuti in più al giorno da dedicare a quello che vuole; un romano ha 18 minuti in meno di un residente di un'altra città del Lazio. In piccoli centri per recarsi al lavoro ci vuole poco più di un quarto d'ora, mentre nelle grandi città sovente ci si impiega quasi 10 minuti in più.

Tabella 8.7 Mobilità giornaliera: i tempi di percorrenza, in minuti, per giungere sul posto di lavoro

Regione, escluse città metropolitane	Tempi di percorrenza	Città metropolitane	Tempi di percorrenza
Piemonte	17,1	Torino	23,2
Liguria	18,4	Genova	24,8
Lombardia	20,1	Milano	25,9
Trentino Alto Adige	14,6		
Veneto	16,2	Venezia	26,6
		Verona	18,2
Friuli Venezia Giulia	15,2		
Emilia Romagna	15,3	Bologna	20,0
Toscana	17,5	Firenze	22,1
Marche	13,1		
Umbria	13,8		
Lazio	21,5	Roma	30,2
Molise	15,0		
Abruzzo	14,9		
Campania	19,2	Napoli	29,8
Puglia	17,3	Bari	17,8
Basilicata	17,4		
Calabria	18,1		
Sicilia	18,6	Palermo	18,3
		Catania	27,9
Sardegna	16,9	Cagliari	18,9

** La domanda recita: Lei quanto impiega abitualmente per andare da casa al lavoro (solo andata, escluse commissioni o passaggi)*
Fonte: Isfol Plus 2005

capitolo 9

IMPIANTO DELL'INDAGINE PLUS

9.1 L'INDAGINE*

L'indagine campionaria nazionale Isfol Plus (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è stata ideata dall'area "Ricerche sui sistemi del lavoro" con l'intento di analizzare la composizione di alcuni aggregati, o target, del mondo del lavoro particolarmente interessanti sotto il profilo della loro evoluzione, e quindi degli impatti che creeranno negli equilibri del sistema. Il progetto rientra nelle attività finanziate dal Fondo sociale europeo e gestite in collaborazione con la Direzione generale del mercato del lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
L'indagine, presente nel Piano statistico nazionale, è sintesi di due grandi filoni di ricerca: quello sociologico e quello economico. In questa rilevazione, infatti, si alternano temi economici, come il reddito e l'occupazione, con quesiti sulla condizione familiare e il contesto in cui vive l'individuo intervistato. La ricchezza della fonte dati risiede principalmente nell'integrazione di ambiti spesso analizzati in maniera disgiunta. Qui l'intento di contestualizzare i problemi del mondo del lavoro con la realtà personale e familiare al fine di comprendere legami e relazioni invisibili ad indagini monotematiche.
L'universo di riferimento è la popolazione in età tra i 15 e i 64 anni, pari a 34.779.159 individui; la rilevazione è telefonica di tipo Cati su un campione finale di 40.386 interviste. Il disegno dell'indagine prevede cinque target di riferimento: i giovani tra i 15 e i 29 anni, le donne tra 20 e 49 anni, la popolazione in età compresa tra 50 e 64 anni, le persone non occupate e in cerca di lavoro, le persone occupate.
Per ciascuno dei target sono state definite una serie d'informazioni che l'indagine ha voluto rilevare, necessarie al conseguimento degli obiettivi del progetto, tradotte poi in moduli del questionario:

* E. Mandrone, Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

Giovani. Le criticità relative al mercato del lavoro nelle classi giovanili sono numerose: l'indagine ha dato conto dei profili di transizione scuola-lavoro, dei rischi di segmentazione dell'offerta e delle determinanti del fenomeno dell'abbandono scolastico e dell'*overeducation*. L'intento è stato quello di studiare la composizione dei percorsi formativi (istruzione e formazione) e occupazionali, alla luce sia del contesto che della famiglia.

Donne. Alla componente femminile della popolazione, sia attiva che inattiva, è dedicato un ampio modulo del questionario. La formazione dell'offerta di lavoro femminile è determinata sia da fattori di natura economica che da aspetti socioculturali. Sono analizzate perciò sia le caratteristiche legate alla struttura familiare, al reddito di riserva e ai redditi di sostituzione, sia aspetti relativi ai modelli extraeconomici familiari e territoriali. Particolare attenzione è rivolta ai pattern di transizione nell'inattività e di rientro nell'occupazione in occasione dei periodi di maternità. L'indagine rileva infine una misura, seppure solo percepita, dell'offerta di servizi alle famiglie, in particolare quelli di *child-care* e d'assistenza agli anziani. L'intento è quello di porre in luce le scelte di partecipazione dovute a pressioni o condizioni familiari, nel senso di capire come la famiglia, l'humus culturale, i servizi sociali e il contesto economico abbiano posto le condizioni favorevoli o, invece, vincoli non superabili alla partecipazione.

Over 50. La componente della popolazione in età superiore a 50 anni suscita interesse non soltanto per le sue caratteristiche peculiari ma anche nell'ottica del prolungamento della vita attiva. L'indagine rileva le determinanti delle scelte previdenziali e i modelli di uscita dal mercato. Il modulo messo a punto per la popolazione *over* 50 contiene quesiti sulle motivazioni che spingono o hanno spinto gli intervistati all'uscita dal mercato o alla permanenza, con particolare attenzione agli aspetti sia finanziari sia familiari ma anche alle pressioni e alle tensioni provenienti dal posto di lavoro.

Disoccupati/inoccupati. Per quanto attiene alla popolazione in cerca di prima o di nuova occupazione, l'indagine approfondisce la conoscenza relativa all'intensità e alle modalità di ricerca di un lavoro: sono rilevati i canali utilizzati nella ricerca di un impiego e quali hanno permesso di trovare un'occupazione, guardando così sia all'efficacia dei diversi tipi di *match* tra domanda e offerta, sia alla qualità del *match* in termini di caratteristiche dell'occupazione. Una serie di quesiti sono infine dedicati al rapporto con i Centri per l'impiego e alla percezione dei cittadini circa i servizi ricevuti.

Occupati. La sezione relativa agli occupati, accanto agli usuali parametri descrittivi dell'occupazione (settore d'attività economica, qualifica, professione) è stata affiancata da una rilevazione dettagliata delle forme contrattuali, analizzata sia rispetto alle modalità di prestazione del lavoro, sia agli aspetti di sicurezza e di prospettive dell'occupazione. L'indagine rileva inoltre gli elementi che tradizionalmente caratterizzano un rapporto di subordinazione rispetto ad uno autonomo (orari, presenza presso la sede di lavoro, periodicità delle retribuzioni, diritti e tutele sul lavoro); le caratteristiche peculiari delle forme di lavoro non tradiziona-

li (part-time, lavoro interinale, lavoro parasubordinato, contratti a termine); la qualità percepita e le caratteristiche più oggettive dell'occupazione svolta. Tra le informazioni di particolare importanza è stato inserito il reddito da lavoro e la ricostruzione dell'anzianità di servizio e lavorativa.
Particolare attenzione è stata data alla ricostruzione del network familiare dell'individuo, allo scopo di individuare i legami di tipo extraeconomico e le scelte indotte non tanto dal mercato quanto dalla struttura e dai rapporti familiari. Un maggiore livello d'informazione che l'indagine rileva è relativo alle scelte individuali in relazione alle priorità o caratteristiche della coppia, considerando le scelte lavorative una complessa sintesi delle istanze presenti in famiglia.
Il livello formativo e il profilo occupazionale della famiglia d'origine rappresentano informazioni cruciali per analizzare numerosi aspetti del mercato del lavoro e delle scelte formative, in virtù della persistenza intergenerazionale dei livelli d'istruzione acquisiti e delle scelte lavorative. A tal fine l'indagine prevede una dettagliata analisi della struttura della famiglia di provenienza degli intervistati. La motivazione principale delle scelte individuali è la famiglia; è in essa allora che si devono individuare molte delle esigenze che portano alle scelte lavorative; sono queste che spesso determinano l'intensità dell'impegno lavorativo e su di esse ci si deve concentrare per vedere come si collocano gli individui nel mercato. È necessario pertanto capire quando le scelte dell'individuo sono oggetto di mediazione tra esigenze in seno alla famiglia, quando rispondono ad una contrattazione di mercato e quando invece la formazione, le aspirazioni e le abilità soggettive determinano una divergenza dai profili occupazionali attesi.
Si è ritenuto, inoltre, utile identificare la presenza d'individui con ridotta autonomia fisica all'interno del nucleo familiare, per osservare come le scelte individuali sono sostenute o ostacolate dal più ampio contesto socio-economico.
Il disegno dell'indagine prevede una metodologia di campionamento per quote[239] ed interviste esclusivamente dirette, senza rispondenti *proxy*. La decisione di utilizzare il metodo Cati per la rilevazione è stata determinata principalmente in virtù dell'abbattimento dei costi rispetto a strategie alternative; ciò ha comportato necessariamente una serie di problemi di carattere metodologico (contenimento della durata dell'intervista, formulazione semplice e d'immediata comprensione delle domande, riduzione del livello di strutturazione del questionario, aumento del rischio d'auto-selezione del campione). Tuttavia, una volta considerati i vantaggi e le criticità, il metodo Cati è risultato compatibile con gli obiettivi dell'indagine, in merito principalmente alla dimensione minima del campione necessaria per ottenere stime attendibili. Il piano metodologico del progetto è stato orientato alla riduzione degli effetti negativi che derivano da un'indagine telefonica; è stata prestata particolare attenzione alla dimensione del questio-

239 Per maggior ragguagli si legga il par. 9.2 relativo alla metodologia campionaria usata e ai parametri di stima.

nario, alla formulazione delle domande e alla classificazione delle risposte. Il livello degli errori non campionari è stato ridotto tramite una procedura apposita di trattamento dei contatti con un protocollo di gestione del numero telefonico estratto così sintetizzabile: 7 tentativi, in 2 giorni diversi (feriale e festivo) e in 3 orari diversi (11.30-15.00; 17.30-19.00; 19.00-23.00).

L'impianto copre interamente le fasi della vita lavorativa tipiche dell'individuo medio, con un approccio di tipo *life cicle*; tuttavia il mercato del lavoro attuale è sensibilissimo a variazioni congiunturali, alla tecnologia e alle normative, che restringono a pochi mesi l'arco di tempo necessario al verificarsi di evoluzioni (o involuzioni) occupazionali. Pertanto abbiamo previsto l'integrazione delle analisi trasversali (riferite all'anno) con una lettura longitudinale (riferita a più anni) che permetta di seguire sia l'individuo medio nel tempo (analisi di coorte o pseudo panel o di pool dei target) che i singoli e specifici individui (panel individuale). La dimensione del panel 2005-06 sarà di circa il 60% del campione 2005, con una dimensione campionaria pari a circa 23.000 interviste individuali ripetute.

Il servizio di raccolta dei dati è stato assegnato con bando di gara con procedura aperta. Nella fase di valutazione dei progetti operativi sono stati privilegiati gli aspetti che garantissero un elevato livello di qualità dei dati rilevati: numero di intervistatori dedicati all'indagine, formazione diretta degli intervistatori da parte dei ricercatori Isfol, limitato turnover del *call center*, tecniche di riduzione delle mancate risposte totali, monitoraggio continuo dei tassi di risposta. In tal modo è stato possibile coniugare una consistente numerosità del campione con un buon livello di qualità dei dati raccolti.

Con la società di rilevazione, la Doxa Spa, si è tenuto un rapporto di strettissima collaborazione e monitoraggio, oltre che di diretta formazione degli intervistatori. Il turnover del *call center* è stato molto contenuto e i tempi dell'indagine limitati a soli 3 mesi, tra il 15 gennaio e il 30 aprile 2005. La durata media dell'intervista è stata di 17 minuti, con un tasso di abbandono dell'intervista del 5%.

Per assicurare i fruitori delle analisi e dei microdati circa la metodologia applicata e le strategie adottate per contenere sia gli errori campionari che non campionari rimandiamo ai paragrafi seguenti, interamente dedicati alla metodologia campionaria. Ci preme tuttavia sottolineare come questa rilevazione sia stata ispirata e gestita con criteri nuovi, con una concezione della ricerca anche nella fase di costruzione e di dettaglio dell'indagine, in cui non esistono scatole chiuse, informazioni non disponibili alla cessione del dato; hanno partecipato al processo esperti delle singole materie presenti all'interno dell'Istituto, valorizzando le specializzazioni esistenti, e all'esterno, attraverso il coinvolgimento diretto di molti accademici e ricercatori pubblici, cui si è chiesto di collaborare nel definire le strategie e nel proporre soluzioni a nodi che, inevitabilmente, si creano in processi così complessi.

La validazione del questionario, del campionamento e dei dati è avvenuta, pertanto, attraverso alcuni semiari pubblici, alcuni incontri interni all'Istituto e attra-

verso una molteplice serie di incontri su temi specifici con esperti di primissimo piano, sia del mondo della ricerca[240] che istituzionale. Tutto ciò è stato realizzato dal gruppo di lavoro che coordina l'Indagine nell'intento di avere il massimo grado di partecipazione e di minimizzare eventuali errori metodologici.

240 L'indagine è stata presentata in 2 tavoli tecnici con esperti provenienti dal mondo accademico ed istituzionale:

- Roma, Venerdì 11 novembre 2005. La presentazione ha riguardato: impianto e questionario, campionamento, modulo donne, modulo giovani, modulo over 50, monitoraggio Legge 30, canali di ricerca e servizi pubblici per l'impiego, la formazione e l'istruzione (parte anagrafica). Relatori: Emiliano Mandrone, Marco Centra, Debora Radicchia, Emiliano Rustichelli, Valentina Meliciani, Massimiliano Tancioni. Discussant: Franco Frigo (Formazione continua, Isfol), Antonio Golini (Facoltà di Scienze statistiche, Università di Roma "la Sapienza") e Franco Peracchi (Facoltà di Economia, Università di Roma "Tor Vergata"), Lea Battistoni (Direttore generale Ministero del lavoro, Dipartimento mercato del lavoro). Sono Intervenuti, tra gli altri: Diana Gilli (Dirigente Area "Ricerche sui sistemi del lavoro", Isfol), Paolo Severati (Struttura Nazionale di Valutazione, Isfol), Marengon Maurizio (Regione Emilia Romagna), Roberto Torrini (Banca d'Italia).
- Roma, Venerdì 18 novembre 2005. L'incontro ha analizzato nel dettaglio i singoli quesiti della Plus05 e le migliorie possibili per la Plus06, questioni definitorie e possibili ulteriori analisi, anche panel. Relatori: Emiliano Mandrone, Debora Radicchia e Stefano Laj. Discussant: Daniele Checchi (Facoltà di Economia, Università di Milano), Riccardo Gatto (Forze lavoro, Istat), Pietro Cipollone (Banca d'Italia) e Franco Peracchi (Facoltà di Economia, Università di Roma "Tor Vergata"). Sono Intervenuti, tra gli altri: Manuel Marocco (questioni giuridiche), Roberto Landi (servizi pubblici per l'impiego), Germana di Domenico (servizi privati per l'impiego), Diana Gilli (Dirigente Area "Ricerche sui sistemi del lavoro", Isfol) e Dario Ercolani (telelavoro) dell'Isfol.

  Molteplici incontri, sia nella fase di disegno dell'Indagine che di analisi dei risultati, sono stati tenuti dal coordinamento dell'indagine con le aree dell'Isfol, tra cui Ricerche sui sistemi del lavoro, Analisi e valutazione delle politiche per il lavoro, Formazione continua, Formazione permanente, Struttura nazionale di valutazione, Fabbisogni formativi, con Carlo Dell'Aringa, allora presidente dell'Isfol.

9.2 IL PIANO DI CAMPIONAMENTO*

Il progetto prevede un'indagine campionaria riferita alla popolazione italiana residente in famiglia di età compresa fra i 15 e i 64 anni, con un'analisi approfondita su alcuni temi che si traducono nella definizione di particolari sottopopolazioni, anche detti domini d'interesse di seguito elencati:

- Giovani, in età compresa tra 15 e 29 anni;
- Donne, in età compresa tra 20 e 49 anni;
- Over 50, in età compresa tra 50 e 64 anni;
- Disoccupati/inoccupati;
- Individui occupati.

L'obiettivo del piano di campionamento è stato dunque quello di produrre stime attendibili per l'intera popolazione oggetto di studio e per sottoinsiemi di essa definiti dai domini d'interesse sopra indicati.
Le sottopopolazioni sono parzialmente sovrapposte, ciò determina una maggiore efficienza dell'indagine rispetto ad una strategia che preveda una singola *survey* per ogni dominio d'interesse. Ciascuna unità campionaria fa parte contemporaneamente di più sottopopolazioni di studio e contribuisce in tal modo a ridurre la numerosità campionaria totale. La sovrapposizione parziale delle sottopopolazioni aumenta quindi l'efficienza dell'indagine rispetto ai costi, una volta fissato il livello di attendibilità delle stime. Allo stesso tempo le sottopopolazioni non presentano un livello eccessivo di sovrapposizione, elemento questo che assicura che a ciascun individuo verranno proposti non più di 3 moduli del questionario, con il risultato di ridurre i tempi dell'intervista - aspetto particolarmente critico in una rilevazione telefonica - e, in ultima analisi, di diminuire l'incidenza degli errori non campionari.
Nella definizione della sottopopolazione Disoccupati/inoccupati si fa riferimento non solo alla versione più rigorosa dettata dall'Ilo (International Labour Organization) di persone in cerca di occupazione ma anche ad una definizione allargata e comprensiva delle persone inattive in cerca di occupazione.
I domini di interesse relativi ai giovani, alle donne e agli anziani sono stati ulteriormente ripartiti tra attivi e inattivi, in modo da rendere il campione in grado di fornire stime attendibili per:

- Giovani occupati, in età compresa tra 15 e 29 anni;
- Giovani studenti, in età compresa tra 15 e 29 anni;
- Giovani altra condizione, in età compresa tra 15 e 29 anni;
- Donne attive, in età compresa tra 20 e 49 anni;
- Donne inattive, in età compresa tra 20 e 39 anni;
- Anziani attivi, in età compresa tra 50 e 64 anni;
- Anziani inattivi, in età compresa tra 50 e 64 anni.

* Di Centra M., Isfol, Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione", Falorsi P. D., Istat e Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

Il risultato è stato quello di portare da 5 a 9 le sottopopolazioni su cui produrre stime attendibili.
Per ottimizzare l'efficienza del piano di campionamento, sfruttando al meglio le conoscenze a priori sulla popolazione e per esigenze dettate dalla struttura del progetto dell'indagine che, oltre a voler fornire stime attendibili per ciascuno dei domini d'interesse definiti in precedenza, necessita di stime per alcuni parametri di tali sottopopolazioni disaggregati per domini di studio, si è optato per un piano di campionamento stratificato in cui gli strati sono determinati dalle modalità concatenate delle variabili definite nella tab. 9.2, in modo da riprodurre le sottopopolazioni come aggregazione univoca di strati disgiunti.
Il campione è stato quindi pianificato in modo da fornire stime attendibili della proporzione di individui che nell'ambito delle sottopopolazioni d'interesse presentano determinate caratteristiche.
Il piano di campionamento ha quindi definito un'allocazione del campione, di dimensione pari a 40.000 interviste, tale da fornire stime significative per i domini di studio pianificati *ex-ante* durante la fase di programmazione dell'indagine.
La pianificazione dei domini ha previsto la significatività delle stime per tutte le variabili di strato e quindi sia a livello territoriale: per regione e per gli 11 comuni italiani con popolazione superiore a 250.000 abitanti; sia per genere, classi di età e condizione occupazionale.
La procedura per allocare il campione negli strati, vincolandola a produrre stime di attendibilità predefinita, presenta numerosi elementi di complessità. Tali elementi sono dovuti principalmente al fatto che la numerosità del campione in ciascuno strato contribuisce alla numerosità, e quindi all'attendibilità delle stime, di più sottopopolazioni.
È stato necessario utilizzare una procedura di allocazione multidominio, sviluppata appositamente per il progetto Plus, attraverso la soluzione di un sistema di allocazione vincolata ai livelli di varianza predefiniti.
Al fine di illustrare la metodologia adottata, si definisce con U_h *(h=1,2,…,H)*, il generico strato composto da N_h individui, si indichi inoltre con U_d la generica popolazione di interesse di numerosità N_d. Poiché come si è detto ciascun dominio è costituito dall'aggregazione di strati elementari completi, la numerosità di individui in un dominio può essere ottenuta come somma del numero di individui facenti parte degli strati costituenti il dominio stesso, in simboli:

$$N_d \quad \sum_{h\ 1}^{H} N_h \cdot I_{h,d}$$

dove $I_{h,d}$ è una variabile indicatrice che assume valore 1 se gli individui dello strato h fanno parte del dominio d'interesse d.
Si denoti, inoltre, con P_d, la proporzione nella popolazione del dominio d di individui che presentano una certa caratteristica e si indichi con p una stima campionaria di P_d ottenuta come

$$p_d \quad \sum_{h\ 1}^{H} \frac{N_h}{n_h} p_h I_{h,d}$$

dove con riferimento allo strato *h*, p_h è il numero degli individui che presentano la caratteristica in questione nel campione e n_h è la numerosità del campione.
La varianza della stima p_d è data da:

$$V_d(p) \quad \sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot (N_h - n_h)}{(N_h - 1) \cdot n_h} \cdot \frac{N_h^2}{N^2} \cdot I_{h,d} \cong \sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot (N_h - n_h)}{N_h \cdot n_h} \cdot \frac{N_h^2}{N^2} \cdot I_{h,d}$$

$$\sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot N_h^2}{N^2 \cdot n_h} \cdot I_{h,d} - \sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot N_h}{N^2} \cdot I_{h,d}$$

$$S_h^2 \quad p_h(1 - p_h).$$

La quantità $V_d(p)$ può essere scomposta in due addendi dei quali uno dipende dalle quantità n_h, ovvero dall'allocazione del campione negli strati, mentre l'altro è indipendente dall'allocazione del campione ed è funzione della partizione della popolazione nei domini.
Posto:

$$V_{d0} \quad -\sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot N_h}{N^2} \cdot I_{h,d} \quad ; \qquad V_{d1} \quad \sum_{h\ 1}^{H} \frac{S_h^2 \cdot N_h^2}{N^2 \cdot n_h} \cdot I_{h,d} \quad ;$$

$$V_{dh}^2 \quad \frac{S_h^2 \cdot N_h^2}{N^2} \cdot I_{h,d}$$

si ottiene:

$$V_d \quad V_{d0} + V_{d1} \Rightarrow V_{d1} \quad V_d - V_{d0} \Rightarrow \sum_{h\ 1}^{H} \frac{V_{dh}^2}{n_h} \quad V_d - V_{d0} \tag{1}$$

L'obiettivo è quello di definire un valore n_h *(h=1,2,…,H)* tale da assicurare la numerosità campionaria minima e da garantire che la varianza delle stime p_d sia inferiore ad una soglia prefissata, V_d^* . In simboli:

$$\sum_{h\ 1}^{H} n_h \quad \min$$

$$V_d(p) \leq V_d^*$$

Secondo il teorema di Kuhn-Tucker esiste un λ_d *(d=1, … D)* tale che:

$$n_h \quad \sqrt{\sum_{d\ 1}^{D} \lambda_d \cdot V_{dh}^2} \qquad (2)$$

che ci fornisce l'allocazione desiderata.
La determinazione dei valori λ_d ha richiesto la messa a punto di un processo iterativo in grado di convergere alla soluzione. Di seguito sono riportati i passi dell'algoritmo di iterazione.
Dato un valore del parametro $_{k-1}\lambda_d$ al passo k-1 tale valore viene aggiornato come segue:

1 si calcola $_k n_h$ tramite la (2)
2 si calcola $_k V_h$ (p) tramite la (1)
3 si calcola il nuovo $_k\lambda_d$ come: $_{k}\lambda_{d} \quad _{k-1}\lambda_{d} \cdot V_{dh}^2 \cdot \frac{\left(\bar{\bar{V}}_{d} - V_{d0}\right)^2}{\left(V_{d}^* - V_{d0}\right)^2}$

Fissando il primo valore del parametro $_0\lambda_d = 1\ \forall\ d$ l'algoritmo risulta definito.
I passi 1, 2 e 3 vengono ripetuti fino a quando

$\left|{}_{k+1}\lambda_d - \bar{\bar{\lambda}}_d\right| \leq \varepsilon$, piccolo a piacere.

Il risultato finale sarà dunque un'allocazione del campione negli strati n_h tale da soddisfare le condizioni di varianza massima imposti da V_d^* per ciascun dominio. I vincoli imposti si riferiscono alle stime che il campione è chiamato a produrre per ciascuno delle sottopopolazioni elencate in precedenza; i vincoli utilizzati sono riportati sinteticamente nella tabella seguente, dove il CV è dato da

$$\sqrt{V_d^*} / P_d .$$

Tabella 9.1 Vincoli di varianza imposti nel piano di campionamento

	P	CV
Stima a livello nazionale	0,01	0,15
Stima a livello nazionale per sesso ed età	0,05	0,15
Stima Regionali	0,1	0,19
Stima per comuni metropolitani	0,1	0,2

Fonte: Isfol Plus 2005

Dunque nel caso di una delle nove sottopopolazioni definite in precedenza disaggregata per sesso o per classi di età avremo, per una stima pari al 5%, un CV del 15%.

Tutte le procedure descritte finora sono dirette a sfruttare al meglio le informazioni disponibili a priori sulla popolazione oggetto di studio. Nella fase di disegno tali informazioni hanno permesso di allocare il campione negli strati predeterminando il livello di affidabilità delle stime. Secondo la teoria inferenziale classica è necessaria, nella fase di estrazione del campione, la conoscenza per ogni singola unità statistica delle medesime informazioni utilizzate nella fase di pianificazione. Come noto non sono disponibili per l'intera popolazione italiana liste con un bagaglio informativo così elevato. L'unica alternativa percorribile rimane dunque una strategia che preveda un campione non probabilistico. L'assenza di liste di popolazione ha impedito infatti l'attribuzione di una probabilità di inclusione, fondamento della statistica inferenziale, a ciascun individuo negli strati della popolazione. La scelta è stata quindi orientata verso il campionamento per quote, dove la numerosità del campione in ciascuna quota ha coinciso con quella degli strati. L'impossibilità di conoscere la probabilità di inclusione e il parallelo ricorso al campionamento per quote, espone, com'è noto, l'intera rilevazione al rischio di distorsioni sensibili dovute all'auto-selezione del campione.
Tuttavia la grande quantità di informazione ausiliaria disponibile nella fase di disegno del campione ha fornito la base per la messa a punto di un robusto piano di controllo e correzione a valle della raccolta dei dati. È stato possibile infatti contenere e correggere buona parte degli errori non campionari attraverso un lavoro dedicato alla scelta accurata delle variabili di stratificazione e nella dettagliata costruzione degli strati (980 strati); il controllo a posteriori inoltre, sfruttando ulteriormente le informazioni sulla popolazione di riferimento attraverso l'applicazione di metodi di calibrazione, ha permesso di riequilibrare le stime distorte con l'ausilio di totali noti della popolazione, come si vedrà in maniera più dettagliata nel paragrafo successivo. La scelta della strategia campionaria per quote è stata quindi assunta con la convinzione di poter contenere gran parte della distorsione osservabile, di poterla individuare ed infine correggere, grazie all'ampia disponibilità di informazione ausiliaria.
L'intera operazione di disegno del campione ha utilizzato i dati dalla Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (Rtfl, media annuale del 2003). La grande mole d'informazioni ricavate dalla Rtfl ha permesso la determinazione del numero di individui appartenenti alla popolazione d'interesse, separatamente, per strato e per dominio di studi.
Di seguito sono riportate le caratteristiche che definiscono sia le sottopopolazioni che i domini di analisi sui quali è stata pianificata l'attendibilità delle stime (tab. 9.2).

Tabella 9.2
Variabili di stratificazione

Regione	1	Piemonte e Valle d'Aosta
	3	Lombardia
	4	Trentino A.A.
	5	Veneto
	6	Friuli V.G.
	7	Liguria
	8	Emilia Romagna
	9	Toscana
	10	Umbria
	11	Marche
	12	Lazio
	13	Abruzzo
	14	Molise
	15	Campania
	16	Puglia
	17	Basilicata
	18	Calabria
	19	Sicilia
	20	Sardegna
Tipo comune	1	Comune metropolitano
	2	Comune non metropolitano
Genere	1	Maschi
	2	Femmine
Età in classi	1	15-19
	2	20-29
	3	30-39
	4	40-49
	5	50-64
Condizione occupazionale	1	Occupato
	2	In cerca di occupazione
	3	Studente
	4	Pensionato
	5	Altro inattivo

Fonte: Isfol Plus 2005.

9.3 RIPORTO ALL'UNIVERSO E STIMATORE DI CALIBRAZIONE*

Nella fase successiva alla rilevazione si è proceduto nel calcolo dello stimatore o coefficiente di riporto all'universo. La strategia utilizzata non ha permesso la costruzione di uno stimatore secondo le usuali tecniche inferenziali[241]. È stato seguito perciò un approccio predittivo basato su modelli di superpopolazione[242]. Avendo a disposizione i totali noti per una serie di variabili esplicative derivati dalla popolazione di riferimento (Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro - Istat) si è deciso di utilizzare lo stimatore di regressione basato su variabili strumentali[243]. Tale stimatore, oltre a sfruttare le informazioni delle variabili ausiliare, gode di una serie di proprietà tra le quali quella della calibrazione, secondo la quale le stime dei totali delle variabili ausiliarie utilizzate come regressori, corrispondono ai totali noti. In questo modo è possibile quindi calibrare la popolazione stimata secondo i totali noti della popolazione reale per alcune variabili e correggere eventuali distorsioni nella stima della popolazione sfruttando così al meglio le informazione già note sulla popolazione.
Si definisca con U una popolazione di N elementi frazionata in h strati (h=1,…,H) di dimensione N_h e si indichi con k (k=1,…,N) il generico elemento di essa, con riferimento al quale si denotino con y_k, $\mathbf{x}_k$ e $\mathbf{z}_k$ rispettivamente il valore della variabile d'interesse, un vettore di variabili ausiliarie e un vettore di variabili strumentali.
Si supponga di osservare un campione s di n elementi, essendo $s_h = s \cap U_h$ il campione di dimensione n_h osservato nello strato h-esimo.
Per stimare il generico parametro d'interesse

$$Y = \sum_U y_k$$

si dispone della seguente situazione informativa:

- per le unità appartenenti al campione sono noti i valori delle variabili y_k, x_k e z;
- è conosciuto il totale

$$\mathbf{X}_U = \sum_U \mathbf{x}_k$$

delle variabili ausiliarie; per la condizione precedente è quindi noto il valore del vettore

---

* Di Centra M., Isfol, Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione", Falorsi P.D., Istat e Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro"; si ringrazia, inoltre, Linfante G., Isfol, Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione", per l'aiuto nella realizzazione della calibrazione.

241 In particolare non è stato possibile costruire uno stimatore ottenuto secondo il disegno di Horvitz-Thompson. (Horvitz D.G. e Thompson D.J. - 1952).

242 Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant P. (2000).

243 La procedura utilizzata fa riferimento alla metodologia degli stimatori di calibrazione di Särndal e Lundström (2005) e Deville e Särndal (1992).

$$\mathbf{X}_{\bar{s}} = \mathbf{X}_U - \mathbf{X}_s = \sum_U \mathbf{x}_k - \sum_s \mathbf{x}_k$$

relativo alla parte non osservata nel campione.

In un ottica predittiva, la stima del totale della variabile di interesse viene ottenuto mediante la somma di due parti distinte: il totale osservato sul campione

$$Y_s = \sum_s y_k$$

e il totale dei valori predetti $\tilde{y}_k$ della variabile di interesse

$$\tilde{Y}_{\bar{s}} = \sum_{\bar{s}} \tilde{y}_k \ .$$

Al fine di stimare $\tilde{y}_k$ si suppone l'esistenza di un modello lineare che lega la variabile d'interesse alla variabile ausiliaria,

$$y_k = \mathbf{B}'\mathbf{x}_k + \varepsilon_k$$

in cui **B** denota il vettore dei parametri della regressione ed ε_k il residuo casuale, i cui valori attesi sotto il modello di superpopolazione utilizzato sono dati da:

$$E(\varepsilon_k) = 0\,, \qquad E(\varepsilon_k)^2 = V(\varepsilon_k) = \sigma^2 \tag{3}$$

Mediante una tecnica di regressione fondata sull'uso delle variabili strumentali[244] il vettore **B** può essere stimato come

$$\hat{\mathbf{B}} = \left(\sum_s \mathbf{x}_k \mathbf{z}_k'\right)^{-1} \sum_s \mathbf{z}_k y_k \ .$$

In tal modo il valore predetto $\tilde{y}_k$ è dato da:

$$\tilde{y}_k = \hat{\mathbf{B}}'\mathbf{x}_k = \left[\left(\sum_s \mathbf{x}_k \mathbf{z}_k'\right)^{-1} \sum_s \mathbf{z}_k y_k\right] \mathbf{x}_k$$

Pertanto, lo stimatore del totale della variabile d'interesse può essere espresso come[245]:

$$\tilde{Y}_{REG} = Y_s + Y_{\bar{s}} = \sum_s y_k + \hat{\mathbf{B}}'\left(\sum_{\bar{s}} \mathbf{x}_k\right), \tag{4}$$

244 Johnston, J. (1984), Econometric Methods.

245 *Sistemi di stima generalizzata*, di Centra M. e Falorsi P.D, Temi & Strumenti, Isfol.

9.3 Riporto all'universo e stimatore di calibrazione

Nello specifico, per le unità appartenenti al generico strato U_h, il vettore di variabili strumentali è definito moltiplicando il vettore di variabili ausiliarie per il reciproco del tasso di sondaggio nello strato, denominato anche come *peso base*.

$$\mathbf{z}_k = \mathbf{x}_k a_k \qquad \text{per} \qquad k \in U_h$$

essendo

$$a_k = \frac{N_h}{n_h}.$$

Mediante semplici passaggi la (4) può essere espressa in forma lineare come

$$\tilde{Y}_{\text{REG}} = \sum_{\text{s}} w_k \, y_k \tag{5}$$

essendo

$$w_k = a_k \, g_k$$

in cui

$$g_k = 1 + \sum_{\bar{s}} x_k \left(\sum_s x_k z_k \right)^{-1} z_k \, .$$

Lo stimatore adottato è calibrato in quanto esso garantisce la condizione

$$\tilde{\mathbf{X}}_{REG} = \sum_s \mathbf{x}_k \; w_k = \mathbf{X}_U$$

Perché la calibrazione porti ad un significativo miglioramento dell'attendibilità delle stime, le variabili ausiliarie devono essere correlate con la variabile oggetto di studio. Più la correlazione è alta e più forte sarà il guadagno di efficienza, al contrario nel caso in cui non ci sia alcun legame tra le variabili tale procedura potrebbe portare ad una perdita di efficienza delle stime.
Dunque dopo un'analisi accurata delle variabili da utilizzare come regressori, basata sia su eventuali distorsioni tra parametri noti della popolazione e corrispondenti stime campionarie, sia sulle correlazioni corrispondenti, si sono individuate le variabili riportate nella tab. 9.3.

Tipo di attività	1	Dipendente a tempo indeterminato
	2	Dipendente a tempo determinato
	3	Autonomo
Part-time	1	Part-time
	2	Full-time
Titolo di studio	1	Licenza elementare
	2	Licenza media
	3	Diploma
	4	Laurea

Tabella 9.3 Variabili ausiliarie utilizzate per la calibrazione e stimate mediante l'indagine Istat Rcfl 2004

Fonte: Isfol Plus 2005

Ognuno di questi totali è stato poi ulteriormente disaggregato secondo il genere, le classi di età e l'area geografica, generando 202 totali noti, ricavati dall'indagine Istat Rcfl. Il risultato finale di tale procedura ha restituito un correttore moltiplicativo del *peso base* tale che le stime della popolazione, per le caratteristiche sopra indicate, risultino coincidenti a quelle note della popolazione, pur mantenendo i vincoli imposti nel calcolo dei coefficienti di riporto all'universo, ovvero i totali noti per gli strati di campionamento definiti dalle variabili della tab. 9.2.

9.4 ANALISI DELLA VARIANZA DELLE STIME*

L'errore di stima è dato dalla distanza tra il valore stimato e quello reale, ovvero:

$$\left(\tilde{Y}_{REG} - Y\right) = \sum_s y_k w_k - \left(\sum_s y_k + \sum_{\bar{s}} y_k\right) =$$

$$= \sum_s y_k \left(w_k - 1\right) - \sum_{\bar{s}} y_k$$

Per la (3) si ha:

$$V\left(\tilde{Y}_{REG} - Y\right) = \sum_s \left(w_k - 1\right)^2 \sigma^2 + \sum_{\bar{s}} \sigma^2$$

$$= \sigma^2 \left[\sum_s \left(w_k - 1\right)^2 + \left(N - n\right)\right].$$

Essendo,

$$\sum_s w_k = N$$

la precedente espressione può essere riformulata come:

$$V\left(\tilde{Y}_{REG} - Y\right) = \sigma^2 \left[\sum_s \left(w_k - 1\right)^2 + \sum_s \left(w_k - 1\right)\right] =$$

$$= \sigma^2 \left[\sum_s \left(w_k^2 + 1 - 2w_k + w_k - 1\right)\right] =$$

$$= \sigma^2 \left[\sum_s \left(w_k^2 - w_k\right)\right] = \sigma^2 \left[\sum_s w_k \left(w_k - 1\right)\right].$$

Per ogni singola unità *k,* una stima robusta della varianza σ^2 è data dal valore quadratico del residuo stimato

$$\tilde{\varepsilon}_k = y_k - \tilde{y}_k .$$

Pertanto, una stima robusta della varianza da modello è ottenibile, mediante una tecnica di tipo *plug-in* come:

$$\tilde{V}\left(\tilde{Y}_{REG} - Y\right) = \sum_s w_k \left(w_k - 1\right) \tilde{\varepsilon}_k^2 \qquad (6)$$

---

* Di Centra M., Isfol Area "Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione", Falorsi P. D., Istat e Laj S., Isfol Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

Attraverso questa ultima espressione si sono calcolati i livelli di significatività per alcune stime. Come misura dell'attendibilità delle stime stesse è stato scelto il coefficiente di variazione definito come:

$$\tilde{C}V(\tilde{Y}_{REG}) = \frac{\sqrt{\tilde{V}(\tilde{Y}_{REG})}}{\tilde{Y}_{REG}}$$

Non potendo pubblicare, per ogni dominio, il relativo valore del CV per tutte le stime prodotte dall'indagine, si è proceduto alla modellizzazione di tali valori in modo da poter fornire uno schema sintetico dei livelli di significatività delle stime e gli strumenti, per chi lo desiderasse, per poter effettuare il calcolo autonomamente per qualunque tipo di stima.
A tal fine, la nuvola di punti descritta dalla stima ed il relativo coefficiente di variazione viene interpolata in modo da poter ricavare, per ogni stima prodotta dall'indagine, il relativo livello di significatività. Il modello utilizzato è del tipo seguente:

$$\log \tilde{C}V\left[(\tilde{Y}_{REG})^2\right] = b_0 + b_1 \log(\tilde{Y}_{REG}). \qquad (7)$$

I parametri del modello (7) sono stati stimati per le stime a livello nazionale e separatamente per regione.
Sulla base della conoscenza dei valori stimati $\tilde{b}_0$ e $\tilde{b}_1$ dei parametri del modello (7), è possibile ricavare il CV di una generica stima $\tilde{Y}_{REG}$ mediante l'espressione:

$$\tilde{C}V(\tilde{Y}_{REG}) = \sqrt{\exp\left[\tilde{b}_0 + \tilde{b}_1 \log(\tilde{Y}_{REG})\right]} \qquad (8)$$

Nella tab. 9.4 sono riportati i valori dei parametri del modello di interpolazione ed il relativo coefficiente di determinazione (R^2) che permettono di calcolare in modo autonomo i CV di ciascuna stima pubblicata. Ad esempio per una stima di 50.000 nella regione Liguria, riportando i coefficienti della tab. 9.4 relativi alla Liguria nell'espressione (8) è possibile determinare il valore del CV come:

$$\tilde{C}V(50.000) = \sqrt{\exp\left[4{,}82251 + (-0{,}80168)\log(50.000)\right]} = 0{,}146$$

Tabella 9.4 Parametri del modello per il calcolo dell'attendibilità delle stime per domini

Dominio	Parametri del modello		
	B0	B1	R2
Nazionale	5,33823	-0,84086	0,83996
Regione			
Valle d'Aosta, Piemonte	10,01062	-1,28679	0,89227
Liguria	4,82251	-0,80168	0,7523
Lombardia	6,09309	-0,86157	0,72769
Trentino Alto Adige	7,08273	-1,08424	0,86287
Veneto	6,92977	-0,96176	0,86821
Friuli Venezia Giulia	5,00882	-0,82912	0,76995
Emilia Romagna	5,08807	-0,77926	0,77077
Toscana	7,82855	-1,05639	0,88272
Marche	6,97739	-1,04428	0,74876
Umbria	5,77504	-0,93596	0,83223
Lazio	5,65057	-0,84926	0,87675
Molise	5,52212	-0,9987	0,87357
Abruzzo	4,75082	-0,78541	0,69983
Campania	6,23804	-0,89488	0,85775
Puglia	4,99193	-0,7646	0,81007
Basilicata	5,84362	-0,99685	0,89087
Calabria	5,62878	-0,85916	0,80749
Sicilia	5,3623	-0,81192	0,82721
Sardegna	6,22144	-0,95926	0,88821

Fonte: Isfol Plus 2005

Nella tab. 9.5 si forniscono invece i livelli delle stime, per ciascun dominio, corrispondenti a determinati valori del CV. Generalmente per valori del CV minori di 0,15 la stima si considera *affidabile*, mentre se il CV è superiore a 0,25 la stima è da considerarsi *non affidabile*. Chiaramente per valori intermedi l'affidabilità della stima è definita *critica*. Riprendendo l'esempio precedente ad una stima di 46.557 nella Liguria corrisponde un livello di significatività di 0,15. Per la stessa regione la stima di 50.000 forniva un CV compreso tra il 0,10 ed 0,15, ovvero pari a 0,146.

Tabella 9.5
Livelli delle stime per determinati valori del CV per domini

Dominio	Livello di significatività (valori del CV)			
	0,1	0,15	0,2	0,25
Nazionale	136.656	52.095	26.280	15.457
Regione				
Valle d'Aosta, Piemonte	85.675	45.621	29.173	20.623
Liguria	128.023	46.557	22.714	13.017
Lombardia	246.995	96.365	49.419	29.440
Trentino Alto Adige	48.040	22.740	13.376	8.863
Veneto	161.707	69.590	38.259	24.055
Friuli Venezia Giulia	108.604	40.839	20.403	11.911
Emilia Romagna	252.457	89.175	42.617	24.036
Toscana	129.314	60.015	34.812	22.817
Marche	65.606	30.178	17.394	11.345
Umbria	65.539	27.556	14.902	9.251
Lazio	175.631	67.594	34.330	20.298
Molise	25.348	11.254	6.326	4.046
Abruzzo	149.077	53.089	25.519	14.457
Campania	182.941	73.919	38.862	23.602
Puglia	282.619	97.856	46.108	25.721
Basilicata	35.662	15.809	8.876	5.673
Calabria	148.981	57.972	29.674	17.652
Sicilia	214.586	79.038	38.911	22.457
Sardegna	79.730	34.236	18.793	11.802

Fonte: Isfol Plus 2005

La stima della varianza campionaria ci fornisce anche la possibilità di calcolare un intervallo di confidenza per la stima stessa e dunque un spazio entro il quale il parametro è contenuto con una certa probabilità. Al livello di confidenza pari al 95%, i limiti inferiori e superiori di tale intervallo sono dati rispettivamente da:

$$\tilde{Y}_{REG} - 1{,}96\tilde{Y}_{REG}\,\mathrm{CV}(\tilde{Y}_{REG}) \;\; ; \;\; \tilde{Y}_{REG} + 1{,}96\tilde{Y}_{REG}\,\mathrm{CV}(\tilde{Y}_{REG}) \;\; .$$

9.5 CORREZIONE ED IMPUTAZIONE DELLE MANCATE RISPOSTE*

9.5.1 Individuazione ed eliminazione degli *outliers*

L'Indagine Plus rileva i redditi da lavoro chiedendo agli occupati la propria retribuzione. Con il fine generale di favorire l'intervistato a fornire l'informazione richiesta e di preservare la qualità del dato si sono seguiti diversi accorgimenti. L'utilizzo del sistema Cati (Computer Assisted Telephone Interviewing) e la realizzazione dell'indagine pilota preliminare per testare il questionario hanno già ridotto notevolmente le eventuali possibilità di errori. Come anticipato già nel capitolo 6 la domanda sui redditi è stata distinta a seconda della diversa tipologia occupazionale differenziando tra dipendenti, autonomi e collaboratori (co.co.co, lavoro a progetto e collaborazione occasionale) in modo da ridurre al minimo i calcoli necessari all'intervistato per fornire la risposta[246]. Nella fase stessa della rilevazione è stato imposto ai rilevatori, tramite il sistema Cati, di dover digitare due volte il reddito dichiarato per limitare al minimo errori in fase di battitura e poter correggere eventuali errori in corso d'opera. Le variabili del reddito, oltre a subire i controlli di qualità per la validazione del database, sono sottoposte ad un processo ulteriore di validazione che si articola concretamente in due fasi. In primo luogo l'individuazione e l'eventuale eliminazione degli *outliers* e successivamente l'imputazione delle mancate risposte riproducendo anche i valori degli *outliers* eliminati. Si definiscono *outliers* quei valori che si collocano nelle code della distribuzione e che risultano sensibilmente diversi dalla media (o dalla mediana), ovvero quelle unità statistiche che risultano significativamente differenti da quelle della maggior parte delle unità. Tali valori, soprattutto quelli di grandezza elevata, possono sia influire significativamente ed in maniera distorsiva sulla distribuzione stessa del carattere osservato e conseguentemente sulle relative statistiche descrittive (quindi sui valori delle medie da stimare), sia sulla successiva stima dei valori mancati.

Per l'individuazione degli *outliers* si è utilizzato il metodo proposto da Hidiroglou e Berthelot che si basa sul ricorso alle soglie di accettazione ricavate dai quartili della distribuzione. In pratica consiste nell'applicare il metodo dei quartili ad una trasformata z della variabile iniziale y oggetto di studio.

L'intervallo di accettazione di una generica osservazione y è definito in base al valore della mediana e dei quartili della distribuzione come:

$$A_y = (Me_y - c_{inf}\, d_{inf,y};\ Me_y + c_{sup}\, d_{sup,y}) = (A_{inf,y}\ ;\ A_{sup,y})$$

* Di Laj S., Isfol, Area "Ricerche sui sistemi del lavoro".

246 Ai dipendenti è stato chiesto il reddito netto mensile, agli autonomi il reddito lordo annuo ed ai collaboratori il reddito lordo mensile.

dove $d_{inf,y}$ e $d_{sup,y}$ sono rispettivamente gli scarti interquartili inferiori e superiori ovvero:

$$d_{inf,y} = M_{ey} - Q_{1y}$$
$$d_{sup,y} = Q_{3y} - M_{ey}$$

mentre c_{inf} e c_{sup}[247] sono fattori arbitrari tali che nel caso siano entrambi posti uguali a 1 l'intervallo di accettazione è pari allo scarto interquartile.
Verranno quindi calcolate le soglie di accettazione alla trasformata della variabile y definita come:

$$z_y = \begin{cases} \dfrac{y - Me_y}{y} & se \quad 0 < y < Me_y \\ \dfrac{y - Me_y}{Me_y} & se \quad y \geq Me_y \end{cases}$$

Nell'Indagine Plus sono risultati fuori dall'intervallo di accettazione un totale di 30 casi che sono stati dunque eliminati e trattati successivamente come mancate risposte da imputare (tab. 9.6).

Tabella 9.6 Analisi degli outliers per le variabili del reddito

	Autonomi	Collaboratori	Dipendenti
N	851	403	9.730
Q1	12.000	500	900
Me	24.000	800	1.100
Q3	40.000	1.250	1.400
Ainf	585	32	111
Asup	664.000	18.800	13.100
y<Ainf	10	0	14
y>Asup	2	1	3
Totale outliers	**12**	**1**	**17**

Fonte: Isfol Plus 2005

Nel paragrafo successivo andremo ad analizzare la tecnica utilizzata per il trattamento delle mancate risposte per le variabili relative al reddito.

247 Nell'Indagine Plus si è utilizzato un valore tale da non rendere troppo vincolanti le soglie di accettazione e pari a $c_{inf}=c_{sup}=40$.

9.6 PROCEDURA DI IMPUTAZIONE DELLE MANCATE RISPOSTE*

Il presente paragrafo fornisce alcune informazioni sulla metodologia statistica utilizzata per l'imputazione dei valori mancanti relativi alle variabili reddito da lavoro dipendente (v658_1), reddito da lavoro autonomo (v650_1) e reddito da lavoro per i collaboratori (v655_1). Le serie affette da informazione incompleta sono state imputate ricorrendo a tecniche standard di tipo "donatore", con schemi di stratificazione iniziale. La scelta di adottare tali tecniche, in luogo di procedure più raffinate (es. *multiple imputation*), è stata dettata principalmente dalla natura del dato osservato. La ridotta dimensione del campione di "eleggibili" in alcuni casi (es. variabile v655_1) e l'alta percentuale di mancata risposta in altri (es. variabile v650_1) hanno reso impraticabile la sperimentazione di tecniche alternative e più raffinate. Inoltre, per garantire una certa omogeneità nella tecnica di imputazione si è preferito adottare la medesima procedura per tutte e tre le variabili che compongono il sottomodulo sul reddito da lavoro. Ciò è andato a discapito della variabile reddito da lavoro dipendente (variabile v658_1), la cui dimensione della mancata risposta avrebbe consentito di utilizzare tecniche più fini. Ne è scaturita pertanto, l'adozione di un'unica tecnica di imputazione per le tre variabili di riferimento, consistente nella procedura *hot-deck* versione *Approximate Bayesian Bootstrap* (Abb)[248].

La tecnica d'imputazione *hot-deck* è un metodo semi-parametrico che consente la ricostruzione dell'informazione mancante senza richiedere alcuna assunzione a priori sulla forma distributiva del dato, basandosi esclusivamente sulla conoscenza della distribuzione empirica del dato osservato. La preventiva stratificazione del campione secondo variabili assumibili come predittori del dato mancante, consente di raffinare ulteriormente la scelta del donatore nel *pool* di quelli potenziali.

Più formalmente, sia la matrice Z di dimensione $i \times n$ composta dei vettori colonna ($Z_1, Z_2, \ldots, Z_i$). Sia Z_k il vettore affetto da informazione incompleta. Indicheremo con Z_{com} la componente osservata del dato, di dimensione $n_1<n$ e con Z_{inc} la componente inosservata, di dimensione n_0, con $n = n_1 + n_0$. La fig. 9.1 fornisce una rappresentazione del data set Z, i rettangoli sulla sinistra indicano rispettivamente la componente del dato osservato Z_{com} e del dato incompleto Z_{inc}. Un modello di imputazione genera un data set completo estraendo dalla distribuzione a posteriori di z_{inc}.

* Di Tuzi F., Istat.

248 Cfr. Rubin and Schenker (1986) e Rubin (1987).

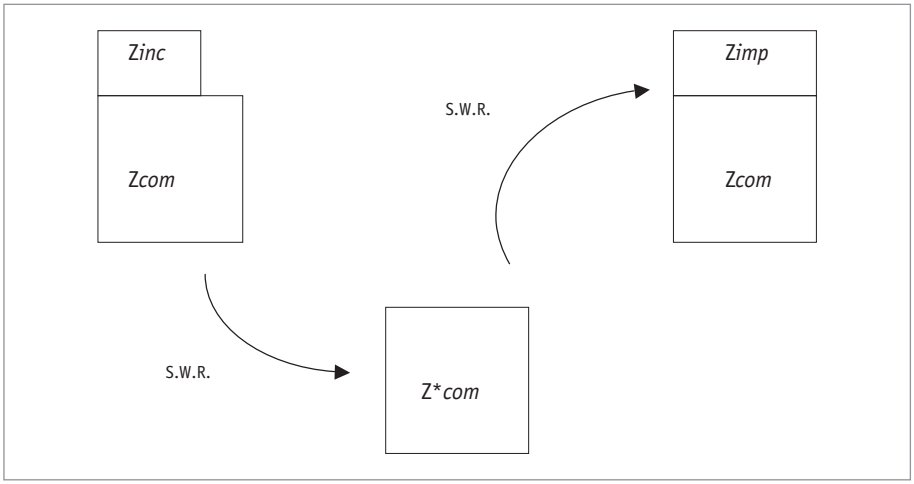


Figura 9.1
The Approximate Bayesian Bootstrap

Nella sua versione più semplice, le n_0 righe di Z_{inc} sono estratte in maniera casuale e con reinserimento dalla distribuzione dei dati noti Z_{com}. Al fine di garantire maggiore accuratezza nella scelta del dato da imputare, la procedura *hot-deck* nella versione ABB procede ad una prima estrazione con reinserimento di Z_{com} per generare Z^*_{com} (avente le stesse dimensioni di Z_{com}) ed in un secondo step, n_0 righe sono campionate con reinserimento dalla distribuzione di Z^*_{com} per generare il data set imputato. Il metodo può essere ulteriormente raffinato nel caso si sospetti una qualche variabilità tra strati del meccanismo generatore del dato mancante. In questo caso, si possono ottenere stime più accurate applicando il metodo *hot-deck* separatamente per ogni strato. Ovviamente, affinché l'estrazione garantisca le buone proprietà degli stimatori, sono richiesti requisiti minimi sulla numerosità delle unità all'interno degli strati. Prima di passare alla descrizione dei risultati dell'imputazione delle tre variabili è utile far rilevare alcune limitazioni della procedura *hot-deck*.

Come molte delle tecniche di imputazione tradizionale, la procedura *hot-deck* soffre del vincolo di "ignorabilità" del processo generatore del dato mancante. Nel caso in cui ipotesi di "ignorabilità" non fosse vera, l'analisi sul campione ridotto che non tenesse conto di questo fatto sarebbe soggetta a distorsione[249].

Formalmente, date due variabili X e Y, le quali possono essere o meno osservate, la probabilità di risposta R:

1 può dipendere da X ma non da Y

2 può essere indipendente da X e Y

3 può dipendere da X e Y.

249 Cfr. Little and Rubin (1987) sulle implicazioni statistiche della violazione delle ipotesi Mar e Mcar.

Nel primo caso si dice che i dati mancanti sono di tipo *missing at random* (*Mar*), nel senso che i valori di *Y* osservati non sono necessariamente un sottocampione casuale dei valori campionati, bensì un campione casuale dei valori campionati all'interno di una sottoclasse definita dai valori di *X.* Nel secondo caso, i dati mancanti sono *missing at random* (*Mar*), mentre i dati osservati sono *observed at random* (*Oar*), o più semplicemente tutto il meccanismo di dati mancanti è di tipo *missing completely at random* (*Mcar*). Nel terzo caso infine, i dati incompleti e osservati non sono né *Mar* né *Oar* e il meccanismo di dati mancanti è di tipo *non missing at random* (Nmar).
Più in generale, data la funzione di risposta

$$f(R|Y_{obs}, Y_{mis}, \xi)$$

il meccanismo generatore dei dati mancanti può risultare tale che:

- se non dipende dalla componente inosservata Y_{mis}, ovvero

  $$P(R|Y_{obs}, Y_{mis}, \xi) = P(R|Y_{obs}, \xi)$$

  allora il meccanismo generatore dei dati mancanti è di tipo *missing at random* (Mar);
- se non dipende né dalla componente inosservata Y_{mis}, né dalla componente osservata Y_{obs}, ovvero

  $$P(R|Y_{obs}, Y_{mis}, \xi) = P(R|\xi)$$

  allora il meccanismo sottostante la generazione del dato mancante è di tipo *missing completely at random* (Mcar);
- se dipende sia dalla componente inosservata Y_{mis}, che dalla componente osservata Y_{obs}, ovvero

  $$P(R|Y_{obs}, Y_{mis}, \xi) = P(R|Y_{obs}, Y_{mis}\xi)$$

  allora il meccanismo sottostante la generazione del dato mancante è di tipo *non missing at random* (Nmar).

Un meccanismo generatore del dato incompleto è definito "ignorabile" se i valori mancanti sono *missing at random*, nel senso che le unità osservate rappresentano un sottocampione casuale delle unità campionate. Se la probabilità che y_i sia osservata dipende dal valore di y_i, allora il meccanismo di dati mancanti non è ignorabile e l'analisi sul campione ridotto che non tenga in considerazione questo fatto è soggetto a distorsione. L'assunzione di ignorabilità di un processo, benché criticabile in alcune circostanze, porta spesso a risultati migliori rispetto all'adozione di procedure *ad hoc* (ad esempio quelle basate sull'utilizzo della sola

componente osservabile), in quanto consente di rimuovere tutta la distorsione generata dalla parte di non risposta spiegabile attraverso la componente osservata Y_{obs}. È utile tenere a mente che l'assunzione cruciale su cui si basano i metodi che ignorano il processo di mancata risposta, è che la propensione alla non risposta possa essere spiegata dai dati osservati e non che essa sia totalmente incorrelata con i dati mancanti. È per questo che procedure come la *hot-deck* usualmente producono buoni risultati anche quando l'ignorabilità è sospettata. In generale, la plausibilità dell'ipotesi di ignorabilità dipende dal contenuto dei dati mancanti e dalla complessità del modello dei dati $P(Y|\vartheta)$; se i dati osservati contengono informazione sufficiente per prevedere i dati mancanti e se il modello è sufficientemente elaborato da far uso di questa informazione, ci si aspetterà che la dipendenza residua di R da Y_{mis} dopo aver condizionato ad Y_{obs} sarà relativamente minore.

9.6.1 Applicazione all'indagine

La tab. 9.7 riporta il numero delle unità affette da informazione mancante sulle tre variabili d'interesse e la rispettiva incidenza sul sottocampione di riferimento:

Tabella 9.7 Valori assoluti e incidenza del dato mancante sulle variabili reddito

	Completi	% incidenza	Mancanti	% incidenza
v 650_1	851	34,0	1655	66,0
v 655_1	403	64,4	223	35,6
v 658_1	9730	76,4	3006	23,6

Fonte: Isfol Plus 2005.

Come anticipato in apertura, è necessario sottolineare due aspetti nelle distribuzioni delle mancate risposte che hanno condizionato la scelta della procedura di imputazione e che dovrebbero essere tenute a mente nel caso si decidesse di utilizzare le serie imputate dei dati. Primo, l'alta percentuale del dato mancante, in particolare per la variabile riferita al reddito da lavoro autonomo (v650_1), secondo, e di fondamentale rilevanza, la bassa incidenza delle unità potenzialmente utilizzabili per l'imputazione, sia per la variabile reddito da lavoro autonomo (v650_1) che per la variabile reddito da lavoro per i collaboratori (v655_1).
Al fine di migliorare la qualità della serie imputata, la procedura *hot-deck* è stata affiancata da uno schema di stratificazione iniziale. Il pool dei potenziali donatori è stato individuato ricorrendo ad un insieme di probabili predittori del processo generatore del dato mancante. È necessario precisare che il numero delle esplicative è stato scelto di volta in volta in funzione della variabile da imputare e quindi varia tra il reddito da lavoro autonomo (v650_1), il reddito da lavoro per i collaboratori (v655_1) e il reddito da lavoro dipendente (v658_1). Questa scelta è stata dettata primariamente da motivazioni di ordine statistico. Infatti, l'eccessiva stratificazione del pool dei donatori, individuati dalla combinazione delle

esplicative, in alcuni casi poteva dar luogo alla violazione della condizione sul numero minimo di donatori necessaria per garantire le buone proprietà degli stimatori[250].

Uno studio preliminare sulla struttura delle correlazioni tra variabili da imputare e predittori del meccanismo generatore del dato mancante, ha individuato le seguenti variabili di stratificazione: sesso, età, grado di istruzione e area regionale di appartenenza. A seconda della numerosità del dato da imputare e dei potenziali donatori, le variabili di stratificazione sono state opportunamente ricodificate. In particolare:

- per la variabile di selezione v658_1 (reddito da lavoro dipendente) sono state adottate le seguenti riclassificazioni, sesso (maschi, femmine), età in classi (15-29, 30-39, 40-49, 50-64), area geografica (Sud e Isole, Centro, Nord), livello di istruzione (licenza media, diploma, laurea e post-laurea);
- per la variabile di selezione V655_1 (reddito da lavoro per i collaboratori) sono state adottate le seguenti riclassificazioni, sesso (maschio, femmina), età in classi (meno di 30 e più di 30), area geografica (Sud e Isole, Centro-Nord), livello di istruzione (meno di diploma, più di diploma);
- per la variabile di selezione v650_1 (reddito da lavoro autonomo) sono state adottate le seguenti riclassificazioni, sesso (maschio, femmina),età in classi (meno di 30 e più di 30), area geografica (Sud e Isole, Centro-Nord), livello di istruzione (meno di diploma, più di diploma).

Malgrado l'aggregazione delle variabili di classificazione abbia indotto una riduzione delle dimensioni degli spazi di stratificazione, la condizione sul numero minimo di donatori è stata violata, anche se in un numero ridotto di casi. Del resto era prevedibile attendersi questo risultato, a causa del ristretto numero sia delle osservazioni sia del pool dei potenziali donatori. Per la v655_1 il programma ha segnalato la presenza di 1 strato con un solo dato osservato e di 5 strati con 2-5 dati osservati. Per la variabile v650_1, uno strato con una sola osservazione e uno strato con 2-5 dati osservati.

Analisi pre e post imputazione, hanno evidenziato come la serie ricostruita restituisca in generale una distribuzione simile a quella originaria. In particolare, la serie imputata per la v658_1 riproduce quasi esattamente la struttura distributiva del dato iniziale. Per le variabili v650_1 e v655_1, l'elevata percentuale del dato mancante e la scarsa numerosità del campione utilizzato per l'imputazione, non sembrano aver distorto la struttura distributiva del dato. Vi è tuttavia ragione di credere che l'alta percentuale di dati *missing* e la bassa numerosità dei potenziali donatori possa aver contribuito ad appiattire la distribuzione sui valori noti e ciò non sembra essere del tutto irrilevante, in un contesto in cui le categorie di lavoratori autonomi non sono del tutto omogenee rispetto ai redditi da lavoro.

250 Affinché siano rispettate le buone proprietà di uno stimatore, è necessario che il pool dei donatori sia non inferiore alle 5 unità.

allegati

allegato 1

PROCEDURA ISFOL DI COMUNICAZIONE DATI

Fase interna propedeutica alla comunicazione

Il Protocollo è uno strumento di tutela (rispetto della Legge, del Codice di Deontologia e della produzione istituzionale e scientifica dell'Istituto) e qualità (standard metodologici internazionali, qualità nell'esecuzione e realizzazione delle raccolte dati e del loro trattamento). Il Protocollo non è obbligatorio ma si applica su base volontaria. Tra l'altro non è sempre utilizzabile, infatti talune indagine rispondono ad esigenze di rapidità d'esecuzione o a esigenze specifiche che rendono il protocollo inapplicabile. Il Protocollo deve essere tenuto in debito conto fin dalla progettazione dell'Indagine poiché l'architettura dell'Indagine è già foriera delle caratteristiche dei dati che si otterranno, perciò è opportuno ottimizzare la produzione in un quadro complessivo. Il Protocollo è utile per le produzioni di microdati ma è anche adattabile a produzioni qualitative (schede, raccolte, procedure, ecc), normative (Leggi, circolari, decreti attuativi, ecc) o di schemi classificatori (aggregazioni secondo criteri Isfol, standard interpretativi internazionali, parametri europei, prassi consolidate). Il Protocollo consente la tracciabilità degli utilizzatori delle raccolte, consente di amplificare l'utilizzo e pertanto contribuisce al dibattito scientifico, tutela i singoli ricercatori e ne certifica l'attività.

Schema generale del protocollo Isfol

Fase 1 Si pone in essere una produzione o raccolta dati, una collezione di norme o schede, una indagine che fornisca microdati; un merge con altre banche dati.

Fase 2 Qualora si voglia mettere a disposizione i dati a soggetti *extra* Sistan si procede alla valutazione della raccolta, in termini di livelli di qualità e standard internazionali, limiti di identificabilità e periodicità delle serie, oltre ovviamente alle caratteristiche specifiche.

Fase 3 Organizzazione della raccolta in maniera tale che ottemperi alle caratteristiche richieste dal Codice deontologico in ambito SISTAN e dalla disciplina in materia di riservatezza sui dati attraverso la creazione di un file standard.

Fase 4 Sottoscrizione del protocollo attraverso un documento che impegni alla responsabilità individuale e alla condivisione dei principi enunciati.

Fase 5 Invio dati, verifica della congruità del rapporto di ricerca, controllo delle dichiarazioni espresse e monitoraggio dell'utilizzazione.

Fase 6 Vigilanza e controllo da parte dell'Isfol e segnalazione alle autorità competenti delle eventuali infrazioni.

Si segnala che nella Fase 2 l'Ufficio statistico Isfol (o altra struttura deputata dall'Isfol) provvederà a valutare internamente se i dati raccolti e trattati detengano le caratteristiche qualitative e tecniche tali da consentirne la comunicazione *intra* ed *extra* Sistan. In particolare il file "grezzo" è elaborato e trattato dall'Ufficio Statistico (o altra struttura deputata dall'Isfol) secondo i criteri prestabiliti (imputazione dati

mancanti, *cleaning*, controlli di coerenza, significativà delle stime, varianza Standard) al fine di fornire due database: uno o più **file standard**, senza dati identificativi, per la comunicazione all'esterno dell'Istituto e un **file_sistan**, con i dati identificativi, per l'utilizzo all'interno dell'Istituto e per gli enti Sistan. I panel e le aggregazioni con altri *database* sono eseguiti dall'Isfol e verranno anch'essi messi a disposizione con apposito protocollo.
Il file standard viene messo a disposizione entro 12 mesi dalla raccolta dati.

Il protocollo di diffusione dati

Accede al file standard, tramite il Protocollo Isfol, chiunque voglia svolgere attività di ricerca mediante l'ausilio dei dati Isfol, senza finalità di lucro e nel rispetto di quanto previsto e richiamato nel medesimo Protocollo.
Il *database* è rilasciato a titolo individuale – ai fini dell'identificazione del soggetto titolare del trattamento, tenuto al rispetto del protocollo – e gratuito, essendo vietato l'utilizzazione a fini commerciali delle elaborazioni (*datawerahouse* o *merge* con altri *database*) eseguite su di esso, eccezion fatta per i compensi dovuti ai singoli ricercatori per la cessione dei relativi diritti d'autore.

La sottoscrizione del protocollo

La procedura di sottoscrizione del Protocollo di ricerca, per l'utente (il ricercatore) che ne faccia volontariamente richiesta, prevede 4 fasi:

- sottoscrizione del Protocollo di ricerca, tramite un modulo *on line* (*www.isfol.it\indagini\protocollo*), conforme alle condizioni richieste dall'art. 7, 3° co, del "Codice di deontologia in materia di trattamento dei dati personali a scopi statistici in ambito SISTAN" (Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 2 del 16 giugno 2004, in G.U. n. 190 del 14 agosto 2004);
- assegnazione di un corrispondente "Codice identificativo univoco", quale strumento per la tracciabilità dei dati e di monitoraggio del corretto utilizzo degli stessi e del rispetto del Protocollo medesimo. In caso di accertate violazioni, l'Isfol provvederà a comunicare alle autorità competenti le infrazioni;
- registrazione (cartacea o elettronica) della sottoscrizione e relativa registrazione dell'atto, per renderlo giuridicamente vincolante tra le parti;
- comunicazione al soggetto sottoscrittore dei microdati Isfol "privi di dati identificativi".

Schema di comunicazione dati

L'*iter* per la richiesta dati pertanto risulta completamente automatico ed *on line*, con la sola missiva o fax di registrazione (o eventuale e-mail certificata):

- *il ricercatore, attraverso i motori di ricerca o i siti istituzionali viene mandato al:*
- *sito Isfol, nel quale sono presenti la documentazione completa per accedere ai dati e le caratteristiche delle raccolte;*
- *il ricercatore interessato compila il protocollo on line (eventualmente per via fax);*
- *riceve l'estratto, che diviene il documento che lega le parti nell'attività di ricerca e tutela dei dati, lo firma e rimanda l'estratto all'Isfol;*
- *registrazione dell'estratto, presso il protocollo Isfol;*
- *l'ufficio diffusione o comunicazione provvede alla fornitura dati (attraverso* download *dal sito o invio cd-rom o altri supporti digitali)*.

Si noti che il titolare del trattamento dei dati è il singolo utilizzatore, non l'Ente d'appartenenza o una persona giuridica, per rendere ognuno responsabile dei principi e delle regole oggetto del protocollo. Tuttavia il suddetto utilizzatore, in ossequio a quanto previsto dal "Codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali per scopi statistici e scientifici" (G.U. n. 190 del 14 agosto 2004; Allegato A.4. del d.lgs. 196/2003), è tenuto comunque a conservare il progetto di ricerca e il protocollo utilizzato per cinque anni dalla conclusione programmata della ricerca" (art. 3, 3° co).

Chiunque può utilizzare i dati, a patto che utilizzi lo strumento del protocollo, rispettandolo e assumendosi gli oneri in esso previsti. È pertanto fatto divieto al ricercatore che abbia sottoscritto il protocollo la comunicazione dei dati di cui sia entrato in possesso ad altri ricercatori, anche ove si tratti di soggetti facenti parte della medesima organizzazione. A tal fine è comunque indispensabile la sottoscrizione del Protocollo da parte di tutti gli interessati (così il citato art. 7, 3°, lett. d)).
Si riporta di seguito l'esempio di un protocollo di comunicazione dati Isfol - file standard.
Inviare, firmato, per e-mail certificata a *protocollo@isfol.it*, o via fax al numero 0644590685 o a mezzo posta raccomandata all'Isfol, Servizio Statistico, via G. B. Morgagni 33, 00187, Roma. Nella fase di sperimentazione il trasferimento dati, l'attribuzione dei codici identificativi e la registrazione potranno avvenire anche presso le nostre sedi e i codici verranno attribuiti manualmente attraverso identificatori numeri progressivi individuali.

Estratto del Protocollo di trasferimento dati Isfol - file standard

Il Sottoscritto,
avendo preso visione, letto e accettato i termini del protocollo Isfol di comunicazione dati, disponibile presso la Sede dell'Istituto, Via G.B. Morgagni 33, 00187, Roma e sul sito www.isfol.it\indagini\protocollo, appone la firma sul presente atto, registrato presso l'ISFOL con prot. n° _____, e diviene titolare del trattamento di cui al protocollo ISFOL, identificato dal codice **ISFOL Plus 2005/** |_|_|_|

Il Sottoscritto dichiara le proprie generalità

Nome ..... Cognome .....
Luogo di nascita ..... Data di nascita gg/mm/aaaa
Tipo di documento (C.I, Passaporto) ..... Numero documento .....
Ente d'appartenenza .....
Luogo dove i dati vengono materialmente conservati (Ente di appartenenza ☐, abitazione ☐, altro ☐)
Via .....
Cap ..... Comune ..... (Provincia .....)
E_mail ..... Telefono .....

CHIEDE

la comunicazione dei dati elementari dell'archivio statistico **ISFOL Plus 2005**, per gli scopi statistici e di ricerca scientifica specificamente descritti nel progetto allegato e così riassumibili:

.....

.....

.....

è stata richiesta in data |_|_|/|_|_|/|_|_|_|_|; è avvenuta a mezzo e_mail ☐, cd-rom ☐, pendrive ☐; ed è stata registrata attraverso: il sito ISFOL ☐; via fax ☐; via e_mail ☐; via e_mail certificata ☐, presso i nostri uffici ☐, dall'Ufficio ISFOL preposto ☐, altro soggetto ISFOL (.....) ☐, in formato SPSS ☐, STATA ☐, Excel ☐, o altro formato di interscambio (.....) ☐, e avverrà entro 2 giorni dalla ricezione del presente documento firmato.

SI IMPEGNA

In qualità di titolare del trattamento dei dati personali a:

- non effettuare trattamenti per fini diversi da quelli indicati nel progetto allegato;
- non trasferire ulteriormente i dati a terzi;
- rispettare le vigenti norme in materia di segreto statistico e di protezione dei dati personali, ed in particolare quelle contenute nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e nel "Codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali per scopi statistici e scientifici" ((G.U. n. 190 del 14 agosto 2004; Allegato A.4. del d.lgs. 196/2003).

In qualità di sottoscrittore del protocollo ISFOL, **ISFOL Plus 2005/** |_|_|_|, in caso di pubblicazione o di altre iniziative di comunicazione (es. convegni e seminari) relative all'attività di ricerca, a:

- evidenziare, in premessa ed in ogni altro passaggio opportuno (tabelle, grafici ed elaborazioni) la fonte dei dati con l'indicazione "Fonte dati: **ISFOL Plus 2005/** |_|_|_|";
- inviare copia del testo e delle tavole a Isfol, via Morgani 33, 00187, Roma o a *plus@isfol.it*
- consentire che l'Isfol, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti d'autore, dia notizia della pubblicazione o dell'evento mediante ogni mezzo opportuno, ivi incluso il proprio sito internet.

In fede,
il sottoscrittore del protocollo
ISFOL Plus 2005/ |_|_|_|

allegato 2
QUESTIONARIO ISFOL PLUS

MODULO PREINTERVISTA

(a cura dell'intervistatore telefonico)

Buongiorno/Buonasera, chiamo per una indagine sul lavoro in Italia eseguita per conto dell'ISFOL – Ministero del Lavoro. Le risposte che vorrà darci saranno utilizzate per il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, per il sostegno all'occupazione, alla scuola, alle donne, ai giovani e agli anziani; tenga presente che le risposte date non costituiscono fonte d'accertamento alcuno e sono completamente riservate e coperte dal segreto statistico (ai sensi del D.L. 196/2003 sulla Privacy).
(Informazioni desumibili dal sistema CATI: D1, D2, D3, D4, D5)

D1. Numero identificativo progressivo (NIP)
|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

D2. Regione
_____|_|_|

D3. Provincia
_____|_|_|

D4. Comune di residenza
_____|_|_|_|

D5. Ampiezza Comune
1 Fino a 5.000 abitanti
2 Da 5.001 a 20.000 abitanti
3 Da 20.001 a 50.000 abitanti
4 Da 50.001 a 250.000 abitanti
5 Oltre 250.000 abitanti

D6. Lei è attualmente occupato*?
1 Sì (andare a D7)
2 No
* Si considera Occupato anche chi attualmente è in ferie, malattia, congedo, aspettativa, cassa integrazione guadagni, permesso autorizzato (per formazione, missione ecc.).

D6bis. Qual è la Sua condizione prevalente?

1 Occupato (se D6=1)
2 In cerca di lavoro
3 Pensionato da lavoro
4 Casalinga/o
5 Studente

D7. Qual è la Sua età (anni compiuti)?

Età: |__|__|

D8. Registrare il sesso d'appartenenza:

1 Maschio
2 Femmina

Da queste 3 domande (D6, D7, D8) si generano i target ai quali verranno fatte tutte le domande e il controllo di questa autoattribuzione della condizione occupazionale; coloro che saranno in esubero rispetto alle quote di campionamento verranno salutati e non inclusi nel campione intervistato.

GENERAZIONE TARGET

Variabile	Target	D6+D6Bis	D7	D8
T1	GIOVANI occupati	1	15-29	
T2	GIOVANI studenti	5	15-29	
T3	GIOVANI in cerca	2	15-29	
T4	DONNE attive	1,2	20-39	2
T5	DONNE inattive	3,4,5	20-39	2
T6	OVER 50 attivi	1,2	50-64	
T7	OVER 50 pensionati	3	60-64	
T8	IN CERCA	2		
T9	OCCUPATI	1		

Se fuori target, salutare cordialmente spiegando che le problematiche che stiamo analizzando riguardano altri soggetti del mercato del lavoro, e ringraziare da parte dell'ISFOL.

MODULO: OCCUPATI (T9=1)

D9. Qual è la Sua professione?

1 Dirigenti: Direttori, Dirigenti, Amministratori d'azienda
2 Imprenditori, titolari d'attività: Imprenditori, Piccoli imprenditori o Titolari d'attività
3 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione: Fisici, Chimici, Statistici, Informatici, Ingegneri, Architetti, Biologi, Veterinari, Farmacisti, Medici, Dentisti, Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, Avvocati, Procuratori legali, Notai, Magistrati, Docenti universitari (ordinari e associati), Specialisti in scienze economiche, sociologiche, psicologiche, artistiche, politiche, filosofiche e letterarie, Giornalisti
4 Insegnanti: Professori di scuola secondaria superiore e inferiore
5 Professioni tecniche: Tecnici fisici, chimici, informatici, Elettrotecnici delle costruzioni civili, Operatori web, Programmatori, Piloti di aereo e tecnici dell'aviazione civile, Fotografi, Infermieri, Ostetriche, Dietisti, Igienisti, Paramedici, Agenti assicurativi, Periti, Agenti di borsa e di cambio, Agenti di commercio, Rappresentanti, Insegnanti elementari, Disegnatori, Assistenti sociali
6 Impiegati: Impiegati amministrativi, Personale di segreteria, Contabili, Impiegati a contatto diretto con il pubblico, Cassieri, Addetti allo sportello
7 Call center: Centralinisti e telefonisti, Addetti al call center
8 Attività commerciali e addetti ai servizi: Esercenti e gestori delle vendite all'ingrosso e al dettaglio, Commessi e assimilati, Gestori di servizi alberghieri ed assimilati, Camerieri, Baristi, Addetti allo sport, al tempo libero, ai servizi ricreativi e culturali, Parrucchieri, Estetisti, Vigili urbani, Agenti della polizia di stato, Vigili del fuoco, Guardie private di sicurezza
9 Artigiani: Artigiani, Idraulici, Elettricisti, Piastrellisti edili, Installatori, Meccanici, Riparatori di apparecchi, Orafi, Decoratori, Sarti, Panettieri, Falegnami
10 Operai specializzati: Operai specializzati
11 Agricoltori: Agricoltori e operai agricoli, Allevatori, Pescatori
12 Conduttori e operai: Conduttori di impianti industriali, Fonditori, Operai addetti alla catena di montaggio, Operaio generico, Autisti, Carpentieri
13 Professioni non qualificate: Uscieri, Facchini, Magazzinieri, Fattorini, Venditori ambulanti, Bidelli, Spazzini, Lavandai, Garzoni, Braccianti agricoli, Manovali ed assimilati
14 Colf-Baby sitter: Collaboratori domestici, Baby-sitter, Badanti
15 Forze armate: Militari di ogni ordine e grado

D10. Qual è il settore in cui svolge la Sua attività prevalente?

Settore Economico

1 Agricoltura, caccia e pesca
2 Industria manifatturiera
3 Energia, gas, acqua e industria estrattiva
4 Costruzioni (edilizia)
5 Commercio
6 Alberghi, ristoranti e turismo
7 Trasporti, magazzinaggio, logistica
8 Telecomunicazioni (impianti e servizi)
9 Stampa ed editoria (tv, radio, editoria, pubblicità)
10 Attività finanziarie – assicurazioni – banche
11 Servizi alle imprese, attività immobiliari, noleggio, informatica
12 P.a. centrale: ministeri, istituzioni ed enti governativi, statali e pubblici, difesa
13 Enti locali, regioni, province, comuni
14 Istruzione

15 Università e ricerca
16 Sanità + asl
17 Attività professionale (avvocati, geometri, commercialisti)
18 Servizi alle famiglie e servizi domestici
19 Organizzazioni internazionali
20 Non indica

D11. Com'è inquadrato contrattualmente nell'ambito lavorativo?
Lavoratore dipendente
1 Lavoro a tempo indeterminato
2 Lavoro a tempo determinato (escluso Cfl, apprendistato, inserimento)
3 Contratto formazione lavoro
4 Apprendistato
5 Contratto d'inserimento
6 Lavoro interinale
7 Job sharing
8 Lavoro intermittente o a chiamata
Lavoratore autonomo
9 Collaborazioni coordinate e continuative (Co.co.co.)
10 Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)
11 Lavoro a progetto
12 Titolare d'attività - Imprenditore
13 Attività in proprio (Partita IVA)
14 Socio di cooperativa o di società
15 Coadiuvante familiare
Occupazione e formazione
16 Alternanza scuola-lavoro
17 Stage (andare a D12)
18 Pratica professionale (andare a D12)
19 Tirocinio (andare a D12)
Altro
20 Accordi informali (Nessun contratto formalizzato)

(Se D11=17 o 18 o 19 – cioè se stagista, praticante o tirocinante)
D12. Il Suo impiego attuale è retribuito?
1 Sì
2 No

(Se D11=2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 o 9 o 11)
D13. Qual è la durata complessiva del Suo contratto di lavoro?
(Per il lavoratore interinale fare riferimento all'ultima missione conclusa o all'attuale se è la prima missione)
1 1 giorno
2 Da 2 a 3 giorni
3 Da 4 a 7 giorni
4 Da 8 a 15 giorni
5 Da 16 a 29 giorni
6 1 mese
7 Da 2 a 3 mesi
8 Da 4 a 5 mesi
9 6 mesi

10 Da 7 a 11 mesi
11 1 anno
12 Da 13 a 24 mesi
13 Da 25 a 36 mesi
14 Oltre 36 mesi
15 Durata non specificata nei termini contrattuali - indeterminata

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè ***Lavoratore dipendente***)
D14. Lei ha un contratto part-time?
1 Sì (andare a D19, Modulo Lavoro Part-time)
2 No

(Se D14=2 - cioè non lavora part-time)
D15. Ha mai fatto richiesta di un contratto part-time presso l'attuale datore di lavoro senza che Le sia stato concesso?
1 Sì
2 No (andare a D17)

(Se D15=1)
D16. Perché Le è stato rifiutato? (Leggere)
1 Per esigenze produttive
2 Per mancanza di posti disponibili
3 Non ne conosco il motivo

(Se D15=1 o D16=1 o 2 o 3)
D17. Pensa di chiedere in futuro un contratto part-time?
1 Sì
2 No (andare alla sezione successiva)

(Se D17=1)
D18. Quali sono i motivi principali per i quali chiederà in futuro un contratto part-time?
1 Cura dei bambini
2 Assistenza di parenti anziani, malati
3 Altre attività lavorative
4 Volontariato
5 Tempo libero
6 Formazione
7 Altro (specificare _____)

(Se D14=1)
Sottomodulo Lavoro Part-time

D19. Lei ha un contratto part-time ...?
1 Per Sua scelta o convenienza
2 Su richiesta del committente/datore di lavoro (andare a D22)

(Se D19=1 – cioè se part-time per scelta o convenienza)
D20. Quali sono i motivi principali che l'hanno portata a scegliere di lavorare part-time?
1 Cura dei bambini
2 Assistenza di parenti anziani, malati
3 Altre attività lavorative
4 Volontariato
5 Tempo libero
6 Formazione
7 Altro (specificare _____)

(Se D19=1 – cioè se part-time per scelta o convenienza)
D21. La Sua scelta di lavorare part-time è ...?
1 Momentanea
2 Definitiva

D22. Il Suo contratto part-time è di tipo ...?
1 Orizzontale (lavora tutti i giorni ma con un orario ridotto)
2 Verticale (lavora con orario pieno ma non tutti i giorni della settimana o tutti i mesi dell'anno)
3 Altra forma (specificare _____)
4 Non so

D23. Può specificare dettagliatamente il Suo orario di lavoro?
1 Mesi all'anno |__|__|
2 Giorni a settimana |__|
3 Ore al giorno |__|__|
(Attenzione intervistatore! Se indica frazioni di ore, se 30 minuti o meno arrotondare all'ora inferiore, se più di 30 minuti arrotondare all'ora superiore)

D24. Il Suo contratto prevede che il datore di lavoro possa senza il Suo consenso ...?

1 Modificare i turni di lavoro	Sì ☐	No ☐	Non so ☐
(Se D22=2 – part-time verticale)			
2 Aumentare il monte ore lavorate alla settimana o al mese	Sì ☐	No ☐	Non so ☐
(Se D22=1 – part-time orizzontale)			
3 Prolungare l'orario giornaliero stabilito	Sì ☐	No ☐	Non so ☐

(Se D11=2 o 3 o 4 o 5 o 7 o 8)
Sottomodulo Lavoro a termine

D25. Qual è il motivo del carattere temporaneo del contratto?
1 Periodo di prova in vista di una assunzione a tempo indeterminato
2 Sostituzione di personale temporaneamente assente
3 Lavoro stagionale o picchi di produttività
4 Il contratto è legato a un progetto/commessa specifica
5 Nessun motivo particolare
6 Non so

D26. Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?
1 Sì
2 No

D27. Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?
1 Sì
2 No

D28. Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato? (Leggere)
1 Elevata
2 Abbastanza elevata
3 Bassa
4 Impossibile

(Se D11=9 o 10 o 11 o 13)
Sottomodulo Lavoro Autonomo (Co.co.co., Collaborazione occasionale, Lavoro a progetto, P. Iva)

D29. Lei è un lavoratore autonomo ...?
1 Per Sua scelta o convenienza
2 Su richiesta del committente/datore di lavoro

D30. Lei lavora per un'unica società/committente o più società/committenti?
1 Unica società/committente
2 Più società/committenti

Di seguito Le verranno chieste alcune caratteristiche del Suo lavoro: La preghiamo di far riferimento all'ultima o prevalente attività.

D31. Con riferimento alla Sua attività, Lei ...?

		Sì	No
1	Deve garantire la presenza regolare presso la sede del Suo lavoro	☐	☐
2	Ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il Suo datore di lavoro	☐	☐
3	Nello svolgimento del Suo lavoro utilizza mezzi o strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro	☐	☐

D32. Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?
1 Sì
2 No

D33. Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?
1 Sì
2 No

D34. Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato? (Leggere)
1 Elevata
2 Abbastanza elevata
3 Bassa
4 Impossibile

(Se D11=6)
Sottomodulo Lavoro Interinale

Di seguito Le verranno chieste alcune caratteristiche del Suo lavoro:
La preghiamo di fare riferimento all'ultima missione di lavoro interinale conclusa o all'attuale se è la prima missione.

D35. Quale è il motivo principale per cui ha scelto di svolgere lavoro interinale?
1 Impossibilità di trovare un posto fisso
2 È una buona opportunità per trovare un lavoro stabile
3 Esigenze personali di flessibilità per motivi di studio
4 Esigenze personali di flessibilità per motivi familiari

D36. Quando ha accettato la missione interinale, Le è stata prospettata la possibilità di una futura assunzione diretta da parte dell'azienda utilizzatrice?
1 Sì
2 No

D37. L'attuale missione è una proroga di una missione precedente?
1 Sì
2 No

D38. Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?
1 Elevata
2 Abbastanza elevata
3 Bassa
4 Impossibile

(Se T9=1)
Sottomodulo Modi e Tempi del lavoro

D39. L'azienda o l'organizzazione in cui lavora è pubblica o privata?

1 Pubblica (andare a D42)
2 Privata
3 Non sa

(Se D39=2 o 3)
D40. Quanti addetti, Lei compreso, lavorano nell'impresa dove svolge la Sua attività lavorativa o nella società presso cui lavora? (Fare riferimento all'ambito in cui lavora e non all'intera organizzazione; es.: Stabilimento Mirafiori e non Fiat nel suo complesso)
N. addetti |_|_|_|_|

(Se D40>1 – cioè numero addetti>1)
D41. Nell'ultimo anno l'azienda o la società per cui lavora ...? (Fare riferimento alla propria unità o ambito lavorativo; se ha più datori di lavoro fare riferimento al lavoro che lo impegna per più ore; se fa parte di una multinazionale o di una holding fare riferimento all'azienda o unità produttiva presso cui lavora)

		Sì	No	Non so
1	Ha licenziato personale o non rinnovato collaborazioni	☐	☐	☐
2	Ha assunto a tempo indeterminato	☐	☐	☐
3	Ha assunto a tempo determinato o con collaborazioni	☐	☐	☐
4	Si è ingrandita (per acquisizione o fusione o espansione)	☐	☐	☐
5	Si è ridotta (riorganizzazione interna o esternalizzazione di servizi e produzioni)	☐	☐	☐
6	Ha assunto personale straniero (esclusi Europa occidentale e Nord America)	☐	☐	☐
7	(Se D40>14 – numero addetti>14) ha messo in cassa integrazione o mobilità	☐	☐	☐

(Se D41.7=Sì)
D41bis. Anche Lei è coinvolto nella cassa integrazione guadagni?

1 Sì
2 No

(TUTTI)
D42. Nel complesso qual è il Suo livello di soddisfazione riguardo a ...?

		Alto	Medio -alto	Medio -basso	Basso	Non sa	Non applicabile
1	Ambiente lavorativo (rapporto con colleghi e superiori)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mansioni che svolge	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Come è tutelato da possibili malattie, incidenti o infortuni sul lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Prospettive di lavoro/carriera	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Trattamento economico	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7 Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8 Stabilità dell'occupazione/ sicurezza del posto di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐

D43. Con riferimento alla Sua attuale attività lavorativa ...?

	Sì	No
1 Il Suo titolo di studio è necessario	☐	☐
2 Si è dovuto trasferire per motivi di lavoro	☐	☐
(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè solo ai lavoratori dipendenti)		
3 (Se D40>14 – cioè numero addetti>14) esiste una rappresentanza sindacale nella sede in cui Lei lavora	☐	☐
4 Svolge un'attività lavorativa secondaria	☐	☐

(Se D43.2=1 – cioè se si è trasferito per motivi di lavoro)
D44. Da quale provincia proviene? _____

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè se occupato dipendente)
D44bis. Lei dovrà decidere prossimamente se lasciare il Suo TFR (trattamento di fine rapporto) all'azienda per cui lavora o investirlo in un fondo previdenziale di categoria o aperto. Cosa pensa di fare?
1 Lasciare il TFR all'azienda
2 Investire il TFR in un fondo previdenziale di categoria o fondo chiuso
3 Investire il TFR in un fondo assicurativo-bancario o fondo aperto
4 Non sa/Non è informato

D45. Quando ha iniziato a lavorare (cioè quando lavorare è diventata la Sua attività prevalente)?
(Indicare l'anno del primo impiego svolto nel corso della vita ed eventualmente il mese, se lo ricorda)
Anno |_|_|_|_| mese |_|_|

D46. Quando ha iniziato l'attuale attività lavorativa?
(Se svolge più attività fare riferimento all'attività prevalente in termini di impegno lavorativo)
Anno |_|_|_|_| mese |_|_|

(Se D46 >1993 – cioè se ha iniziato l'attuale attività lavorativa dopo il 1993; altrimenti andare a D49)
D47. Immediatamente prima dell'attuale contratto era occupato, in cerca di lavoro o non occupato?
1 Occupato
2 In cerca
3 Non occupato (cioè inattivo del tipo studente o casalinga)

(Se D47=1)
D48. Che contratto aveva?
LAVORATORE DIPENDENTE
1 Lavoro a tempo indeterminato
2 Lavoro a tempo determinato (escluso CFL, apprendistato, inserimento)
3 Contratto formazione lavoro
4 Apprendistato
5 Contratto d'inserimento
6 Lavoro interinale
7 Job sharing
8 Lavoro intermittente o a chiamata

LAVORATORE AUTONOMO
9 Collaborazioni coordinate e continuative (Co.co.co.)
10 Collaborazione occasionale (Ritenuta d'acconto)
11 Lavoro a progetto
12 Titolare d'impresa – Imprenditore
13 Attività in proprio (Partita Iva)
14 Socio di cooperativa o di società
15 Coadiuvante familiare
OCCUPAZIONE FORMAZIONE
16 Alternanza scuola-lavoro
17 Stage
18 Pratica professionale
19 Tirocinio
ALTRO
20 Accordi informali (Nessun contratto formalizzato)

(Se D47=2 o 3)
D48bis. Per quanti mesi ha cercato un lavoro prima di trovare l'attuale impiego?
(Si considerino eventuali stage o attività non retribuite come periodo non lavorativo)
Mesi |__|__| (Attenzione intervistatore! Se più di 8 anni digitare 98)

D49. Lei è attualmente alla ricerca di un secondo lavoro (oltre all'attuale) o di un nuovo lavoro (in sostituzione dell'attuale)?
1 Sì, alla ricerca di un secondo lavoro
2 Sì, alla ricerca di un nuovo lavoro
3 No (andare al filtro prima di D51)

(Se D49=1 o 2 – cioè se in cerca di un secondo o di un nuovo lavoro)
D50. Da quanti mesi sta cercando ininterrottamente lavoro?
|__|__| Mesi (Attenzione intervistatore! Se più di 8 anni digitare 98)

(Se D14<>1 – cioè se non è lavoratore part-time)
D51. Relativamente alla Sua attività principale, quante ore lavora abitualmente a settimana?
|__|__| Ore a settimana

(Se D14<>1 – cioè se non è lavoratore part-time)
D52. Relativamente alla Sua attività principale, quante ore ha lavorato la scorsa settimana (da lunedì a domenica)?
|__|__| Ore a settimana

(Se Lavoratore dipendente)
D53. Lei fa ore di straordinario retribuito o non retribuito?
1 Sì, retribuito
2 Sì, non retribuito
3 No

(Se D53=1 o 2)
D54. Perché fa queste ore di straordinario?
1 Per guadagnare di più
2 Non posso rifiutarmi
3 Per carichi di lavoro

4 Per carenza di personale
5 Per sostituire dei colleghi
6 Per far carriera
7 Perché è usuale fermarsi nell'azienda oltre l'orario regolare
8 Il contratto prevede un forfait di ore straordinarie
9 Altro (specificare _____)

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè lavoratore dipendente)
D55. Il Suo lavoro è organizzato su più turni?
1 Sì
2 No

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè lavoratore dipendente)
D56. Lavora durante la notte (tra le 22 e le 6 del mattino)? (Leggere)
1 Abitualmente
2 Saltuariamente
3 No

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè lavoratore dipendente)
D57. Lavora nei giorni festivi (sabato compreso)? (Leggere)
1 Abitualmente
2 Saltuariamente
3 No

(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 – cioè lavoratore dipendente)
D58. Lei ha un orario di entrata e uscita cui deve attenersi rigidamente (il cosiddetto "orario rigido")?
1 Sì
2 No

(TUTTI)

D59. Qual è il Suo luogo abituale di lavoro? (Leggere)
1 Nella sede dell'impresa o in uno studio o ufficio
2 A casa propria (andare a D61)
3 Spostandosi da un luogo all'altro (andare al filtro prima della D62)
4 A casa d'altri

(Se D59=1 o 4 – cioè lavora nella sede dell'impresa o in uno studio o ufficio o a casa d'altri)
D60. Lei quanto impiega abitualmente per andare da casa al lavoro (solo andata, escluse commissioni o passaggi)?
|_|_|_| Minuti (andare al filtro prima della D62)

(Se D59=2 – cioè lavora a casa)
D61. Svolge la Sua attività attraverso il telelavoro?
1 Sì
2 No

(Se T9=1 e T6=0 – cioè lavoratore con meno di 50 anni)
D62. Quanti mesi è stato non occupato da quando ha iniziato a lavorare?
(si intendono mesi in cui non ha percepito salario)
|_|_| Mesi

(Se D45>gennaio 2000 – cioè per chi ha iniziato a lavorare da meno di 5 anni)

D63. Quali canali ha utilizzato prevalentemente nella ricerca di un lavoro in passato? (Massimo 3 risposte)

1 Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere (anche on line)
2 Agenzie di lavoro interinale
3 Società di ricerca e selezione del personale e collocamento privato (anche on line)
4 Scuole e istituti di formazione
5 Lettura di offerte di lavoro sulla stampa
6 Attraverso esperienze lavorative
7 Amici, parenti, conoscenti
8 Auto candidature (invio cv, presentandosi all'impresa, in fiere) (anche on line)
9 Concorsi pubblici (partecipazione o domanda)
10 Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma
11 Nessuno di questi

D64. Come ha trovato l'attuale lavoro? (Solo una risposta)

1 Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere (anche on line)
2 Agenzie di lavoro interinale
3 Società di ricerca e selezione del personale e collocamento privato (anche on line)
4 Scuole e istituti di formazione
5 Lettura di offerte di lavoro sulla stampa
6 Attraverso inserimenti lavorativi – collaborazioni o consulenze
7 Attraverso inserimenti lavorativi temporanei – contratti a termine
8 Amici, parenti, conoscenti
9 Auto candidature (invio cv, presentandosi all'impresa, in fiere) (anche on line)
10 Concorsi pubblici (partecipazione o domanda)
11 Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma
12 Nessuno di questi

(Se T9=1)
Sottomodulo Retribuzioni

D65.
(Se D11=12 o 13 o 14 o 15)
A Può indicarci il reddito lordo che ha percepito nel 2004 dalla Sua attività lavorativa principale?
Reddito annuo lordo nel 2004 |_|_|_|_|_|,00 € ridigitare |_|_|_|_|_|,00 € (non indica) (andare alla sezione successiva)
(Se D11=9 o 10 o 11)
B Può indicarci il reddito lordo che ha percepito nell'ultimo mese dalla Sua attività lavorativa complessiva?
Ultimo reddito mensile lordo |_|_|_|_|_|,00 € ridigitare |_|_|_|_|_|,00 € (non indica) (andare alla sezione successiva)
(Se D11=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8)
C Può indicarci il reddito netto che percepisce mensilmente dalla Sua attività lavorativa principale?
Reddito mensile |_|_|_|_|_|,00 € ridigitare |_|_|_|_|_|,00 € (non indica)

(Se D11 <> 16 o 17 o 18 o 19 o 20)
D66. Lei ...?

		Sì	No
1	Riceve ulteriori mensilità oltre la 13esima (es. la 14esima o la 15esima)	☐	☐
2	Riceve premi di produzione	☐	☐
3	Ha l'auto aziendale	☐	☐
4	Partecipa agli utili aziendali	☐	☐
5	Ha la mensa aziendale o i buoni pasto	☐	☐
6	Riceve indennità di mansione (cassa, monitor, sportello)	☐	☐
7	Gode di superminimi individuali	☐	☐
8	Ha l'indennità casa	☐	☐
9	Gode di altre indennità (responsab., coordin., reperibilità, integrazioni d'ente)	☐	☐

D67. Lei riceve premi di produzione, incentivi ecc.?
1 Sì
2 No

D68. Oltre alla retribuzione gode di altre indennità o benefit? (Leggere - Ruotare)
1 Indennità casa
2 Auto aziendale
3 Premi di produzione
4 Forme di partecipazione agli utili
5 Buoni pasto o mensa aziendale
6 Indennità o integrazioni aziendali o d'ente
7 Indennità di funzione (cassa, monitor)
8 Altre indennità o benefit (reperibilità, cellulare, ecc)
9 Superminimi individuali
10 Nessuna indennità

D69. La scorsa settimana (da Lunedì a Domenica scorsi) Lei ha svolto anche solo un'ora di lavoro?
1 Sì
2 No

D70. Lei nell'ultima settimana, da Lunedì a Domenica scorsi, era in una delle seguenti condizioni?
(Leggere)
1 Era in cassa integrazione guadagni
2 Percepiva sussidio di disoccupazione
3 Percepiva una indennità di disoccupazione
4 Era iscritto nelle liste di mobilità
5 Nessuna delle condizioni elencate

D71. Lei sarebbe immediatamente disponibile a lavorare? Se sì, per un lavoro qualsiasi o solo per un impiego soddisfacente?
1 Sì, per qualunque tipo di lavoro
2 Sì, ma solo per un impiego soddisfacente (congruo per salario, coerente con le Sue capacità)
3 No (andare a D74)

(Se disponibile a lavorare)
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 complessivamente accettare il lavoro?
D72. Supponendo di lavorare 5 giorni a settimana, quante ore Lei sarebbe disponibile a lavorare al giorno?
1 1-2 ore
2 3-4 ore
3 5-6 ore
4 7-8 ore
5 9-10 ore
6 11-12 ore
7 più di 12 ore

D73. Considerando il numero di ore dichiarato, qual è il reddito minimo netto al mese che sarebbe disposto ad accettare?
Reddito mensile |_|_|_|_|_|,00 € ridigitare |_|_|_|_|_|,00 € (non indica)

D73bis. Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi? Se sì, fino a dove?
1 Sì, solo all'interno della mia provincia di residenza attuale
2 Sì, solo all'interno della mia regione di residenza attuale
3 Sì, anche in un'altra regione rispetto a quella di residenza attuale, ma comunque in Italia
4 Sì, anche all'estero
5 No, in nessun caso

(Non occupati, esclusi pensionati da lavoro)
D74. Ha mai avuto una occupazione?
1 Sì (andare a D76)
2 No

(Persone non occupate che non hanno mai lavorato, diverse da studenti)

D75. Qual è il motivo principale per cui Lei non lavora?

1 Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato/a)
2 Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non autosufficienti)
3 Per prendermi cura dei figli
4 Attualmente non ho necessità di lavorare - È un periodo di pausa, tornerò a lavorare tra qualche tempo
5 Motivi di salute (propria)
6 Il mio coniuge/convivente non voleva che lavorassi
7 Non ho le professionalità richieste (problemi legati ai cambiamenti nel modo di lavorare)
8 Istruzione e formazione
9 Altro motivo (specificare _____)

(andare a D78)

(Persone non occupate che hanno lavorato)

D76. Per quale motivo Lei ha perso o lasciato il precedente impiego?

1 Per avere maggior tempo per sé
2 Per prendermi cura dei figli
3 Per riprendere gli studi
4 Non c'è necessità di un altro reddito
5 La ditta ha chiuso
6 Per prendermi cura dei parenti o di persone non autosufficienti
7 Motivi di salute
8 Mi hanno licenziato
9 Mi sono trasferito
10 È terminato un contratto
11 L'azienda si è trasferita
12 Mancanza di soddisfazione nel lavoro
13 Altro motivo (specificare _____)

(Persone non occupate che hanno lavorato)

D77. Quando ha iniziato a lavorare (cioè quando lavorare è diventata la Sua attività prevalente)?

(Indicare l'anno del primo impiego svolto nel corso della vita)

Anno |_|_|_|_|

(Persone non occupate che hanno lavorato, con più di 49 anni d'età)

D77bis. Quanti anni di contributi versati ha? Includa quelli eventualmente riscattati.

Anni: |_|_|

(Se casalinga, studente, pensionato – cioè Inattivi)

D78. Lei cerca comunque un lavoro?

1 Sì
2 No (andare a Modulo Anagrafico)

(Persone in cerca – cioè T8=1 o Inattivi in cerca – cioè D78=1)

D79. Da quanti mesi sta cercando ininterrottamente lavoro?

Mesi |_|_| (Attenzione intervistatore! Se più di 8 anni digitare 98)

(Se è stato almeno una volta occupato – cioè D74=1)

D80. Prima di mettersi a cercare lavoro era occupato?

1 Si
2 No (andare a D82)

(Se D80=1)
D81. Che contratto aveva?
ELENCO CONTRATTI – VEDI D11

(Se D81=1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 o 9 o 10)
D81bis. Quanti addetti, Lei compreso, aveva l'azienda presso cui lavorava?
N. addetti |_|_|_|

D82. Nella ricerca di un impiego, quali sono le principali difficoltà che riscontra?

		Sì	No
1	I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	☐	☐
2	I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	☐	☐
3	La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro/necessità di trasferirsi	☐	☐
4	Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	☐	☐
5	È stato penalizzato dall'età	☐	☐
6	È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo	☐	☐
7	Offerta economica non soddisfacente	☐	☐

D83. Lei ha rifiutato offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni?
1 Sì
2 No (andare a D85)

D84. Per quale motivo ha rifiutato offerte di lavoro?
1 Livello di inquadramento proposto inferiore alle mie aspettative
2 Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste
3 Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste
4 Orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità
5 Sarebbe stato necessario trasferirmi

D85. Quali canali utilizza prevalentemente nella ricerca di un lavoro?
(massimo 3 risposte)
1 Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere (anche on line)
2 Agenzie di lavoro interinale
3 Società di ricerca e selezione del personale e collocamento privato (anche on line)
4 Scuole e istituti di formazione
5 Lettura di offerte di lavoro sulla stampa
6 Attraverso esperienze lavorative
7 Amici, parenti, conoscenti
8 Auto candidature (invio Cv, presentandosi all'impresa, in fiere) (anche on line)
9 Concorsi pubblici (partecipazione o domanda)
10 Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma
11 Nessuno in particolare

D86. Negli ultimi 30 giorni, quale azione di ricerca di lavoro ha compiuto? (Una sola risposta)
1 Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere (anche on line) (andare a D88)
2 Agenzie di lavoro interinale (andare a D88)
3 Società di ricerca e selezione del personale e collocamento privato (anche on line) (andare a D88)
4 Scuole e istituti di formazione (andare a D88)
5 Lettura di offerte di lavoro sulla stampa (andare a D88)
6 Attraverso inserimenti lavorativi – collaborazioni o consulenze (andare a D88)
7 Attraverso inserimenti lavorativi temporanei – contratti a termine (andare a D88)

8 Amici, parenti, conoscenti (andare a D88)
9 Auto candidature (invio Cv, presentandosi all'impresa, in fiere) (anche on line) (andare a D88)
10 Concorsi pubblici (partecipazione o domanda) (andare a D88)
11 Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma (andare a D88)
12 Nessuna azione di ricerca (andare a D87)

(Se non ha compiuto alcuna azione di ricerca negli ultimi 30 gg.)

D87. Quanti mesi fa ha fatto l'ultimo tentativo di ricerca di lavoro?

1 2 mesi fa
2 3 mesi fa
3 4 mesi fa
4 5 mesi fa
5 6 mesi fa
6 Fra i 7 e i 12 mesi fa
7 Oltre 12 mesi fa

Potrebbe indicarci brevemente il Suo percorso di studi?

Titolo di studio	D88. Titolo	D89. Voto[1]
1 Nessun titolo		
2 Licenza elementare		1=voti medio alti 2=voti medio-bassi
3 Licenza media		
4 Diploma di qualifica professionale (inferiore a 5 anni)		
5 Diploma di qualifica acquisito presso istituto scolastico (IPS, Istituto d'arte, Scuola Magistrale)		
6 Liceo classico		
7 Liceo scientifico		
8 Liceo linguistico, artistico e altri tipi		
9 Istituto Professionale		
10 Istituto Tecnico (tutti i tipi)		
11 Ragioneria e Geometra		
12 Istituto Magistrale (tutti i tipi)		
13 Conservatori Accademie		
14 Diploma universitario		
15 Laurea breve (3 anni) *		
16 Laurea (4-6 anni) *		
17 Laurea specialistica (3+2 anni) *		
18 Post Laurea: Master di I livello, Master di II livello, Scuola di specializzazione, Dottorato – PhD	**1** Sì **2** No	

1 Per la media inferiore indicare solo: voti medio-alti o medio-bassi

* Indicare la Lode con codice 111

(Per tutti coloro che hanno studiato)

D89bis. Considerando nel complesso il Suo percorso di studi, Lei ha frequentato prevalentemente scuole private o pubbliche? Non includa Università o Master.

1 Scuole private

2 Scuole pubbliche

(Per tutti coloro che hanno studiato)

D90. Può dirmi in quale anno ha conseguito il titolo di studio più elevato?

Anno |_|_|_|_|

(Se Laureato)

D91. Si è laureato/a in corso o fuori corso?

1 In corso

2 Fuori corso (fino a 3 anni)

3 Fuori corso (oltre 3 anni)

(Per tutti coloro che hanno studiato oltre le elementari)

D92. (Con riferimento alle scuole medie inferiori e superiori). Ha svolto studi regolari o ha perso qualche anno (compreso un eventuale cambio di corso o di scuola)?

1 Studi regolari
2 Ha perso 1 anno
3 Ha perso 2 anni
4 Ha perso più di 2 anni

(Se non studente e se ha studiato solo fino alla scuola dell'obbligo)

D93. Lei si è iscritto/a ad un corso di scuola secondaria o di qualifica professionale senza terminarlo?

1	Sì	(andare a D95)
2	Sì, e sono ancora iscritto	(andare a D95bis)
3	No	(andare al filtro prima della D95)

(Se non studente e se ha studiato fino al diploma)

D94. Lei si è iscritto/a ad un corso universitario di qualunque tipo senza terminarlo?

1	Sì	(andare a D95)
2	Sì, e sono ancora iscritto	(andare a D95bis)
3	No	(andare a D95bis)

(Se il corso è stato abbandonato o se ha studiato solo fino alla scuola dell'obbligo)

D95. Qual è il motivo principale per cui ha lasciato gli studi? (Leggere le frasi una alla volta - Ruotare)

1	Le hanno offerto un lavoro	Sì ☐	No ☐
2	Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	Sì ☐	No ☐
3	Il Suo rendimento negli studi era scarso	Sì ☐	No ☐
4	Il corso di studi non Le interessava	Sì ☐	No ☐

(TUTTI)

D95bis. Alla fine della scuola media inferiore (o delle elementari se non ha frequentato le medie inferiori), Lei poteva contare su entrambi i genitori (si intendono le persone che si occupavano fisicamente e/o economicamente di Lei)?

1 Sì, entrambi
2 Potevo contare solo su mio padre
3 Potevo contare solo su mia madre
4 Potevo contare solo su un'altra persona
5 No, nessuno dei due

Le farò ora alcune domande per conoscere meglio il suo nucleo di convivenza/familiare …

D96. Quanti componenti ci sono nel suo nucleo familiare?

D97. Lei è …?

1 Sposato
2 Convivente
3 Divorziato/separato
4 Vedovo
5 Nubile/celibe

D98.	D99.	D100.	D101.	D102.
Potrebbe dirmi la Sua posizione nella famiglia? (Leggere - Iniziare dall'intervistato/a)	Sesso	Anno di nascita	Condizione occupazionale (se con età compresa tra 15 e 64 anni)	Stato di salute?*
1 CAPOFAMIGLIA (CF) **2** Coniuge del CF **3** Convivente del CF **4** CF separato/a o divorziato/a **5** Figlio/a del CF o del coniuge/conv. **6** Genitore del CF o del coniuge/conv. (nonni) **7** CF vedovo/a **8** Fratello-sorella del CF o del coniuge/conv. **9** Altro parente del CF o del coniuge/conv.	**1** M **2** F	Anno (non indica)	**1** Occupato/a **2** Disoccupato/a **3** Pensionato/a **4** Casalinga/o **5** Studente/essa **6** Altro	**1** Riduzione di autonomia temporanea o parziale **2** Riduzione di autonomia continuativa **3** Nessun problema particolare
1 componente=intervistato/a	⌊_⌋	|g|g|m|m|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
2 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
3 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
4 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
5 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
6 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
7 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
8 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋
9 componente	⌊_⌋	|a|a|a|a|	⌊_⌋	⌊_⌋

* Stato di salute: Le persone che hanno un problema di salute con riduzione di autonomia continuativa sono coloro che hanno un problema di salute che dura da più di sei mesi o che pensano possa durare per più di sei mesi, che crea difficoltà in modo continuativo nelle attività di tutti i giorni, al punto da chiedere l'aiuto di altre persone. Le persone che hanno un problema di salute senza riduzione o con riduzione di autonomia temporanea o parziale sono coloro che non hanno difficoltà oppure hanno difficoltà in modo saltuario nelle attività di tutti i giorni.

(TUTTI)

D103. (Se ci sono in famiglia persone con problemi di riduzione dell'autonomia, escluso l'intervistato/a: Oltre ai suoi familiari)
Ci sono persone con problemi di riduzione di autonomia continuativa o temporanea al di fuori del nucleo familiare?

1 Sì, persone con riduzione di autonomia temporanea o parziale (andare al filtro prima della D104)
2 Sì, persone con riduzione di autonomia continuativa (andare a D104)
3 No

(Fare la D104 se c'è una persona in famiglia o al di fuori del nucleo familiare con problemi di riduzione di autonomia continuativa)
Se l'intervistato/a è il soggetto con riduzione di autonomia continuativa, non deve comparire il primo item "Lei") (Se ci sono più persone con problemi di riduzione di autonomia continuativa, riferirsi alla persona più impegnativa per l'intervistato/a)

D104. Chi presta le cure a questa persona, regolarmente o occasionalmente?

	a Regolarmente	**b** Occasionalmente	**c** Mai
1 Lei	☐	☐	☐
2 Un altro familiare	☐	☐	☐
3 Un/a badante o infermiere/a privato/a	☐	☐	☐
4 Servizi sociali	☐	☐	☐

(Se D103=2 – cioè se c'è una persona al di fuori del nucleo familiare con problemi di riduzione di autonomia continuativa)
(Se ci sono 2 o più persone, fare riferimento a quella più impegnativa per l'intervistato/a)

D104bis. La persona non autonoma è in grado di provvedere economicamente a sé o viene aiutato dalla Sua famiglia?

1 È in grado di provvedere economicamente a sé
2 Viene aiutato dalla Sua famiglia

D105. Potrebbe dirmi il titolo di studio di ...?

	Titolo di studio
1 Suo PADRE	⌊_⌋
2 Sua MADRE	⌊_⌋
3 il Suo/la Sua PARTNER	⌊_⌋

(Se sposato o convivente)
1 Nessun titolo
2 Elementare
3 Medie inferiori
4 Diploma
5 Laurea e Post-laurea
6 Non risponde

(Se l'intervistato/a ha un coniuge o un convivente occupato/a; altrimenti andare al filtro prima della D108)

D106. Potrebbe dirci se il Suo partner ha un lavoro sicuro?

(Attenzione intervistatore! Se l'intervistato/a chiede ulteriori chiarimenti, specificare "ovvero un lavoro a tempo indeterminato o una professione avviata")
1 Sì
2 No

(Se l'intervistato/a ha un coniuge o un convivente occupato/a)

D107. Il Suo partner ha un contratto part-time?

1 Sì
2 No

(Se l'intervistato/a ha un coniuge o un convivente)

D108. Fatto 100 il valore dei redditi da lavoro della coppia, Lei (l'intervistato/a) per quanto contribuisce (in%)?

⌊_⌋⌊_⌋⌊_⌋% (non indica)

(TUTTI)

D109. Le leggerò ora alcune affermazioni riguardanti una serie di competenze e caratteristiche. Per ognuna di queste affermazioni, mi dica se si adatta a Lei oppure no. (Leggere le frasi una alla volta - Ruotare)

		Sì	No
1	È in grado di scrivere un documento di testo al computer	☐	☐
2	È in grado di fare una ricerca su Internet (per esempio l'orario dei treni)	☐	☐
3	È in grado di leggere una breve comunicazione in inglese	☐	☐
4	È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese	☐	☐
5	(Se età>20 anni e diplomato) È iscritto/a ad un albo professionale	☐	☐
6	(Se occupato/a) Svolge mansioni di fiducia o di coordinamento di altre persone o di alta responsabilità	☐	☐
7	(Se occupato/a) Porta avanti una attività o professione di famiglia	☐	☐

MODULO STRANIERI

(TUTTI)

D110. Lei è cittadino italiano?
1 Sì (andare alla sezione successiva)
2 No

(Se non è cittadino italiano)
D111. Potrebbe dirmi la Sua cittadinanza?
|_____| CATI: INSERIRE ELENCO

D112. Da quando è stabilmente in Italia? |_|_|_|_| (Anno)
(ATT! Per stabilmente si intende in maniera continuativa, cioè per esempio dal 1998 ad oggi: se è stato dal 1998 al 2000 in Italia, dal 2000 al 2002 in Etiopia e dal 2002 ad oggi in Italia, considerare dal 2002)

D113. Qual è il Suo attuale permesso di soggiorno?
1 Motivi di lavoro
2 Ricongiungimento familiare
3 Asilo politico/motivi umanitari
4 In attesa di perfezionamento della regolarizzazione (andare al filtro prima della D115)
5 Studio
6 Altro (specificare _____)
7 Non ha il permesso di soggiorno e non ne ha fatto richiesta (andare al filtro prima della D115)

D114. Quando è stato regolarizzato?
1 Non regolarizzato o non risponde
2 Nel 2002
3 Prima del 2002
4 Dopo il 2002

(Se l'intervistato/a ha un coniuge o un convivente)
D115. Il Suo/la Sua partner ha la cittadinanza italiana o europea?
1 Italiana
2 Europea (di un Paese che faceva già parte dell'Europa a 15 Stati)
3 Europea (di uno dei 10 Paesi recentemente entrati a far parte dell'UE):
– Cipro
– Estonia
– Lettonia
– Lituania
– Malta
– Polonia
– Repubblica Ceca
– Slovacchia
– Slovenia
– Ungheria
4 Né italiana né europea

Sottomodulo Giovani Studenti

(Se studente con licenza media inferiore)

D116. Attualmente a quale tipo di scuola sei iscritto?

1 Diploma di qualifica professionale (inferiore a 5 anni)
2 Diploma di qualifica acquisito presso istituto scolastico (IPS, Istituto d'arte, Scuola Magistrale)
3 Liceo classico
4 Liceo scientifico
5 Liceo linguistico, artistico e altri tipi
6 Istituto Professionale
7 Istituto Tecnico (tutti i tipi)
8 Ragioneria o Geometra
9 Istituto Magistrale (tutti i tipi)
10 Conservatori/Accademie
(andare alla D121)

(Se studente con licenza media superiore - diploma)

D117. Potresti indicarmi l'Università o il corso dove sei iscritto/a?

1	Università	(CATI: INSERIRE ELENCO)
2	corso post-diploma	(andare a D119)
3	altro corso di studi	(andare a D119)

D118. Potresti indicarmi la Facoltà?

CATI: INSERIRE ELENCO

D119. Hai scelto questa Università o corso per ...?

(Leggere le frasi una alla volta)

		Sì	No
1	La sua qualità/fama	☐	☐
2	Il costo complessivo (costo della vita + tasse d'iscrizione)	☐	☐
3	La presenza di parenti/amici (nella città dove ha sede l'Università)	☐	☐
4	Perché era la più vicina o la più comoda	☐	☐
5	Perché mi garantiva migliori opportunità occupazionali	☐	☐

D120. Sei uno studente ...?

1 In sede (abiti nella stessa città in cui studi)
2 Pendolare (abiti in una città vicina a quella in cui studi)
3 Fuori sede (abiti e studi in una città diversa da quella di origine)

D121. Al termine del tuo attuale corso di studi pensi di ... (Leggere)**?**

1 Continuare gli studi
2 Cercare un lavoro
3 Subentrare in un'attività familiare
4 Altro (specificare _____)
5 Non so

D122. Se ti venisse offerto un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi?

1 Sì
2 No, lavorerei e studierei insieme
3 No, intendo terminare in ogni caso gli studi

Sottomodulo Giovani Non Studenti

D123. Quali sono state le principali difficoltà che hai incontrato nel passaggio dalla scuola al lavoro? (Leggere le frasi una alla volta)

		Sì	No
1	Non ci sono servizi di inserimento al lavoro adeguati/Mi sono sentito solo	☐	☐
2	Scarsa informazione o informazioni sbagliate	☐	☐
3	Impreparazione o inadeguatezza rispetto al lavoro	☐	☐
4	Sottoccupazione/mansioni modeste	☐	☐

(TUTTI I GIOVANI)

D124. Hai fatto qualche esperienza di studio o lavoro all'estero? (Se sì:) Quanto è durata?

1 Sì, meno di tre mesi
2 Sì, tre mesi – un anno
3 Sì, oltre un anno
4 No

Sottomodulo Donne Occupate

D125. Quante ore dedica, in media, in un giorno lavorativo alla cura della casa (pulizia, spesa, pagamenti bollette, cucinare), alla cura dei figli o di altri parenti?
Ore: |__|__|

(Se ha figli con età inferiore a 11 anni)
D126. Ricorre mai all'aiuto di una baby-sitter?
1 Regolarmente
2 Occasionalmente
3 Mai

(Se ha figli con età inferiore a 11 anni)
D127. Riceve aiuto nella cura dei figli da nonni, parenti o amici?
1 Regolarmente
2 Occasionalmente
3 Mai

(Se ha figli con età inferiore a 11 anni)
D128. In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura dei figli?
1 Totalmente
2 Abbastanza
3 Poco
4 Per nulla

(Se codici 3 o 4 alla D128)
D129. Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa e la cura dei figli? (Ruotare)
1 Orario di lavoro scomodo
2 Orario di lavoro troppo lungo
3 Turni di lavoro irregolari
4 La distanza dal luogo di lavoro
5 La carenza di servizi per l'infanzia (scuole, asili nido)
6 Orari scolastici ridotti
7 Altro (specificare _____)

(Se D104. 1=a o b)
D130. In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti con problemi di riduzione di autonomia continuativa o temporanea?
1 Totalmente
2 Abbastanza
3 Poco
4 Per nulla

(Se codici 3 o 4 alla D130)
D131. Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti? (Ruotare)

1 Orario di lavoro scomodo
2 Orario di lavoro troppo lungo
3 Turni di lavoro irregolari
4 La distanza dal luogo di lavoro
5 La carenza di servizi di assistenza agli anziani/disabili
6 Altro (specificare _____)

D132. Ricorre mai all'aiuto di una collaboratrice familiare nello svolgimento dell'attività domestica?
1 Regolarmente (cioè con cadenza regolare, anche 1 volta alla settimana)
2 Occasionalmente
3 Mai

D133. In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con l'attività domestica?
1 Totalmente
2 Abbastanza
3 Poco
4 Per nulla

(Se codici 3 o 4 alla D133)
D134. Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con l'attività domestica? (Ruotare)
1 Orario di lavoro scomodo
2 Orario di lavoro troppo lungo
3 La distanza dal luogo di lavoro
4 Non trovo una collaboratrice familiare
5 Il costo di una collaboratrice familiare è troppo elevato
6 Altro (specificare _____)

D135. Lei riesce ad avere del tempo per sé, cioè del tempo libero?
1 Sì, abbastanza
2 Sì, ma poco
3 No, per nulla

Sottomodulo Donne Non Occupate

D136. Quante ore dedica, in media, in un giorno non festivo alla cura della casa (pulizia, spesa, pagamenti bollette, cucinare), alla cura dei figli e alla cura di altri parenti?
Ore: |__|__|

(Se ha figli con età inferiore a 11 anni)
D137. Ricorre mai all'aiuto di una baby-sitter?
1 Regolarmente
2 Occasionalmente
3 Mai

(Se ha figli con età inferiore a 11 anni)
D138. Riceve aiuto nella cura dei figli da nonni, parenti o amici?
1 Regolarmente
2 Occasionalmente
3 Mai

(Se D104.1=a o b)

D139. Ricorre mai all'aiuto di una badante nella cura di parenti o conoscenti con problemi di riduzione di autonomia continuativa o temporanea?

1 Regolarmente
2 Occasionalmente
3 Mai

D140. Ricorre mai all'aiuto di una collaboratrice familiare nello svolgimento dell'attività domestica?

1 Regolarmente (cioè con cadenza regolare, anche 1 volta alla settimana)
2 Occasionalmente
3 Mai

D141. Lei riesce ad avere del tempo per sé, cioè del tempo libero?

1 Sì, abbastanza
2 Sì, ma poco
3 No, per nulla

D142. Sarebbe disponibile a lavorare se si verificassero le seguenti condizioni? (Leggere le frasi una alla volta – Ruotare)

	Si	No	Non applicabile
1 (Se ha un figlio con meno di 7 anni) Più posti disponibili negli asili nido/scuole materne pubbliche	☐	☐	☐
2 (Se ha un figlio con meno di 7 anni) Orari più lunghi di permanenza negli asili nido/scuole materne	☐	☐	☐
3 Lavoro con orario ridotto (part-time)	☐	☐	☐
4 Lavoro con orari flessibili	☐	☐	☐
5 Maggiore offerta di servizi pubblici per gli anziani o i disabili	☐	☐	☐
6 (Se ha un figlio con meno di 7 anni) Costi e rette più accessibili per asili/scuole	☐	☐	☐

Sottomodulo Donne con figli (fare riferimento al figlio più giovane)

D143. Lei lavorava immediatamente prima (cioè 2 mesi prima) della nascita di Suo/a figlio/a, e subito dopo (cioè 3 mesi dopo)?

(Per lavoro si intende una attività in proprio o una occupazione con regolare contratto; si considerino i periodi di maternità o di congedo o i permessi come periodi lavorativi)

	A Prima	**B** Dopo
1 Lavorava	☐	☐
2 Non lavorava	☐	☐

D144.

(Se lavorava prima della nascita dell'ultimo/a figlio/a e non lavorava dopo)

a Lei non lavorava dopo la nascita di Suo/a figlio/a per stare con lui/lei o aveva perso il lavoro (licenziata o non confermata)?

1 Voleva stare con Suo/a figlio/a
2 Aveva perso il lavoro (licenziata o non confermata)

(Se non lavorava prima della nascita dell'ultimo/a figlio/a e non lavorava dopo)

b Lei non lavorava per Sua scelta (motivi familiari) oppure perché non riusciva a trovare lavoro?

1 Per scelta o motivi familiari

2 Perché non trovava lavoro

(Se lavorava prima e dopo la nascita dell'ultimo/a figlio/a)

c Lei ha usufruito del congedo di maternità o è rimasta senza contratto?

1 Ha usufruito del congedo di maternità (con una parte o tutto lo stipendio)

2 Non era sotto contratto (era senza stipendio)

D145. Quando Suo/a figlio/a aveva meno di 3 anni, Lei ha fatto ricorso regolarmente o occasionalmente al ...?

		Regolarmente	Occasionalmente	Mai
1	Nido pubblico	☐	☐	☐
2	Nido privato	☐	☐	☐
3	Nonni	☐	☐	☐
4	Aiuto del partner	☐	☐	☐
5	Part-time	Sì	No	

(Per asilo nido si intende dedicato ai bambini fino a 3 anni cioè tra 0 e 36 mesi)

D146. Perché non ha fatto ricorso al nido pubblico? Mi indichi il motivo prevalente.

1 Ero indietro in graduatoria di accesso
2 Ero lontana da casa
3 Orari scomodi o non compatibili con i miei orari
4 Non ve ne erano
5 Ho preferito occuparmi personalmente di mio/a figlio/a
6 Ho preferito che i nonni o altri parenti si occupassero di mio/a figlio/a
7 Costo elevato
8 Ho preferito il nido privato
9 Era presente il nido privato all'interno dell'azienda in cui lavoro (o in cui lavora il mio partner)
10 Altro specificare (_____)

D147. Sua madre, nel corso della vita, è stata prevalentemente occupata?

1 Sì
2 No

(Se età<50 anni)

D148. Ritiene che la nascita di un/a figlio/a possa compromettere o rallentare la Sua carriera?

1 Sì
2 No

(Se età<50 anni)

D149. Lei intende avere un/a figlio/a nei prossimi 3 anni?

(Se l'intervistata è attualmente in stato interessante registrare Sì)

1 Sì
2 No

D150. Ha ricevuto molestie, ricatti o richieste particolari in ambito lavorativo (non Le verranno chieste specifiche ulteriori)?

1 Sì
2 No

Sottomodulo over 50 occupati

D151. A quanti anni prevede di andare in pensione?
Età: |__|__|

D152. Quanti anni di contributi previdenziali ha già versato? Includa quelli eventualmente riscattati.
Anni: |__|__|

(Se dipendente non pubblico)
D153. Pensa di utilizzare gli incentivi del governo che vogliono ritardare il momento della pensione?
1 Sì
2 No, andrò in pensione appena avrò raggiunto l'età minima o appena avrò maturato il numero di anni di contributi necessario (andare a D155)
3 No, non conosco il provvedimento (andare a D155)
4 Gli incentivi non sono previsti dal mio tipo di contratto-attività (andare a D155)

(Se pensa di utilizzare gli incentivi)
D154. Per quanti anni pensa di prolungare la Sua permanenza nell'occupazione?
Anni: |__|__|

D155. Negli ultimi anni Lei ha avvertito verso di sé ...?

1	Insofferenza da parte del datore di lavoro/dirigenza	Sì ☐	No ☐
2	Apprezzamento per le Sue capacità lavorative	Sì ☐	No ☐
3	Emarginazione e/o insofferenza da parte dei colleghi	Sì ☐	No ☐
4	Difficoltà nello svolgere il proprio lavoro/nel tenersi aggiornato	Sì ☐	No ☐
5	Stanchezza e usura fisica/lavorare iniziava a pesarmi	Sì ☐	No ☐

Sottomodulo over 50 pensionati (t7=1)

D156. Quando è andato in pensione?
Età: |__|__|

D157. Quanti anni di contributi versati aveva? Includa quelli eventualmente riscattati.
Anni: |__|__|

D158. Lei, prima di andare in pensione, svolgeva una attività usurante, cioè impegnativa dal punto di vista fisico?
1 Sì
2 No

D159. Lei svolge ancora qualche attività lavorativa?
(Si tenga presente che non esiste più il divieto di cumulo dei redditi da lavoro e da pensione, pertanto è assolutamente lecito lavorare godendo della pensione)
1 Sì
2 No

D160. Quanto percepisce al mese di pensione da lavoro?
Pensione da lavoro al mese |__|__|__|__|__|,00 € ridigitare |__|__|__|__|__|,00 € (non indica)

D161. Percepisce una pensione di invalidità o di reversibilità?

1 Sì, pensione di invalidità
2 Sì, pensione di reversibilità
3 Nessuna pensione integrativa
4 Entrambe

D162. Oltre alla pensione pubblica, percepisce una pensione privata integrativa o una assicurazione sulla vita?

1 Sì
2 No

D163. Lei ha utilizzato pre-pensionamenti o scivoli o incentivi per andare in pensione prima?

1 Sì
2 No

D164. Qual era la Sua professione?

ELENCO PROFESSIONI – VEDI D9

D165. Negli ultimi anni di lavoro avvertiva verso di sé ...?

1	Insofferenza da parte del datore di lavoro/dirigenza	Sì ☐	No ☐
2	Apprezzamento per le Sue capacità lavorative	Sì ☐	No ☐
3	Emarginazione e/o insofferenza da parte dei colleghi	Sì ☐	No ☐
4	Difficoltà nello svolgere il proprio lavoro/nel tenersi aggiornato	Sì ☐	No ☐
5	Stanchezza e usura fisica/lavorare iniziava a pesarmi	Sì ☐	No ☐

D166. Passando dal reddito da lavoro alla pensione è stato in grado di vivere decorosamente, cioè è riuscito a sostenere le spese relative alla casa, alle utenze (bollette), alla cura Sua e della Sua famiglia?

1 Sì, tranquillamente
2 Sì, a malapena
3 No

(Solo a rispondenti Capofamiglia, coniuge del CF, convivente del CF, Capofamiglia separato/a o divorziato/a o Capofamiglia vedovo/a)

D167. Le leggerò ora alcune "situazioni familiari" in cui si trovano le famiglie italiane. Può dirci se riguardano anche la Sua famiglia?

		Proprietà	Affitto		
1	Avete una casa di proprietà o siete in affitto?	☐	☐		
		Sì	No	Non risponde	
2	(Solo se in casa di proprietà) Avete un mutuo da pagare sulla prima casa?	☐	☐	☐	
3	(Se non pensionato) Avete una pensione integrativa o una assicurazione sulla vita?	☐	☐	☐	
4	Avete ricevuto offerte di lavoro irregolare o avuto opportunità di lavorare in nero? (Fare riferimento ad un qualunque membro della famiglia)	☐	☐	☐	

D168. Potrebbe esprimere il Suo giudizio sulla qualità ...?

(Il giudizio espresso dall'intervistato/a deve riferirsi al Comune di domicilio, evidenziato in base al numero di telefono chiamato)

(Se non sa o non ne ha esperienza diretta o è indeciso, non registrare preferenze ma indicare Non sa)

		Qualità				
		Alta	Medio -alta	Medio -bassa	Bassa	Non sa
1	Dei trasporti urbani – bus, tram, metropolitana	☐	☐	☐	☐	☐
2	Della viabilità – strade, autostrade, tangenziali	☐	☐	☐	☐	☐
3	Della sanità di base – ASL, ospedali, medico di famiglia, ambulatori	☐	☐	☐	☐	☐
4	Della sanità d'emergenza – 118, pronto soccorso, guardia medica	☐	☐	☐	☐	☐
5	Degli uffici pubblici – sportello anagrafe, uffici comunali, provinciali, regionali, imposte	☐	☐	☐	☐	☐
6	(Solo se Over 50) Della riforma delle pensioni	☐	☐	☐	☐	☐
7	(Solo fino a 49 anni d'età) Della riforma del mercato del lavoro	☐	☐	☐	☐	☐

D168bis. Come giudica la qualità della riforma della scuola dei Suoi figli?

1 Alta
2 Medio-alta
3 Medio-bassa
4 Bassa
5 Non sa
6 Non applicabile (non ha figli)

MODULO SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO (TUTTI)

D169. Lei ha visitato un Centro per l'impiego o un Col-Cilo (se vive a Roma)/Comune lavoro (se vive a Milano)?

1 Sì
2 No (andare alla sezione successiva)

D170. Quando lo ha visitato l'ultima volta?

1 Nell'ultimo mese
2 Negli ultimi 6 mesi
3 Nell'ultimo anno
4 Negli ultimi 2 anni
5 Più di 2 anni fa (andare alla sezione successiva)

D171. Quale ha frequentato?

CATI: INSERIRE ELENCO SPI (CPI+INFORMAGIOVANI+COL+MILANO)

D172. Si è iscritto/a a questo Centro?

1 Sì
2 No

D173. Come giudica la qualità dei servizi offerti (se effettivamente utilizzati) relativamente ai seguenti aspetti?

	Alta	Medio -alta	Medio -bassa	Bassa	Non sa/non applicabile
1 Preparazione e disponibilità del personale	☐	☐	☐	☐	☐
2 Opportunità lavorative concrete	☐	☐	☐	☐	☐
3 Informazioni utili alla Sua ricerca di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
4 Informazioni sull'orientamento professionale o le opportunità formative	☐	☐	☐	☐	☐
5 Possibilità di consultare i servizi on line o telefonicamente	☐	☐	☐	☐	☐
6 Possibilità di svolgere tirocini o stage	☐	☐	☐	☐	☐

D174. Pensa che tornerà a visitare il Centro?

1 Sì
2 No

MODULO FORMAZIONE (TUTTI)

Vorremmo infine capire se è interessato/a alla formazione e se ha trovato la formazione che cercava.

D175. Lei negli ultimi 3 anni ha partecipato a qualche seminario e convegno, ha fatto qualche corso di formazione o di aggiornamento professionale?

1 Sì, uno
2 Sì, più di uno
3 No (andare a D181)

Potrebbe descriverci l'ultimo corso di formazione, di aggiornamento professionale, seminario o convegno a cui ha partecipato?

D176. Di che tipo era?

1 Corso di formazione d'aula
2 Corso di formazione a distanza (FAD)
3 Seminari/conferenze/convegni/fiere
4 Attività di formazione tramite affiancamento sul lavoro
5 Altre tipologie di formazione (specificare _____)

D177. Questo corso/attività era gratuito o a pagamento?

1 Gratuito (o con spese modeste di partecipazione o sponsorizzato da ordini professionali o da associazioni di categoria)
2 Organizzato direttamente e/o finanziato dall'azienda/datore di lavoro
3 Finanziato attraverso un buono/voucher ricevuto dalla Regione/Provincia
1 A mio carico (ho pagato io)

D178. Di cosa trattava?

1 Lingue straniere
2 Area amministrativa/contabile/finanza
3 Logistica/trasporti
4 Preparazione esami-concorsi
5 Sistemi informatici/applicazione di programmi informatici
6 Produzione (utilizzo macchinari, ecc.)
7 Qualità
8 Marketing/commercio/comunicazione/vendite/customer care
9 Sicurezza sul luogo di lavoro/igiene e protezione ambientale
10 Sanità/servizi sociali
11 Attività professionali

D179. Quando ha partecipato?

1 Ultimo mese
2 Ultimi 12 mesi
3 Oltre un anno fa

D180. Quanto è durato? |_|_|_| (durata in ore)
(Se conosce il numero di giorni, calcolare 6 ore al giorno e indicare il numero totale delle ore)
(andare a D182)
L'attenzione qui è soprattutto su coloro che hanno fatto tentativi di partecipazione a corsi strutturati e non estemporanei (fiere, convegni)

D181. Negli ultimi 3 anni, Lei ha comunque fatto richiesta di partecipazione o ha provato ad iscriversi a un corso di formazione o aggiornamento?

1 Sì, corso di formazione
2 Sì, aggiornamento
3 Sì, altra tipologia (specificare _____)
4 No
5 No, poiché non ho trovato la formazione che cercavo

(TUTTI)

D182. Per poterla eventualmente ricontattare, potrebbe dirci il Suo nome e cognome?

(Per le donne sposate usare il cognome da nubile)
Nome:
Cognome:
Data:
Ora:
Codice Intervistatore:

bibliografia

AIGNER D., CAIN G. (1977), *Statistical theories of discrimination in labor markets*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 30, pp. 175-87.

ANGOTTI R., BERNARDINI A. (2006), *La partecipazione dei lavoratori alla formazione continua e gli investimenti delle imprese in Italia nel periodo 2000-2004*, in Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Isfol, Montanino A. (a cura di), "Temi e strumenti per la formazione continua", Rubbettino Editore, Soveria Mannelli.

BABCOCK L., LASCHEVER S. (2003), *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*, Princeton University Press.

BALLARINO G. (2002), *Contrattare l'eterogeneità: il sindacato lombardo e la rappresentanza del lavoro atipico* in *Contributi per interpretare il cambiamento*, Checchi D., Perulli P., Regalia I., Regini M., Reyneri E. (a cura di), Franco Angeli, Milano.

BALLIN M., FALORSI P.D., FALORSI S., PALLARA S. (2000), *Il trattamento delle mancate risposte totali nelle indagini Istat sulle famiglie e sulle imprese: soluzioni attuali e linee di ricerca*, Giornate di studio su *La qualità dell'informazione statistica* Sieds-Istat, Roma 6-7 aprile.

BALLIN M., FALORSI P.D., RUSSO A. (2000), *Condizioni di coerenza e metodi di stima per le indagini campionarie sulle imprese*, "Rivista di Statistica Ufficiale" n. 2/2000, Istat, pp. 31-52.

BARNETT V. (1978), *Outliers in Statistical Data*, John Wiley & Sons, New York.

BARONIO G., D'EMILIONE M., GASPERINI C., LINFANTE G., TANTILLO F. (2004), *Gli utenti e i Centri per l'impiego*, Isfol, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 7/2004.

BATTISTONI L., CENTRA M., SORCIONI M. (a cura di) (2005), *Nuove generazioni al lavoro. Lo scenario italiano nel contesto europeo*, "Quaderni Spinn 2005", Italia-Lavoro.

BECKER G.S. (1985), *Human capital, effort and the sexual division of labor*, "Journal of Labor Economics", vol. 3, pp. S33-S58.

BETHEL J. (1989), *Sample Allocation in Multivariate Surveys*, "Survey Methodology" vol. 15, pp. 47-57.

BETTIO F., VILLA P. (1999), *To what extent does it pay to be better educated? Education and market work for women in Italy*, in Gozales M.J., Jurado T. e Naldin M. (a cura di), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, South European Society and Politics.

BLAU D., KAHN L.M. (1997), *Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s*, "Journal of Labor Economics", vol. 15, pp. 1-42.

BLAU D., KAHN L.M. (2000), *Gender Differences in Pay*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 14, pp. 75-99.

BOERI T., GARIBALDI P., *Standard minimi e nuove tipologie contrattuali* su www.lavoce.info.

BOOTH A., FRANCESCONI M., FRANK J. (2003), *A sticky floors model of promotion, pay and gender*, "European Economic Review", vol. 47, pp. 295-322.

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.

Brugiavini A., Peracchi F. (2004), *Micro-Modeling of Retirement Behaviour in Italy*, in Gruber J., Wise D.A. (ed.), *Social Security Programs and Retirement around the World*, NBER University of Chicago Press, Chicago.

BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS (BNA) (1990), *Daily Labor Report n.235,* december 6, pp. A11-A13 e F1-F10.

Centra M., Falorsi P.D. (2003), *Sistemi di stima generalizzata* - "Strumenti", Isfol.

Checchi D. (2003), *Scelte di scolarizzazione ed effetti sul mercato del lavoro*, in Lucifora C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori Università, Città di Castello (PG).

Checcucci P., Deriu F. (2005), *I servizi per il collocamento mirato. Rilevazione 2003*, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego" n. 14/2005, Isfol, Roma.

Chiesi A.M. (1993), *L'uso del tempo*, in Paci M. (a cura di), *Le dimensioni della disuguaglianza,* Cespe, Bologna.

Cicchitelli G., Herzel A., Montanari G.E. (1991), *Il campionamento statistico*, Il Mulino.

Cohran W.G. (1977), *Sampling techniques*, Wiley, New York.

Colombino U. (2000), *Un modello per la valutazione degli effetti degli incentivi individuali sulle decisioni di pensionamento*, Università di Torino, Dipartimento di Economia, Mimeo.

COMMISSIONE EUROPEA (2005), *Comunicazione Modernizzare l'istruzione e la formazione: un contributo fondamentale alla prosperità e alla coesione sociale in Europa. Progetto di relazione comune 2006 del Consiglio della Commissione sulla attuazione del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010*, COM(2005)549, Bruxelles, 30.11.2005, (Fonte dei dati: Eurostat, LFS).

COMMISSIONE EUROPEA (2001), *Relazione sui parametri di riferimento europei per l'istruzione e la formazione* (COM 59 def.).

Contini B., Trivellato U. (2005), *Eppur si muove*, Il Mulino.

De La Rica S., Dolado J.J., Llorens V. (2005), *Ceiling and floors: Gender wage gaps by education in Spain*, IZA (Institute for the Study of Labor) DP n. 1483, Bonn, Germany.

Del Boca D., Vuri D. (2006), *The Mismatch between Employment and Child Care in Italy: the Impact of Rationing*, CHILD 08/2006.

Deville J.C., Sarndäl C.E. (1992), *Calibration estimators in survey sampling*, "Journal of American Statistical Association", 87, pp.376-382.

Di Domenico G., Marocco M. (a cura di) (2005), *Il nuovo mercato delle agenzie per il lavoro in Italia: Prime evidenze empiriche*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 10/2005, Isfol, Roma.

Di Domenico G. (2005), *Servizi al lavoro - Sviluppi e prospettive in Italia e in Europa,* in "Il Diario del Lavoro", ottobre-dicembre.

Di Domenico G. (2005), *Soluzioni di interazione tra operatori pubblici e privati sul mercato del lavoro. Sistemi europei a confronto,* in "Osservatorio Isfol" n. 5/2005.

Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant P. (2000), *Finite population sampling and inference*. *A prediction approach*, John Wiley, New York.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2001), *Third European survey on working condition 2000, (www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0121.htm)*

Ferraresi P. M., Segre G.(2003), *I lavoratori parasubordinati: quale futuro previdenziale?*, CeRP Working Paper.

Fortin N. M. (2006), *Greed, altruism, and the gender wage gap*, University of British Columbia, Mimeo.

Garibaldi P., Pacelli L., *Va' dove ti porta il Tfr,* articolo su *www.lavoce.info*, 24 aprile 2004.

Gilli D., Parente M., Tagliavia C. (2005), Isfol, *Lavoratori anziani e mercato del lavoro europeo,* "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 9/2005.

Gismondi R. (2001)*, Individuazione e trattamento statistico di osservazioni outlier-per la stima di una variazione in indagini longitudinali,* Collana "Contributi", Istat, Roma.

Gneezy U., Niederle L., Rustichini A. (2003), *Performance in competitive environments: Gender differences*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 128, pp. 1049-1074.

Goldin C., Rouse C. (2000), *Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians*, "American Economic Review", vol.90, pp. 715-741.

Gourieroux C., Monfort A., Trognon C. (1984), *Pseudo-Maximum Likelihood Methods: Theory*, "Econometrica", n. 52, pp. 681-700.

Grasa A. A. (1989), *Econometric Model Selection: A New Approach,* Kluwer.

Greene W.H. (2000), *Econometric Analysis,* III edizione, Pretience Hall.

Gualmini E. (1998), *La politica del lavoro,* Il Mulino, Bologna.

Heckman J.J. (1979), *Sample selection bias as specification error,* in "Econometrica",n. 47.

Hellerstein J.K., Neumark D., Troske K. (1997), *Market forces and sex discrimination*, National Bureau of Economic Research Working Paper 6321.

Hidiroglou M.A., Berthelot J.M. (1986), *Statistical Editing and Imputation for Periodic Business Surveys, Survey Methodology, 12, Statistics Canada*, Ottawa, pp.73-84.

Horvitz, D.G., Thompson, D.J. (1952)*, A Generalization of Sampling without Replacement from Finite Universe*, "Journal of the American Statistical Association", vol. 47, pp. 663-685.

Il Sole 24 ore (2006), *Norme e Tributi*.

Incagli L., Rustichelli E. (2002), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, "Strumenti e ricerche", Isfol, Franco Angeli.

ISFOL (2006), *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004, "*Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 1/2006.

ISFOL (2004*), La qualità del lavoro in Italia*, "Temi & Strumenti"*,* Isfol editore, Roma.

ISFOL*, Rapporto 2003. Monografie. L'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro*.

ISFOL (2004*), Rapporto 2004,* Isfol, Roma.

ISFOL (2001), *Servizi per l'impiego, Rapporto di monitoraggio 2000,* Isfol, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 1/2001.

ISFOL (2003), *Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2002,* Franco Angeli, Milano.

ISFOL (2004*), Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro - Monitoraggio 2003,* Gilli D. (a cura di), parte I e II, Isfol Editore, Roma.

ISTAT, *Comunicati stampa Rcfl Istat 2005 e 2006*.

ISTAT, *I gruppi professionali emergenti*, in *Rapporto Istat 2003*.

ISTAT (2004*), L'organizzazione dei tempi di lavoro: la diffusione degli orari atipici,* Argomenti n. 28.

ISTAT*, Statistiche in breve* del 27 marzo 2006.

LAUDADIO A., CONTI C., FERRARI S., LOLLI C., GRIMALDI A. (2005*), Conciliazione tra sfere di vita. Una sfida per l'orientamento e la formazione*, pp. 1-15, in "Osservatorio Isfol" Anno XXVI, n. 4 luglio-agosto.

LAZEAR E., ROSEN S. (1990), *Male female wage differentials in job ladders,* "Journal of Labor Economics", vol. 8.

OUTLIER L.H. (1995*),* in *Business Surveys,* in Cox, Binder, Chinnappa, Christianson, Colledge, Kott (eds), *Business Survey Methods*, John Wiley & Sons, New York, pp.503-523.

LITTLE R.J.A., RUBIN, D.B. (1987), *Statistical Analysis with Missing Data*, J. Wiley & Sons, New York.

MADDALA G.S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics,* Cambridge University Press, Cambridge.

Mander A., Clayton D. (2003), *Weighted Hotdeck Imputation http://fmwww.bc.edu/repec/bocode/w/whotdeck.pdf*.

MANDRONE E., RADICCHIA D. (2005), *La ricerca di lavoro*, I libri del FSE.

MANDRONE E. (2006*), La conciliazione vita/lavoro nell'offerta di lavoro femminile*- Parte III. 4,in *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Cardinali V. (a cura di), Ministero del lavoro*,* Consigliere Nazionali di Parità e Isfol, Rubettino editore.

MANDRONE E. (2005), *Livelli di reddito e tipologie contrattuali* con Tancioni M., in *Raccolta di studi empirici: l'indagine Isfol, La ricerca di lavoro*, "Monografie dell'area Mercato del lavoro", Isfol.

MANDRONE E. (2002*), Le determinanti territoriali del lavoro temporaneo*, con Centra M., Linfante G., Atti del convegno Aiel di Firenze.

MANDRONE E. (2006), *Le scelte previdenziali* con Tancioni M., in *Rapporto sul Welfare*, Pizzuti F. R. (a cura di).

MANDRONE E. (2001), *Le scelte assicurative delle famiglie tra stato e mercato*, con Fornero E., in *Previdenza pubblica e privata: aspetti economici e finanziari*, Beltratti A. (a cura di), Comitato Giorgio Rota, Trauben Edizioni.

MARANO A. (2005), *La nuova riforma pensionistica*, in Rapporto sullo Stato sociale 2005, Pizzuti R. (a cura di), Utet, Torino.

MAROCCO M., RUSTICHELLI E. (2004), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 13/2004.

MEISENHEIMER II J. (1998), *The Services Industry in the 'Good' versus 'Bad' Jobs Debate,* "Monthly Labor Review", february, p. 22-47.

MELICIANI V., RADICCHIA D. (2005), *Rendimenti dell'investimento in capitale umano in Italia: il ruolo dei canali d'ingresso nel mondo del lavoro*, in Mandrone E., Radicchia D. (a cura di) *Ricerca di lavoro: raccolta di studi empirici*, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 13/2005, Isfol, Roma.

MINCER, J., POLACHEK S. (1974), *Family investments in human capital: Earnings of women*, "Journal of Political Economy", vol. 82, pp. S76-S108.

MINIACI, R., (2000). *Microeconometric analysis of the retirement decision in Italy*, OECD Economics Department Working Paper n. 205, OECD, Parigi.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - ISFOL (2006), *Rapporto 2005 sulla formazione continua,* Rubbettino Editore, Soveria Mannelli.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2001), *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità,* ottobre.

NAPOLI M. (2004), *Relazione, Giornate di studio Aidlass*, Padova 21-22 maggio.

OECD (2001), The characteristics and quality of service sector jobs, *Oecd Employment Outlook* Paris.

OECD (2002), *Women at work: Who are they and how are they faring?*, Employment Outlook, pp. 63-125, Paris.

OECD (2005), *Employment Outlook 2005, Appendice statistica*, Paris, giugno.

OECD, *LFS, Labour Market Statistics, Indicators,* vari anni, Paris.

OECD (1999), *The OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy,* Paris.

OLIVETTI C., PETRONGOLO B., *Differenziali occupazionali e salariali di genere: un confronto internazionale*, in corso di pubblicazione Isfol.

OSSERVATORIO ISFOL, 4/2005.

PARISI V. (2000), *Modelli per l'occupazione a confronto: strategie OCSE e orientamenti europei*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e politiche per l'impiego", 3/2000.

PELLIZZARI M., PETRONGOLO B., *Regional Migration and Labor Market Tightness: Evidence from Italy*, in *The Isfol Job Vacancies Time Series: Help Wanted Index, Beveridge's curve and Predictive Capabilities*, Mandrone E., Laj S. (a cura di), in corso di pubblicazione Isfol.

Peracchi F. (2003), *Alcune osservazioni su protezione dei dati personali e analisi statistica* in *Statistica* (vol. 63, fasc. 4, pp. 693-696).

Piccone Stella S., Saraceno C. (a cura di) (1996), *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna.

Pizzi C., Pellizzari P. (1998), *Detecting Outliers in Time Series*, in Rizzi, Vichi, Bock (eds.) *Advances in Data Science and Classification*, Springer.

Pizzuti R., Raitano M. (2005), *La copertura pensionistica delle diverse figure di lavoratori,* in Pizzuti R. (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale*, Utet, Torino.

Pizzuti R., Raitano M. (2005), *La diversa convenienza a richiedere il bonus,* in Pizzuti, R. (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2005*, Utet, Torino.

Royall R.M. (1970), *On Finite Population Sampling Theory Under Certain Linear Regression Models*, "Biometrika", 57, pp. 377-387.

Rubin D.B., Schenker N. (1986), *Multiple Imputation for Interval Estimation from Simple Random Samples with Ignorable Nonresponse*, "Journal of the American Statistical Association" 81, 366-374.

Rubin D.B. (1987), *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*, J. Wiley & Sons, New York.

Rustichelli E. (2005), (a cura di), *Il nuovo part-time,* "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 7/05*,* Isfol, Roma.

Särndal C.E., Lundström S. (2005), *Estimation in Surveys with Nonresponse*, Wiley, New York.

Schafer J.L. (1997), *Analysis of Incomplete Multivariate Data.* Chapman & Hall, London.

Spataro L. (2000), *Le scelte di pensionamento in Italia: un'applicazione (ed estensione) del modello option value*, in "Studi Economici", 72, 1-30.

Speroni D., *Un Paese che aumenta i posti ma non crea lavoro*, "Numeri e Persone".

Tronti L., Ceccato F., *Dinamiche recenti del lavoro atipico in Italia,* Istat, disponibile anche on line all'indirizzo: *http://host.uniroma3.it/facolta/economia/materiali/insegnamenti/430* 1221.pdf.

Viviano E. (2002), *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia*, "Temi e discussioni del Servizio Studi Banca d'Italia" n. 450, luglio.

Wood R.G., Corcoran M.E., Courant P. (1993), *Pay differences among the highly paid: The male-female earnings gap in lawyers' salaries*, "Journal of Labor Economics", vol. 11, pp. 417-41.

Wooldridge J.M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data,* The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

Woolridge J.M. (1997), *Quasi-Likelihood Methods for Count Data*, in Pesaran M.H. and Schmidt P. (ed.), *Handbook of Applied Econometrics*, Volume II, 352-406, Blackwell, Londra.

Collana editoriale *I libri del Fondo sociale europeo*

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

I *file pdf* dei volumi della collana sono disponibili nella sezione *Europalavoro* del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (area "Prodotti editoriali", *http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/Ucofpl/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/ILibriDelFondoSocialeEuropeo/default.htm).*

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

63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione,* ottobre 2005

64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie,* ottobre 2005

65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005,* ottobre 2005

66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume,* ottobre 2005

67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005

68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005

69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006,* dicembre 2005

70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3,* gennaio 2006

71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultatidi due indagini,* febbraio 2006

72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004,* febbraio 2006

73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione,* marzo 2006

74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo,* marzo 2006

75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia,* maggio 2006

76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop,* giugno 2006

77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,* giugno 2006

78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere,* giugno 2006

79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005,* giugno 2006

80 *Plus Partecipation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro,* luglio 2006

Finito di stampare nel mese di luglio 2006
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)