Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

167
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

INDAGINE PLUS
IL MONDO DEL LAVORO TRA FORMA E SOSTANZA
TERZA ANNUALITÀ

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



167
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, ente nazionale di ricerca, opera 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 e allo sviluppo locale ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. L'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione fornendo un supporto tecnico-scientifico al Parlamento, al Ministero del Lavoro e ad altri Dicasteri, alle Regioni, agli Enti locali ed alle Istituzioni sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale, e collabora con le Istituzioni comunitarie. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario Straordinario: Matilde Mancini
Direttore Generale: Aviana Bulgarelli

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana
I Libri del Fondo sociale europeo
raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema"

I testi pubblicati in Collana sono valutati dal Comitato tecnico scientifico interno ISFOL

La Collana I Libri del Fondo sociale europeo è curata da Isabella Pitoni responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica Isfol. Coordinamento editoriale: Valeria Cioccolo, Paola Piras

Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

INDAGINE PLUS
IL MONDO DEL LAVORO TRA FORMA E SOSTANZA
TERZA ANNUALITÀ

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" (Ob. Convergenza) Asse Occupabilità, Obiettivo specifico 2.1, Progetto 4 "Analisi di target specifici del mercato del lavoro", Attività 1 e Governance e Azioni di sistema (Ob. Competitività regionale e occupazione) Asse Occupabilità, Obiettivo specifico 2.1, Progetto 4 "Analisi di target specifici del mercato del lavoro", Attività 1.

Il volume raccoglie i principali risultati della terza edizione dell'indagine Isfol Plus (Participation, Labour, Unemployment, Survey).

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

Sono autori dei testi:

Francesca Bergamante (par. 10.6), *Pietro Checcucci* (par. 8.1), *Gianni Corsetti* (cap. 12), *Roberta Fefè* (par. 8.3), *Monja Ferretti* (parr. 6.1, 6.2), *Michele Giammatteo* (capp. 3, 12, par. 8.3), *Roberto Landi* (parr. 4.2.4.4, 4.3 4.6), *Andrea Laudadio* (par.11.1,11.2), *Federica Laudisa* (cap. 6-approfondimento), *Cristina Lolli* (parr. 6.1, 6.2), *Emiliano Mandrone* (Introduzione, capp. 1, 3, 7, 9, parr. 2.1, 2.3, 2.4, parr 4.1, 4.4, 4.5, 4.6, 6.2, 10.5, 11.1, 11.2,11.3,11.4,11.6,11.7,11.8), *Sante Marchetti* (par. 8.3), *Valeria Perotti* (par. 11.5), *Debora Radicchia* (Introduzione, cap. 5, parr. 2.2, 4.2, 4.3, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4), *Antonella Scarangella* (par. 7.7), *Giuliana Scarpetti* (par. 8.2), *Simona Tenaglia* (par. 11.1,11.2,11.3).

Editing del volume: Anna Nardone.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico interno ISFOL.

Testo chiuso: ottobre 2010.

Copyright (C) [2012] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 3.0 Italia License.
(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.it)



ISBN: 978-88-543-0076-7

Indice

Prefazione 9

Introduzione 13

Cap. 1 Tendenze generali 17
1.1 Andamenti demografici 19
1.1.1 *Scenari demografici* 19
1.1.2 *Invecchiamento della popolazione* 21
1.1.3 *Rappresentatività democratica* 26
1.1.4 *Stranieri* 34
1.1.5 *Lavoro nero - lavoro sommerso* 38
1.2 Tendenze del Lavoro 39
1.2.1 *Bassa partecipazione* 40
1.2.2 *Questione femminile* 42
1.2.3 *Questione giovanile* 44
1.2.4 *Questione over 50* 51
1.2.5 *Questione flessibilità* 52
1.2.6 *Percezioni* 58

Cap. 2 Composizione dell'occupazione 61
2.1 Flessibilità contrattuale 63
2.1.1 *Occupazione formale* 64
2.1.2 *Durata, motivazioni e caratteristiche dei contratti non standard* 69
2.1.3 *Autonomi o Parasubordinati?* 73
2.1.4 *Riclassificazione dell'occupazione non standard* 75
2.2 Il part-time 80
2.2.1 *Le caratteristiche dei part-timers* 85
2.2.2 *La natura volontaria o involontaria del lavoro part-time* 90
2.2.3 *Il rovescio della medaglia del lavoro part-time* 93

2.3 Flessibilità organizzativa 101
2.3.1 *Flessibilità organizzativa: lavoro a turni, notturno, straordinario e orario rigido* 102
2.4 Flessibilità organizzativa v/s flessibilità contrattuale 107

Cap. 3 Dinamica dell'occupazione 111
3.1 Transizioni nella forza lavoro e nell'occupazione: panel 2006-2008 112
3.2 Transizioni nella forza lavoro e nell'occupazione: panel 2005-2008 115
3.3 Dinamica per sottopopolazioni 118
3.4 Densità e discontinuità occupazionale 128

Cap. 4 L'intermediazione 133
4.1 Le modalità dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro 133
4.2 La dinamica della ricerca di lavoro 137
4.3 Gli utilizzatori dei canali di intermediazione 141
4.4 Gli occupati tramite i Centri per l'impiego 152
4.5 Grado si soddisfazione per i servizi erogati dai Centri per l'Impiego 154
4.6 L'ampliamento dei soggetti intermediari 165

Cap. 5 Le persone in cerca di lavoro 177
5.1 Comportamenti ed aspettative delle persone in cerca di lavoro 185
5.2 Salario di riserva e offerta di lavoro potenziale 191
5.3 Difficoltà nella ricerca di un lavoro 200
5.4 La ricerca di lavoro: l'intermediazione fallita 203

Cap. 6 I giovani 211
6.1 Dalla formazione all'ingresso nel mondo del lavoro 211
6.1.1 *L'istruzione dei giovani* 212
6.2 Giovani in cerca di lavoro 232

Cap. 7 Partecipazione lavorativa femminile 239
7.1 Occupazione femminile 240
7.2 Mind the gap: segregazione orizzontale e verticale di genere 244
7.3 Maternità e discontinuità occupazionale 255
7.4 Conciliazione vita-lavoro: condivisione dei ruoli e servizi di cura 260
7.5 Conciliazione: strategie, soddisfazione e difficoltà 267
7.6 Lavoro e previdenza femminile 277
7.7 L'offerta femminile di lavoro: incentivi e tassazione 283

Cap. 8 Gli over 50 289
8.1 Occupati, disoccupati e inattivi 291
8.2 Le scelte di pensionamento 297
8.3 La ricerca di lavoro per gli over 45: un approccio psicosociale 304
8.3.1 *Il modello concettuale* 306
8.3.2 *Analisi in Componenti Principali* 307
8.3.3 *Principali risultati* 316

Cap. 9 Distribuzione dei redditi e della ricchezza 321
9.1 Differenziali di redditi da lavoro: caratteristiche principali 323
9.2 Professionisti 341

Cap. 10 Istruzione, abilità, mobilità sociale e formazione 347
10.1 Istruzione 347
10.2 I motivi dell'abbandono scolastico precoce 360
10.3 Istruzione e occupazione 363
10.4 Abilità 367
10.5 Mobilità sociale 376
10.5.1 *Relazioni intergenerazionali* 386
10.6 Formazione 393

Cap. 11 Nuovi indicatori per il mercato del lavoro 409
11.1 Job satisfaction - soddisfazione lavorativa 411
11.2 Benessere (alias felicità, well-being, happiness) 418
11.3 L'indice di massa corporea (BMI) 425
11.4 Senso civico e domanda di sanzionamento 429
11.5 Avversione al rischio 435
11.6 Aspettative di sopravvivenza 438
11.7 Ulteriori controlli 442
11.8 Alcune applicazioni 445

Cap. 12 Metodologia dell'Indagine campionaria longitudinale PLUS 453
12.1 Il disegno dell'indagine 457
12.1.1 *Piano di campionamento e riporto all'universo* 458
12.1.2 *Il peso longitudinale* 461

Riferimenti bibliografici 465

Prefazione

Per uscire dalla *lunga recessione* sembra esistere una sola possibilità: crescere, ovvero aumentare il PIL. Coniugata differentemente (secondo COM, 2010, deve essere "intelligente, sostenibile ed inclusiva", certo meglio di *stupida, insostenibile ed esclusiva*), il mantra della crescita è continuamente recitato. Secondo la visione liberista, il mercato del lavoro costituisce il *primummovens*, il nucleo da cui deriva il buon funzionamento (ovvero la crescita) del sistema economico. Come raccontano i manuali più à lapage, dovrebbe essere flessibile, con libertà di entrare ed uscire, scevro da "lacci e lacciuoli", così che l'offerta possa dispiegare pienamente la sua forza propulsiva.
[AlanKirman ha recentemente ricordato un sintomatico episodio. Di fronte all'obiezione di un giornalista, "secondo il modello dell'economia *mainstream*, il tasso di disoccupazione dovrebbe essere molto più elevato di quanto è nella realtà", la replica dell'economista ortodosso intervistato è stata: "certamente, il mercato del lavoro non è abbastanza flessibile."]
In realtà, il modello *standard* parifica il lavoro ad un mezzo di produzione, ad una macchina, dimenticando che le macchine non consumano né domandano beni, e che l'economia non è una *hard scienc*e, con sue proprie leggi "naturali" ed una sola ricetta di politica economica (*onesizefitsall*) buona per tutte le stagioni. Nei sullodati manuali ed in molta letteratura, si può leggere, senza che gli scriventi dimostrino alcun imbarazzo, che la disoccupazione è un fenomeno di equilibrio e volontario: dipende dal fatto che chi non ha lavoro in realtà desidera starsene ozioso a casa poiché preferisce il tempo libero ad un impiego.
Secondoi dati più recenti, in Italia il tasso di disoccupazione (esclusi scoraggiati e cassaintegrati) è del 9.7% (i NEET, *Not in Education, Employment or Training* cioè persone che non studiano, non lavorano o non si stanno formando, sarebbero giunte a quota 1,5 milioni), quello giovanile il 32.6% e i disoccupati di lunga durata sono circa il 51,1% del totale. Secondo l'ufficio statistico UE, il tasso di occupazione delle donne senza figli in Italia tra i 25 e i 54 anni, è pari al 63,9% (la media dell'Unione è del 75,8%: in Germania il tasso, per la stessa fascia di età, è dell'81,8%).
Il rapporto PLUS dimostra che la flessibilità si traduce in Italia in precarietà dei rapporti di lavoro, con l'esclusione da prospettive occupazionali di giovani, donne e 50-enni

(quando disoccupati, sono troppo vecchi per riconvertirsi e trovare un nuovo impiego, ma allo stesso tempo troppo giovani per la pensione). I lavori precari (non flessibili si badi bene) si traducono in basse remunerazioni e contributi previdenziali inadeguati.
A mio parere, tale precarizzazione può produrre almeno 3 conseguenze.

- Ci saranno trattamenti pensionistici inadeguati (*pezzenti da giovani e morti di fame da vecchi*) dovuti alle basse contribuzioni di oggi ed ai versamenti previdenziali saltuari e di importo modesto;
- Emolumenti non sufficienti implicano poi un consumo corrente più basso (ovvero un aumento del risparmio *precauzionale*) e quindi una minor domanda aggregata;
- Le aspettative di reddito futuro da parte dei lavoratori (riduzione dei sussidi di disoccupazione e licenziamenti più facili in recessione, ad es.) amplificano gli effetti di una congiuntura negativa.

Se, come il rapporto ISFOL PLUS dimostra, la flessibilità si traduce in *job insecurity*, ci saranno quindi importanti conseguenze negative sui consumi e, via investimenti, sulla domanda aggregata: un meccanismo di retroazione auto-propulsivo (bassi consumi - scarsi investimenti via aspettative - domanda aggregata carente - alta disoccupazione - bassi consumi) che il mercato fallisce di risolvere.
Si potrebbe obiettare che la *domanda* ha effetti nel breve-medio periodo e che, considerando i fattori di *offerta*, dovremmo allungare l'orizzonte di analisi. Purtroppo nel lungo periodo le prospettive sono anche più allarmanti: nel lungo la crescita (così come l'abbiamo conosciuta) è insostenibile.
È stato calcolato che, se la popolazione mondiale consumasse al ritmo di quella statunitense, avremmo bisogno di risorse pari all'utilizzo di altri 5 pianeti come la Terra (http://www.footprintnetwork.org/). La stessa prospettiva di un aumento indefinito delle potenzialità tecnologiche è un concetto che vìola i più elementari principi della fisica, ma non perturba la mente degli economisti tradizionali. Del resto, ricorda Kenneth Boulding: "chiunque creda che una crescita esponenziale possa durare sempre in un mondo finito, o è un folle o un economista". Qualche volenteroso si incaricherà di comunicare ai miliardi di abitanti del pianeta finora esclusi dalla crescita del PIL, che lo dovranno essere anche nel futuro per permettere a noi fortunati di continuare a consumare anche per loro?
La crisi del 2007 si può leggere in una duplice prospettiva: da una parte una crisi economico-finanziaria, dall'altra, una crisi strutturale del sistema economico. Dalla prima, presto o tardi, usciremo (magari con sacrifici finanziari per salvare le banche): ma dalla seconda?
Ciò che occorre è inventarsi un nuovo e diverso modo di vivere, di popolare questo pianeta, di interagire con esso e tra di noi. Questo nuovo modo, questa metamorfosi, potrebbe essere scelta ma molto più probabilmente, visto l'ossessionante mantra della crescita, tra l'altro senza colori per aggettivarla (verde o blu, ad es.), ci sarà imposta, mal-

thusianamente imposta. L'uomo, poiché ha conoscenza del funzionamento dei sistemi viventi, delle reti trofiche, potrebbe finalmente prendere coscienza di non esserne solo osservatore, ma di farne profondamente parte, al pari di batteri e bradipi, di farfalle e sule, e, in base a questo, e contrariamente da loro, decidere il da farsi.
Dalla crisi finanziaria in qualche modo si riuscirà ad uscire [molto lentamente, se si continuano ad utilizzare gli stessi strumenti che l'hanno favorita, se non prodotta], ma i 4/5 della popolazione mondiale rimarranno in uno stato di "povertà". Si è calcolato che se il PIL prodotto oggi dal pianeta venisse distribuito in parti eguali all'intera popolazione mondiale, ci sarebbe un reddito pro-capite (in parità di potere d'acquisto) di 400 $ al mese. Se però la distribuzione del reddito fosse identica all'attuale, avremmo che meno di un miliardo e mezzo di persone vivrebbe con 1600 $ al mese e 5.5 miliardi con 200 $ (la soglia di povertà relativa sarebbe di poco superata).
Crescere tutti non si può. D'altra parte, escludere quasi tutta la popolazione del mondo dalla vita nemmeno e neanche riprodurre il nostro modello di vita (o consumo). Voci alternative si stanno alzando: dal Buthan con la *Felicità interna lorda (FIL)* o l'Ecuador col *buenvivir*. Occorre ripensare a come vivere, perché consumare senza pensare alle conseguenze di ciò, equivale a rubare la speranza a noi tutti e alle future generazioni.

Mauro Gallegati
Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali
Università Politecnica della Marche, Ancona

Introduzione

Il lavoro è il principale strumento per la realizzazione degli individui[1]. Questa funzione insostituibile lo eleva dall'ambito della mera contrattazione commerciale, in qualità di fattore produttivo, a caposaldo della società, perno del dettato Costituzionale, fulcro del sistema economico e previdenziale.
L'attenzione per il lavoro pertanto deve essere alta e costante, al fine di preservarne ruolo e finalità, individuali e sociali[2]. In questi anni il lavoro ha assunto forme sempre nuove e l'occupazione sfugge sempre più alle categorie tradizionali.
Due tendenze generali contribuiscono in maniera rilevante a questo disallineamento tra *chiavi di lettura* e mondo *reale* del lavoro. La prima è un generale processo di flessibilizzazione dell'occupazione che la rende sempre meno stabile, la parcellizza in pacchetti di prestazioni slegate dal fornitore delle medesime e genera processi di sovrapposizione tra più status occupazionali). La seconda, invece è una caratteristica più italiana, e riguarda l'uso improprio di forme contrattuali per le prestazioni oggetto dell'occupazione. Infatti nell'ambito del lavoro dipendente si vedono sovente disattese le istanze di flessibilità che dovrebbero motivare la scelta di dare un impiego a termine mentre, per il versante del lavoro indipendente, si registra un diffuso impiego di lavoratori formalmente autonomi per svolgere mansioni tipicamente subordinate. Questa pratica ha dato luogo al noto neologismo *parasubordinati,* i cui contorni quantitativi sono sempre sfumati e variegati, ma la cui rilevanza quantitativa è sempre assai consistente.
Appare, inoltre, rilevante arricchire le letture sulle tendenze dell'occupazione con indicatori ulteriori rispetto a quelli tradizionali delle discipline economiche. Ampio risalto ha avuto recentemente la *Commissione Stiglitz* che ha chiaramente sostenuto la necessità di cambiare l'approccio interpretativo dei fenomeni economici. Infatti una realtà che è divenuta sempre più complessa ed interrelata, non può essere efficacemente sintetizzata

1. "Un uomo è concepito non come individuo isolato, ma come essere strutturalmente relazionale, e che realizza i suoi scopi mettendosi insieme ad altri uomini". Enciclica Caritas in veritate di Papa Benedetto XVI.
2. Esso gode di una pregevole proprietà: l'individuo ha bisogno del sistema e il sistema dell'individuo. Ciò eleva il lavoro a elemento fondante della società. In altri termini parte dell'energia prodotta dal singolo serve a mantenere il sistema intero e viceversa. Il rapporto tra l'energia che si produce e quella che serve a tenere acceso il sistema è il livello di efficienza del nostro Sistema-Paese.

in un indicatore solo - che poi sia il PIL o il tasso di occupazione è poco rilevante[3] -. Si deve passare da una analisi mono-fattoriale ad analisi-multifattoriali, da legami diretti e "oggettivi" a legami indiretti e "soggettivi". Il problema di misurazione dei parametri di controllo sarà la sfida della statistica moderna e sarà lo strumento indispensabile per il Legislatore che vorrà fare politiche economiche migliori e tempestive.
Infine, con le dovute proporzioni, facciamo nostra la recente *dichiarazione di intenti* del Presidente dell'ISTAT, Enrico Giovannini, alla Conferenza nazionale di statistica del dicembre 2010: "... [serve] una statistica al centro delle relazioni sociali, che, passando per il dibattito pubblico, generi conoscenza, orienti le scelte di chi governa e permetta di misurarne i risultati."
Questo volume restituisce i principali risultati della terza edizione dell'indagine ISFOL PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey). La rilevazione, inserita nel Piano di Attività FSE 2011 - PON Conv. ob. 1 e CRO ob. 2 Asse Occupabilità - Ob. Specifico 2.1 - Progetto 4, Analisi di target specifici del mercato del lavoro, è stata ideata con l'intento di analizzare la composizione di alcuni aggregati, o target, del mondo del lavoro, tra cui anche le donne, i giovani, gli over 50 e rappresenta pertanto un valido strumento di analisi, utile al decision making per analizzare il percorso dell'Italia verso il raggiungimento degli obiettivi Europa 2020. Il disegno dell'indagine prevede, infatti, una serie di sottopopolazioni sulle quali indagare aspetti specifici del mercato del lavoro, dall'ingresso al lavoro dei giovani al prolungamento della vita attiva della popolazione nelle classi di età più anziane, dalla partecipazione della componente femminile alla forza lavoro alla conoscenza dell'intensità, degli atteggiamenti e modalità di ricerca di un lavoro.
La struttura del volume è organizzata in 12 capitoli. Il primo delinea le tendenze generali del mondo del lavoro attraverso una lettura degli scenari demografici. Il secondo capitolo analizza le ricomposizioni quali-quantitative in atto della forza lavoro, esplorando la flessibilità contrattuale e organizzativa del mondo del lavoro. Il terzo capitolo osserva la struttura longitudinale dell'Indagine ISFOL PLUS, effettuando analisi di flusso tra le diverse condizioni occupazionali individuali nel mercato del lavoro. Il quarto capitolo è dedicato al tema dell'intermediazione, ovvero alle modalità dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Il quinto capitolo considera, invece, l'altra faccia della medaglia, ovvero i comportamenti e le aspettative delle persone in cerca di un lavoro, le difficoltà nella ricerca di un lavoro e l'intermediazione "fallita". I capp. 6, 7, 8, affrontano, invece, le questioni del basso livello di partecipazione lavorativa, rispettivamente, dei giovani, delle donne e degli over 50. Il nono capitolo tratta il tema dei redditi da lavoro

3. Come recentemente ricordava il Governatore della Banca d'Italia Draghi nella Lezione Magistrale in Onore di Giorgio Fua all'ISTAO di Ancona - Con straordinaria lungimiranza, Fuà sosteneva già all'inizio degli anni Novanta, che "dobbiamo smettere di privilegiare il tradizionale tema della quantità di merce prodotta e dedicare maggiore attenzione ad altri temi, che non possono più essere considerati secondari dal punto di vista del Benessere collettivo" (ambiente, soddisfazione, alienazione lavorativa, ecc.).

e della ricchezza familiare. Il decimo capitolo approfondisce i temi dell'istruzione, delle competenze, della mobilità sociale e della formazione, mentre l'undicesimo capitolo è dedicato ai nuovi indicatori del mercato del lavoro, che utilizzano misure soggettive di benessere. L'ultimo capitolo descrive la metodologia dell'indagine campionaria, in particolare per gli aspetti longitudinali (panel Plus).

Le analisi proposte sono di tipo essenzialmente descrittivo, con una formalizzazione minima e la ricerca costante della massima interdisciplinarietà possibile. Infatti, oltre che analizzare i temi si vuol mostrare lo strumento di analisi, favorendo la massima diffusione e la politica delle analisi multilivello, per cui un tema è prima descritto, poi analizzato e contestualizzato e poi, eventualmente, si affinano gli strumenti di analisi in pubblicazioni specifiche. L'approccio di fondo è sistemico, per cui la lettura cerca di alzare lo sguardo all'insieme piuttosto che al particolare, contaminando ambiti e discipline. In questo volume sono stati sviluppati o sintetizzati anche alcuni dati già pubblicati su riviste scientifiche o altre collane dell'Istituto; è sempre citato il riferimento.

Questa premessa vuole anche, brevemente, ricordare gli attori di questa attività. La stesura ed elaborazione dei dati della rilevazione ISFOL PLUS è, infatti, solo la parte finale di un processo assai lungo e complesso, al quale hanno contribuito alcuni colleghi che ci preme indicare e ringraziare: Gianni Corsetti, Michele Giammatteo e Manuel Marocco. Gli autori sono responsabili delle affermazioni fatte e la loro opinione non - necessariamente - impegna e rappresenta la posizione dell'ISFOL.

Infine, un ringraziamento ai colleghi dell'Amministrazione, della Comunicazione e ai curatori dell'editing e un ringraziamento speciale ad Anna Nardone per la predisposizione dei testi e a Cristina Lolli per la diffusione dei dati.

Molteplici sono le pubblicazioni scientifiche che approfondiscono i temi trattati dando conto, con le metodologie più recenti e appropriate, di ulteriori risultati ed implicazioni. La disponibilità dei microdati consente di replicare le analisi proposte o approfondirle in maniera differente, di amplificare l'utilizzo dei dati e di restituire alla collettività i risultati della rilevazione, pertanto l'Istituto incoraggia, attraverso il Protocollo Comunicazione Dati, la diffusione e l'utilizzo dei microdati.

Note per la corrispondenza.

- Per commenti e osservazioni generali: e.mandrone@isfol.it.
- Per richiedere i microdati: plus@isfol.it.

1 Tendenze generali*

Ogni qual volta si presenta un rapporto sull'occupazione basato su dati campionari si rischia di fare della mera cronaca delle vicende di un mercato del lavoro che non c'è più[1] e la storia ricostruita al momento della rilevazione magari appare ormai superata dai tempi, dalle norme introdotte nel frattempo o dalla contingenza (che mai, come in questi mesi di crisi, appare dirompente).
Pertanto, prima di considerare analiticamente i vari aspetti dell'attuale mondo del lavoro, appare necessario dare dei riferimenti stabili e di lungo periodo entro cui contestualizzare le ricomposizioni in atto nello stesso mercato e più in generale nella popolazione.
Il mondo del lavoro - italiano e non solo - deve confrontarsi sempre di più con il sistema in cui vive. Gli agenti - una volta considerati esogeni - sono penetrati sempre più in ciò che chiamiamo *mercato del lavoro*. Diventa quindi oltremodo necessario richiamare alcune tendenze generali, prevalentemente demografiche, con cui avremo inevitabilmente a che fare negli anni a venire e che quindi rappresentano una chiave di lettura propedeutica ai fenomeni specifici.
Innanzi tutto rammentiamo come la demografia e le caratteristiche dell'attuale occupazione disegneranno pericolose traiettorie per il sistema previdenziale e dei conti pubblici. Molti andamenti - fortunatamente - sono prevedibili e consentono appropriate contromisure, sfortunatamente sgradevoli poiché richiedono interventi fiscali o previdenziali, comunque restrittivi.
In tale contesto esistono alcune questioni emergenti.
La prima riguarda i giovani che entrano nel mondo del lavoro: sono relativamente meno rispetto al passato, poiché a coorti di popolazione più esigue corrispondono minori flussi

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL.

1. Tuttavia non esiste una soluzione (praticabile) a questo wave-lag e pertanto si ritiene necessario contestualizzare il periodo in cui queste rilevazioni sono state eseguite per tratteggiare i caratteri dell'occupazione, del lavoro e degli individui, dal momento che in queste analisi il contenuto non è estraneo al contenitore, ovvero i dati rispecchiano anche l'ambiente (ciclo economico, normativa vigente) in cui si è svolta l'indagine, al netto dei trattamenti statistici eseguiti per ridurre i disturbi legati alle stagionalità dell'occupazione e del territorio e all'azione dell'auto-selezione del campione longitudinale.

in entrata (in particolare, rispetto alle ipertrofiche coorti del *baby boom*) ciononostante sono più esposti a periodi di disoccupazione e a fasi di discontinuità occupazionale.
La seconda, e complementare alla prima, è rappresentata dai lavoratori stranieri. Essi sono una risorsa che può essere assai utile a ponderare gli squilibri presenti nella popolazione, ma deve essere utilizzata con opportuni servizi di integrazione, per non azzerare il saldo costi-benefici.
La terza - oramai una *leitmotiv* - riguarda le donne e i loro livelli di partecipazione troppo bassi. In particolare nelle fasce d'età centrali, in prossimità del periodo di maggior fecondità. Il loro coinvolgimento nella popolazione attiva non è più auspicabile, ma necessario. Sono una risorsa strategica che necessita di strumenti di attivazione e conciliazione adeguati.
La quarta è quella della classe d'età over 50, una delle questioni più critiche e onerose in termini di finanza pubblica. I tassi di attività, pur con livelli di salute, efficienza fisica e produttività lavorativa molto buoni, sono troppo bassi e porteranno scompensi finanziari prima e previdenziali poi.
Inoltre, si devono considerare anche alcune tendenze più generali come la globalizzazione, la delocalizzazione, la scarsità di risorse energetiche, ecc., non governabili a livello di singolo stato[2]. Queste riducono la quantità di domanda di lavoro nei mercati nazionali in cambio di prezzi al consumo minori (si è importata bassa inflazione in cambio di disoccupazione) generando correnti centrifughe che diventano sempre più forti e tali, per esempio nel nostro paese, da minare la struttura manifatturiera e, conseguentemente, rimettere in discussione il livello di tutele nel mercato del lavoro nazionale[3].
Inoltre da un lato la riduzione della densità occupazionale - dovuta a carriere discontinue e all'alternarsi di periodi di occupazione e non occupazione - ha comportano significative sotto-contribuzioni previdenziali e fiscali, mentre dall'altro la ridotta intensità lavorativa, legata alla modulazione della partecipazione lavorativa durante le diverse fasi della vita (p.e. il part-time) comporta una erogazione di lavoro inferiore.
Nei paragrafi che seguono sono messi in luce i principali aspetti[4], ma per affrontare in modo compiuto questi fenomeni saranno necessari ulteriori approfondimenti.

---

2. ... I timori di dumping sociale e di concorrenza sociale nell'Unione europea, i timori cioè che le imprese potessero sfruttare il perfezionamento della libertà di circolazione dei capitali per trasferire la produzione in quegli stati membri dove le tutele e le regolamentazioni sociali e il costo del lavoro fossero inferiori, e che per conseguenza i governi e i sindacati si trovassero costretti a ridurre gli standard sociali applicabili nei sistemi economici nazionali al fine di scongiurare la perdita di occupazione. Stefano Sacchi, "L'innovazione del welfare in Europa". Il Mulino, 2008.
3. Senza entrare nel merito, si pensi alle recenti vicende sugli accordi per gli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori del gruppo Fiat, incentrate esclusivamente sugli aspetti organizzativi.
4. Il compito degli uomini di cultura è più che mai oggi quello di seminare dei dubbi, non già di raccogliere certezze. (N. Bobbio, in *Politica e cultura*, Einaudi,1955).

1.1 Andamenti demografici

In una lettura sistemica, il ruolo di scenario è assunto dalla dinamica della popolazione[5] (demografia) che traccia i limiti quantitativi entro cui sviluppare le analisi sulla qualità della partecipazione (mercato del lavoro). Innanzi tutto occorre partire da alcune tendenze di lungo periodo: il saldo demografico naturale (differenza tra il numero delle nascite e quello dei decessi) è negativo, anche il tasso di natalità (nati vivi rispetto ai residenti) è in calo, mentre il tasso di fecondità (figli per donna) sta tornando a crescere seppur di pochissimo e partendo da una base molto modesta, oscillando intorno a 1,3 figli per donna.

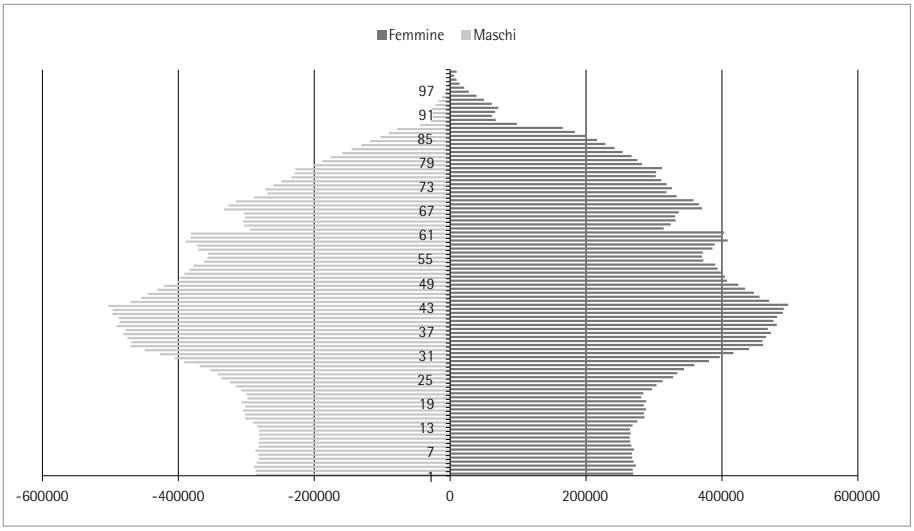
1.1.1 Scenari demografici

Le modeste dinamiche positive riscontrabili nella demografia del nostro paese sono prevalentemente attribuibili alla componente regolarizzata di cittadini stranieri. Al netto dell'attuale composizione demografica della popolazione, le nuove coorti entranti nel mercato del lavoro (fig. 1.1) sono più leggere, in valore assoluto, rispetto a quelle precedenti, più pesanti poiché portatrici del fenomeno del *baby boom*.
Gli uomini vivono in media 78,9 anni e le donne 84,2. Gli immigrati, unica voce largamente positiva, sono 4,3 milioni, pari al 7% dei residenti. Come si vede "coorti anoressiche" prendono il posto di "classi di ferro" generando un "effetto sostituzione" che ha come principale conseguenza la riduzione della popolazione in età lavorativa, ovvero l'offerta di lavoro potenziale. Cioè si assiste ad un progressivo ridimensionamento della partecipazione media dovuto ad una sotto-contribuzione delle coorti relativamente più giovani che tende a deprimere la partecipazione generale, con conseguente riduzione del tasso di attività.
Questa lettura sottende due ottime notizie: si vive più a lungo e si lavorano meno anni nella vita, il che però - detto in altri termini - rappresenta l'inesorabile peggioramento del rapporto di dipendenza *giovani/anziani* e *pensionati/occupati.* In altri termini, osservando la fig. 1.2, vediamo come i *baby boomers* (nati tra il 1950 e il 1970) nel 1987 avessero in media 22 anni. Pertanto l'onda anomala ogni decennio si posiziona rispettivamente a 32 anni nel 1997 e 42 anni nel 2007. Si vede chiaramente che i 22enni (età in cui la partecipazione è già prossima ai suoi livelli medi) nel 1987 erano poco meno di 1 milione, nel 1997 poco meno di 900.000 e nel 2007 solo 600.000 individui! Siamo prossimi a passare dall'attuale - irrisolto - *problema della bassa* partecipazione, in particolare delle donne, dei giovani e degli ultra-cinquantenni, alla prossima questione della *insufficiente partecipazione* della forza lavoro potenziale, passando dall'*eccesso di offerta* alla *carenza di offerta* di lavoro. La differenza di capienza, di entità delle coorti

5. Con il 12% degli oltre 499 milioni di abitanti dell'Unione europea (59.9 milioni), l'Italia rappresenta il quarto paese per importanza demografica dopo Germania (82,3 milioni), Francia (64,4 milioni) e Regno Unito (61,6 milioni). Nel 2001-2008 l'Italia occupa la settima posizione rispetto al tasso di variazione medio annuo della popolazione complessiva e si colloca, con lo 0,75%, nettamente al di sopra della media UE27 (0,48%). Sopra l'Italia troviamo a breve distanza la Francia (0,78%). Tratto da ISTAT, Noi Italia 2010.

a distanza di 20 anni è mostrata nella fig. 1.3, in cui si vede bene il deficit di individui, e quindi di potenziali occupati (carenza d'offerta di lavoro), rispetto al livello definito dalle popolose coorti dei *baby boomers* degli anni '60.
Questi fenomeni demografici hanno il pregio di essere lenti e con una forte inerzia, pertanto si prestano favorevolmente ad una proiezione nel futuro o, in altre parole, avrebbero consentito al Legislatore di prepararsi a fronteggiare per tempo carenze o eccesso di popolazione, di occupati o di pensionati [6] con relativi fabbisogni economici, fiscali e previdenziali[7].

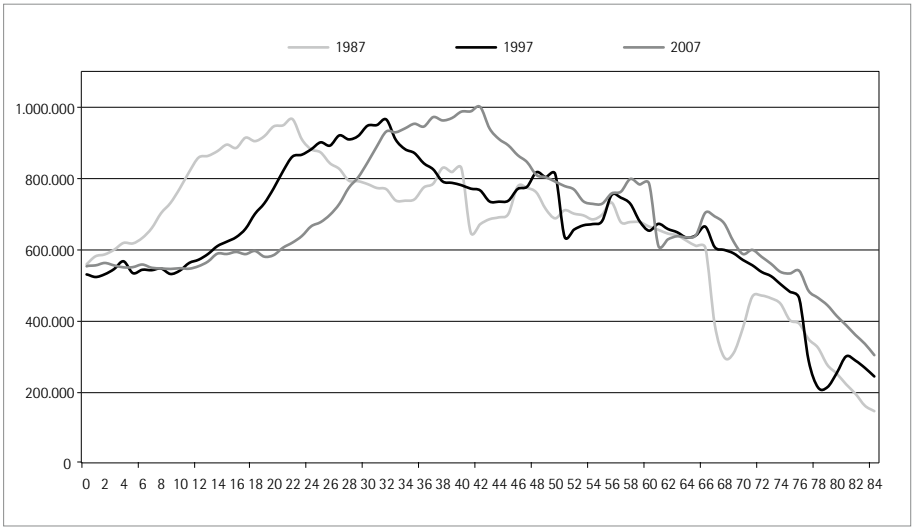
Figura 1.1 **Popolazione residente al 1 gennaio 2007 per età e sesso**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

6. Una chiara e sintetica analisi è stata fatta da Giorgia Capacci, "L'opportunità della finestra demografica in Italia: perché non sfruttarla?", 2006. Sintetizzando ... nel corso degli ultimi cinquanta anni la quota di over 65 è raddoppiata mentre il numero di bambini si è quasi dimezzato. Invece è rimasta, stabile la popolazione in età attiva, ciò è frutto soprattutto dei *baby boomers*. Questo fenomeno - ovvero un periodo in cui un maggior numero di individui in età lavorativa mantiene un numero relativo più basso di anziani e giovani a carico - va governato poiché alla fase positiva, in cui molti pagano i contributi, seguirà una fase negativa, in cui dovranno essere pagate molte pensioni; questa dinamica evidentemente genererà un tracollo finanziario per l'impossibilità di far fronte alla crescita esponenziale della spesa pensionistica. Quando il tasso di fecondità diminuisce - fase avvenuta in Italia nel periodo seguente il *baby boom*, il cui anno centrale può approssimativamente essere indicato il 1964 - in una prima fase la popolazione attiva aumenta considerevolmente rispetto ad anziani e giovani, cioè alle fasce di popolazione che sono a carico. Questa situazione offre alle famiglie un'opportunità unica per sottrarsi alla povertà, a patto che i Governi dei Paesi in cui tale finestra si manifesta facciano i necessari investimenti nella sanità, nell'istruzione e nella creazione di opportunità di lavoro (UNFPA, 2002).
7. Il *baby boom* per i quarantenni di oggi è come fare una sosta dopo un lungo viaggio in autostrada e trovare nel parcheggio dell'autogrill un bus a due piani pieno di turisti appena fermato. Tutto diventa più difficile: per prendere un caffè ci vogliono 10 minuti, i bagni sono sporchi, il camogli è terminato e i posti a sedere sono già tutti occupati.

Figura 1.2 **Popolazione residente al 1 gennaio 1987, 1997 e 2007 per età**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008 *www.demo.istat.it*

1.1.2 Invecchiamento della popolazione

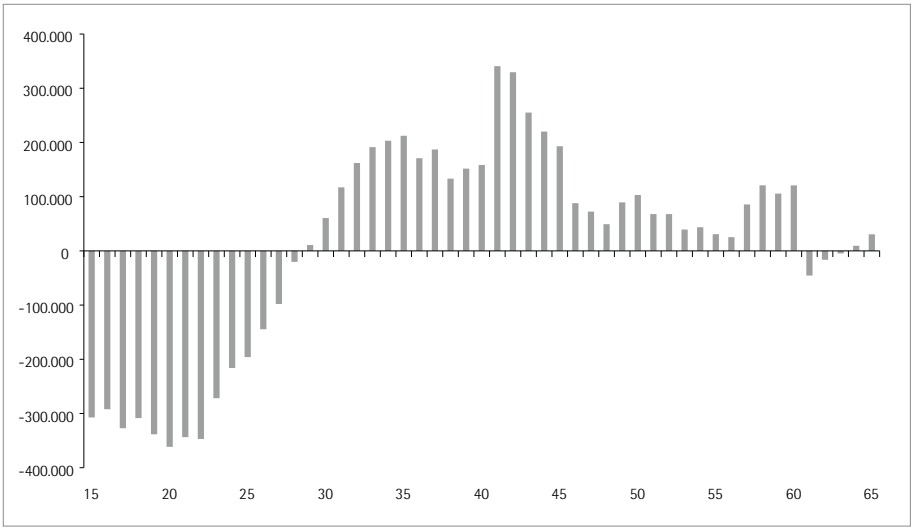
Daniel Pennac sostiene che "Invecchiare è l'unico modo ... per non morire giovani". Tuttavia, l'idea di allungare costantemente la vita biologica ha un costo. "Possiamo permetterci di invecchiare?" si chiedeva nel 1996 Richard Disney. Senza scomodare le pensioni, l'invecchiamento della società italiana potrebbe agire da freno assai potente sui tassi di crescita del reddito *pro-capite*, che rischia di restare negativo a lungo perché nella popolazione aumenta il peso dei non produttori e dei lavoratori più anziani. A queste tendenze sfavorevoli si può però reagire, in particolare, creando un sistema socio-economico diverso in cui donne e giovani trovino più facilmente lavoro. Con questa soluzione si risolverebbe la maggior parte dei problemi demo-economici dell'Italia, almeno per i prossimi 20 anni.

"Ebbene - come affermano in un loro articolo McDonald, Temple e Utomose[8] - se il miracolo si compisse, se le donne italiane cominciassero a lavorare sempre di più per il mercato, fino a raggiungere, nel 2025, i tassi di attività delle donne svedesi, la crescita del *PIL-pro-capite* sarebbe robusta per i prossimi 15-20 anni, pur in presenza di una produttività del lavoro stagnante".

8. Un set di scenari demografici (anche) per l'Italia, *www.neodemos.it.*

Un altro aspetto da sostenere è l'erosione dalla inattività assoluta. Molte fasi della vita possono dare, comunque, un contributo, individualmente minimo, ma complessivamente rilevante. Si pensi a part-time in uscita, alla *trasmissione di sapere* e formazione alle nuove generazioni, al ruolo di *ombudsman* o *garante sociale*, ovvero assumere responsabilità nella gestione della "cosa pubblica" avendo l'esperienza e il disincanto per giudicare e denunciare. Quante cose semplici si potrebbero fare. Già domani.

Figura 1.3 Disequilibrio demografico tra le coorti in età attiva, differenza tra il 2007 e il 1987



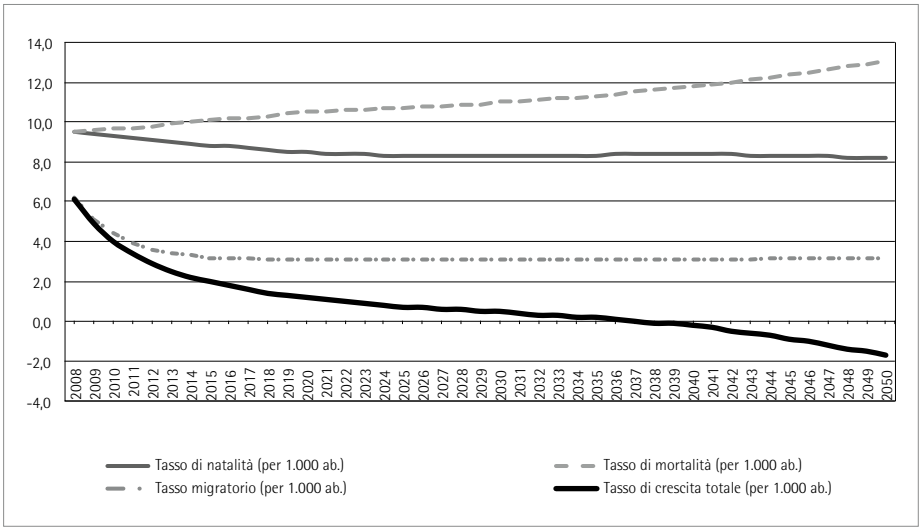
Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008 *www.demo.istat.it*

Gli andamenti, previsti per i prossimi 40 anni, del tasso di natalità[9] e mortalità vanno distribuendosi in termini divergenti (fig. 1.4), ovvero la natalità decresce lievemente per poi stabilizzarsi mentre il tasso di mortalità cresce in maniera costante. Il tasso migratorio decresce nei prossimi anni e poi si stabilizza, mentre il tasso di crescita è decrescente e perfino negativo.
L'età media della popolazione crescerà costantemente e ciò si porterà dietro un avanzamento del momento della maternità (fig. 1.5). Migliora il livello di fecondità, poiché si dovrebbe passare (grazie alla componente immigrata) da 1,4 figli attuali a poco meno

9. Il recupero di natalità cui si è assistito negli ultimi 10-15 anni sta andando progressivamente esaurendosi. Tale processo è parallelo, peraltro, all'uscita dal periodo di vita fecondo delle generazioni *baby boomers* del Paese. Ad esempio, le donne della classe 1964, prima generazione *baby boom* in Italia, hanno compiuto 45 anni di età nel corso del 2009. Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.

di 1,6 figli nel 2050, ma resta distante dalla soglia della perfetta sostituzione intergenerazionale (2,1 figli). Rilevante è il nuovo ruolo economico e sociale che assumerà la terza età e la dimensione della quantitativa della *quarta età*, con l'innalzamento delle esigenze di cure continuative[10].

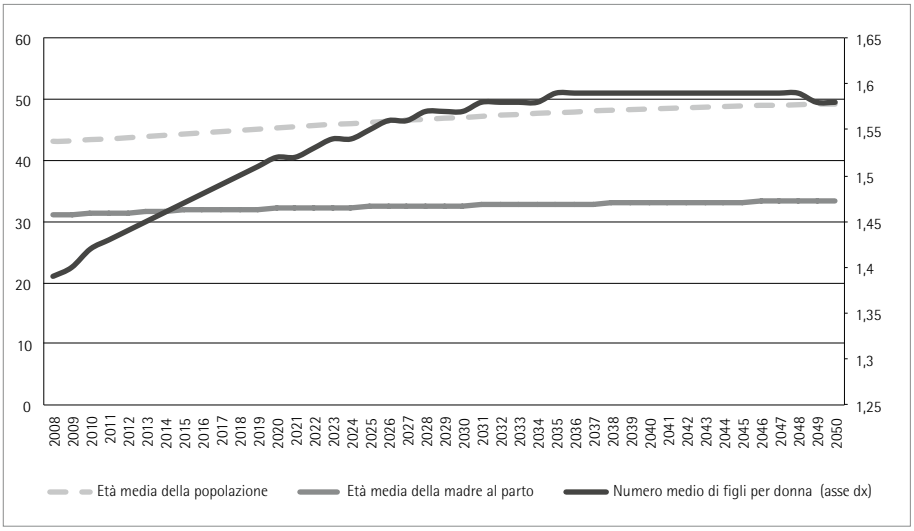
Figura 1.4 Tassi di natalità, di mortalità, migratorio e tasso di crescita. Anni 2008-2050 scenario centrale ISTAT



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, *www.demo.istat.it*

10. Nella Galleria Borghese di Roma c'è una delle più straordinarie e impareggiabili opere d'arte del nostro patrimonio culturale: la scultura marmorea del Bernini raffigurante Enea che fugge dall'incendio di Troia con in braccio il vecchio padre e il figlioletto al seguito. Presente, passato e futuro (Enea, Anchise, Ascanio) si fondono in una visione unitaria, sorretta e illuminata dal Fato. Bernini trova ancora attuale (è il 1618 circa) l'allegoria della *generazione di mezzo che sorregge la vecchia e instrada la nuova* così come Virgilio (nel I secolo A.C.) la scrisse ambientandola nella antichità classica (1100 A.C., circa). Quello che per 3000 anni appariva come il naturale avvicendarsi delle stagioni della vita, dove l'apice della forza fisica coincideva con il proprio massimo splendore, è stato, recentemente, sovvertito. Il padre non si indebolisce con il passare degli anni e anzi accresce il suo patrimonio, non cedendo al figlio né il ruolo sociale né quello economico.

Figura 1.5 **Età media della popolazione, della madre al parto e numero figli per donne. Anni 2008-2050 scenario centrale ISTAT**

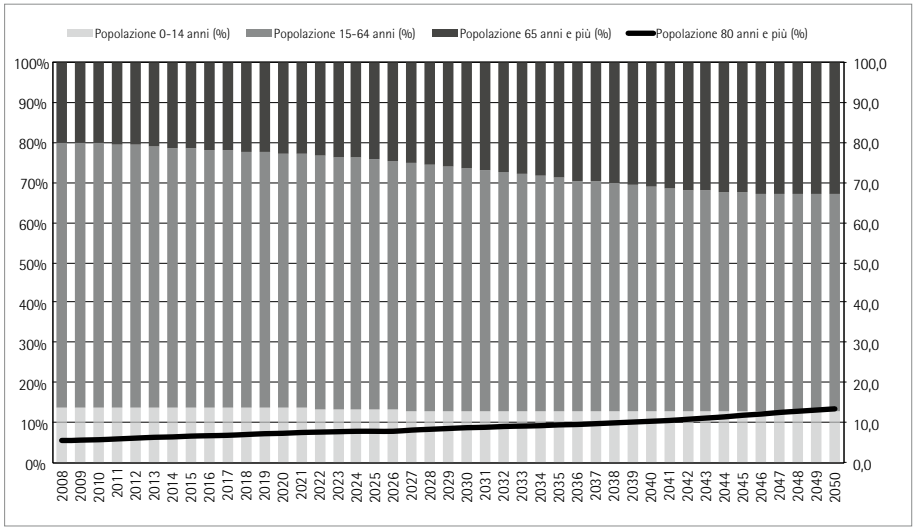


Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, *www.demo.istat.it*

La composizione della popolazione per età è destinata a caratterizzarsi per una incidenza superiore per la componente più anziana. Nella fig. 1.6 vediamo una erosione progressiva della classe 15-64 anni, coincidente sostanzialmente con la parte attiva della popolazione, a beneficio della classe immediatamente successiva. Da notare la crescita costante e significativa della componente ultraottantenne[11].

11. Osservando l'andamento della sopravvivenza negli ultimi cento anni, l'aumento dell'aspettativa di vita complessiva è dovuto alla riduzione dei rischi di morte in tutte le fasi dell'esistenza. Se si considera, invece, l'andamento recente, il miglioramento delle condizioni di sopravvivenza si concentra soprattutto nelle fasce di età anziane. All'età di 65 anni la speranza di vita residua è oggi di 18,2 anni per gli uomini e di 21,7 anni per le donne. Ciò significa che il declino recente della mortalità interessa soprattutto gli anziani, cioè coloro che in via pressoché esclusiva contribuiscono ai più recenti guadagni della speranza di vita alla nascita. Questo processo è estremamente importante, soprattutto se visto in relazione al fatto che sempre più individui raggiungono la soglia degli 80 anni e che dopo queste età si vive sempre più a lungo. In base alle tavole di mortalità stimate per il 2009 il 50% della popolazione maschile potrebbe aggiungere gli 81 anni di vita e il 25% gli 88 anni. Le donne, potendo contare su condizioni più favorevoli, supererebbero la soglia di 86 anni nel 50% dei casi e quella di 92 anni nel 25%. Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.

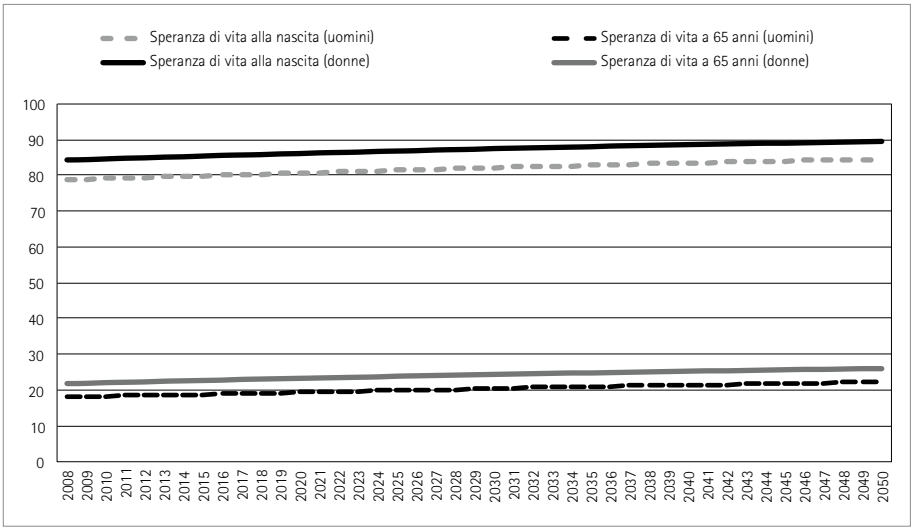
Figura 1.6 **Composizione per età della popolazione. Anni 2008-2050 scenario centrale ISTAT**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, *www.demo.istat.it*

La lettura congiunta di questi dati mostra come a 65 anni si vivrà in buona salute, con ottime aspettative di vita e in buona compagnia. Inevitabile che una quota così rilevante della popolazione non possa non contribuire ancora attivamente alla crescita economica del paese. Con orari ridotti, magari in ruoli diversi, spesso con impieghi complementari a quelli standard, ma comunque dovranno essere congeniati strumenti e organizzazioni del lavoro in grado di aumentare il livello di partecipazione delle coorti più anziane, soprattutto per il primo lustro. Nella fig. 1.7 si mostrano le aspettative di vita per uomini e donne alla nascita e all'età di 65 anni.

Figura 1.7 **Speranza di vita alla nascita e a 65 anni per genere. Anni 2008-2050 scenario centrale ISTAT**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTA, Statistiche sulla popolazione, *www.demo.istat.it*

A metà del secolo non sarà raro per una donna spegnere 90 candeline (qualcuna meno per gli uomini). I sopravvissuti (a patologie e incidenti) a 65 anni avranno davanti a sé almeno 20 anni se maschi, qualcuno in più se femmine[12].
L'influenza dei fattori demografici agisce in maniera diretta nell'aumento del carico sociale ed economico che grava sulla popolazione attiva in generale e nella dinamica di ricambio di questa stessa popolazione. Il nostro indice di dipendenza, cioè il rapporto fra popolazione non in età lavorativa e quella potenzialmente attiva (15-64 anni), ci colloca con 51,7% ancora ai primi posti nell'ambito dell'Unione a 27, terzi dopo Francia e Svezia e all'interno del gruppo degli otto membri al di sopra della media (pari a 48,7%).

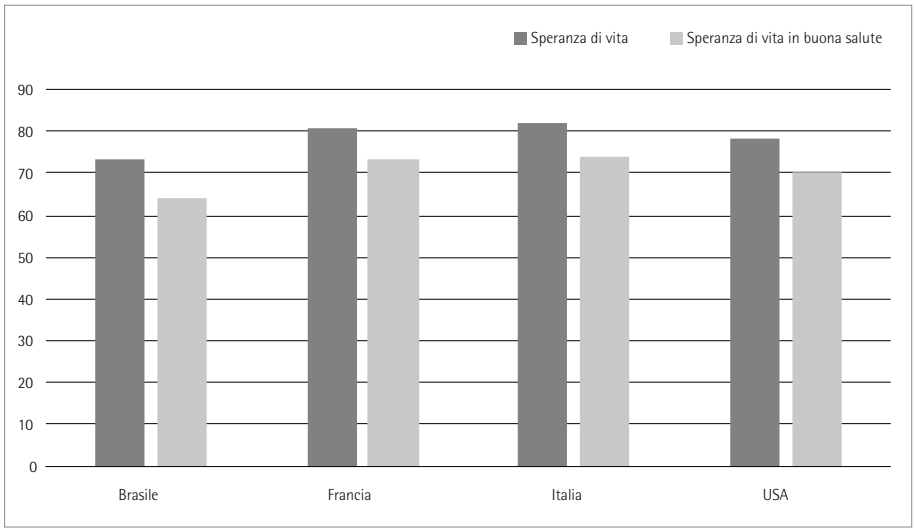
1.1.3 Rappresentatività democratica

A ben vedere esiste anche un rischio di sovra-rappresentanza democratica. Infatti, l'Italia, secondo i recenti dati OCSE, è il paese con la spesa pensionistica più alta: circa il 14% del PIL, pari ad un terzo della spesa pubblica complessiva. Ciò va a discapito soprattutto dell'istruzione e delle politiche sociali[13]. Inoltre, il tasso di occupazione degli ultra cin-

12. La speranza di vita alla nascita è pari a 78,9 anni per gli uomini e a 84,2 anni per le donne La differenza tra i generi, che era pari a 6,9 anni nel 1979, è oggi ridotta a 5,3 anni. Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.
13. Trasferimenti monetari alle famiglie (2005) ogni 100 impiegati per finalità sociali (previdenza, assistenza, sanità): Italia 4 (pari a 1.600 euro); Francia 11; Svezia 13, Media UE 10. EUROSTAT 2008.

quantenni è pari al 33,8%, il più basso della Comunità europea, si ritirano dal lavoro in media a 59 anni (2 anni prima della media EU) pur godendo di buona salute[14] (fig. 1.8).

Figura 1.8 **Speranza di vita e speranza di vita in buona salute (età), confronto internazionale**



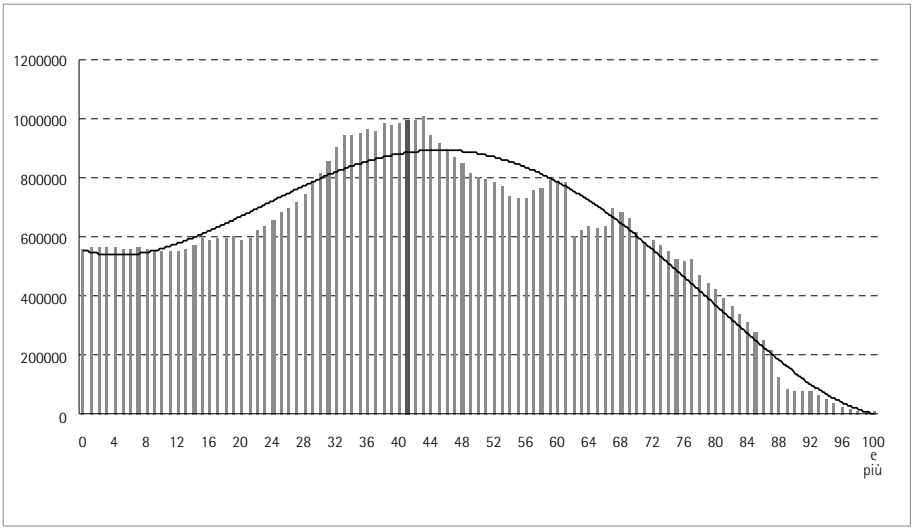
Fonte: Organizzazione mondiale per la sanità (OMS), anno 2002

Ciò conduce certamente al dissesto economico del paese, ma perché allora non si fa di più per evitarlo, ignorando l'interesse collettivo? Non si vuole essere strumentali a chi è pronto a distruggere quel poco di stato sociale che sopravvive nel nostro paese, né vogliamo generalizzare (accomunando formiche e cicale), tuttavia, la sciagurata combinazione di effetti demografici e tendenze socioeconomiche costringe a fare delle valutazioni di lungo periodo[15]. Consideriamo la fig. 1.9 l'individuo mediano, colui che divide in due la popolazione e l'elettore mediano nella fig. 1.10, colui che divide in due gli elettori.

14. La liberazione della popolazione dal peso e dalle costrizioni delle patologie e delle disabilità è il fatto più straordinario, rivoluzionario e innovatore del secolo scorso. (Massimo Livi Bacci, 2010) Ciò ha consentito un incremento dell'efficienza economica della popolazione. L'Organizzazione mondiale per la sanità (OMS) indica il DALY (Disability Adjusted Life Years) per l'Italia nel 2002 a 118/1000 contro una media dei paesi a reddito alto di 127/1000. Questo risultato è una conquista sociale, frutto di buone tutele, sanità diffusa, prevenzione e assistenza e, come tale da salvaguardare. I segnali di un decadimento delle *performance* sanitarie ci sono e sono riconducibili all'aumento dell'incidenza dell'obesità, del fumo e dell'abuso di sostanze nocive (e delle loro conseguenze).

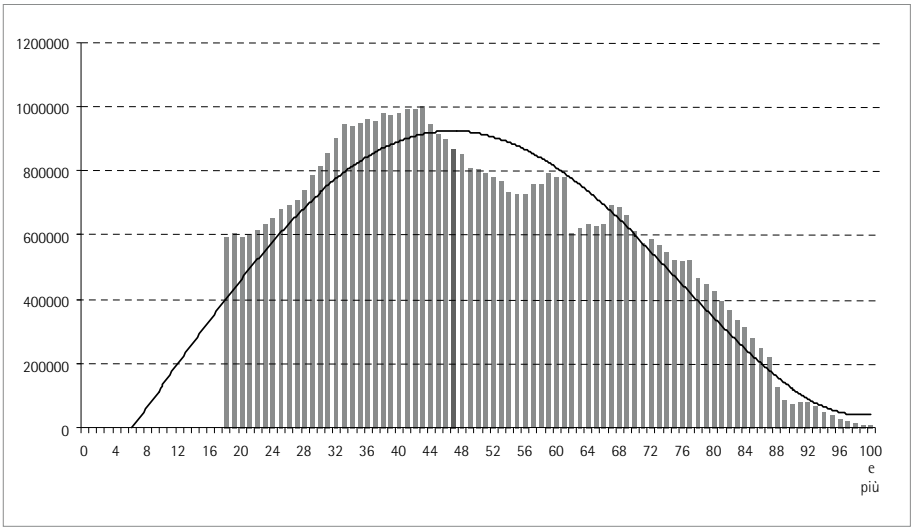
15. In Gran Bretagna si sta discutendo di riforma del welfare, proprio in virtù dei costi che sta generando, fuori controllo. David Cameron, Primo Ministro, ha esordito introducendo la Big Society in cui i tagli non possono essere generalizzati, ovvero "Non si può partire dal basso, coloro che hanno le spalle più larghe dovranno sostenere un peso maggiore". Un colpo a sorpresa per un conservatore, in cui si afferma che si dovrà contribuire più proporzionalmente ai costi sociali (Discorso d'insediamento del Primo Ministro, 2010).

Figura 1.9 **Individuo mediano (popolazione 59 mil., età mediana 42 anni)**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

Figura 1.10 **Elettore mediano (elettori 49 mil., età mediana 47 anni)**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

Considerando il sistema elettorale, ovvero vigente un sistema elettorale pseudo-maggioritario, con una vita media che si allunga continuamente ed una popolazione elettrice sbilanciata verso le coorti più vecchie, l'individuo mediano è destinato ad inseguire l'elettore mediano. Ciò si traduce in tutti gli ambiti in cui si delega la propria volontà attraverso strumenti di rappresentanza, in un eccesso sistematico di potere per le coorti più anziane. Per cui i quarantenni, pur essendo arrivati ad essere le coorti mediane della distribuzione demografica, in termini di rappresentatività elettorale sono ancora lontani 5 anni dall'essere le coorti di riferimento per la politica e il *gap* è destinato a crescere, tab. 1.1. Se consideriamo poi l'ambito sindacale l'ingresso nel mondo del lavoro si è posticipato di molto e ciò sposta ancora di più verso le coorti più vecchie anche l'elettore mediano sindacale.

Tabella 1.1 **Popolazione ed elettori presenti e futuri**

	2007		2027		2047	
Età (range)	0-100	18-100	0-100	18-100	0-100	18-100
Popolazione	59 mil.	49 mil.	62 mil.	52 mil	61 mil	52 mil
Media	42,3	49,3	46,1	53,1	48,5	55,9
Mediana	42	47	48	54	50	57
Distanza tra l'individuo e l'elettore mediano						
Anni (gap)	**-5**		**-6**		**-7**	

Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

Tutto ciò rende più comprensibile la perdurante strategia delle generazioni al potere di procrastinare i costi correnti sulle generazioni future[16]. In continuità con questa politica conservatrice, anche quando si parla di politiche sociali, si riesce a creare segmentazione tra chi ha degli aiuti, chi ha qualcosa e chi niente di niente. Si riesce a dividere il mondo per età, appartenenza e nascita anziché unirlo per cittadinanza, diritti o merito. Sfruttando asimmetrie informative e l'inerzia del sistema di rappresentanza la lobby

16. Sartor fornisce i dati per un anno emblematico in Italia, quello della riforma Dini (1995). È la coorte di chi nel 1995 aveva tra i 15 e i 20 anni - gli attuali trentenni - quella che presenta i conti generazionali peggiori. Lo squilibrio generazionale nella distribuzione tra costi e benefici delle politiche di bilancio è evidente. Per garantire la sostenibilità dei conti pubblici, la generazione nata negli anni '70 dovrà sostenere durante la propria vita lavorativa il peso del rientro del debito pubblico e, in particolare, il costo della riforma pensionistica del 1995. All'estremo opposto sta la coorte degli over 60, che si trova con un bilancio largamente positivo (tratto da Neodemos.it "I giovani Italiani: allegri ma non troppo" di Rosina e Balduzzi).

dei vecchietti (*old boy net*) [17] può annoverare moltissimi consensi, trasversalmente a tutti i partiti politici[18].

Di solito il naturale avvicendarsi delle generazioni sostituisce le istanze delle generazioni più giovani a quelle più anziane, riequilibrando nel medio periodo eventuali distorsioni. Oggi è latente un ricatto morale che sottende i cospicui "trasferimenti tra vivi" che legano giovani e vecchi inibendo una parte cospicua delle generazioni più giovani dal muovere pretese redistributive. Luigi Einaudi affermava perentoriamente la necessità per il bene comune di applicare una periodica rotazione nelle posizioni di maggior rilievo nella collettività - una *messa a maggese*, nella migliore tradizione rurale - ovvero una forte "mobilità sociale". Più recentemente Mario Monti ha parlato provocatoriamente di "sciopero generazionale". Anche Pietro Ichino ha sostenuto la presenza di un "regime di vero e proprio apartheid" che condanna tanti giovani bravissimi, soprattutto ma non soltanto nelle amministrazioni pubbliche, a penare per molti anni prima di riuscire a conquistare un posto stabile.

Se il raggiungimento del benessere - inteso come la propria affermazione sociale e lavorativa - dipende da condizioni aleatorie (ovvero non dipendenti dal proprio comportamento; tipo nascere in una certa famiglia o in un dato periodo), ciò appare come una ingiustizia, ed è per questo che la Costituzione (art.3) intendeva rimuovere gli ostacoli economici e sociali che si frapponevano alla realizzazione dell'individuo almeno per i giovani italiani del '48.

---

17. Piace ricordare Alberto Ronchey che sosteneva "...esiste un tacito accordo, che va oltre le ideologie e i destini personali, che lega gli ultra-cinquantenni" - che chiama Old Boy Net - "ovvero il risultato di una strategia di spartizione del potere (e dei posti di potere) orizzontale tra gli appartenenti a quella classe d'età". La novità, precisava sua figlia Silvia, è che rispetto al passato la "pala del mulino" della Storia si è interrotta. Lo schema che prevede "...una generazione che si ribella, poi rientra nei ranghi e si integra nel potere e lascia il posto alla generazione successiva perché possa ribellarsi e a sua volta reintegrarsi" non è stato rispettato dai sessantottini che hanno bruciato i ponti alle generazioni seguenti, saturando tutti i posti utili e lasciando i giovani in piedi.

18. Ed è per questo che le riforme delle pensioni non allungano la via lavorativa di coloro che hanno creato i problemi ma di quelli che verranno dopo di loro, tra vent'anni e che non hanno sicuramente nessuna colpa. Ed è per questo che in campagna elettorale si promettono ricchi buoni bebé (con le varianti sulla durata: da 1 mese a 18 anni!), tanti asili nido, molti investimenti per la scuola, lotta al precariato (estendere ammortizzatori sociali e tutele), politiche di sostegno alla ricerca (e ai ricercatori), ...tutti temi cari ai giovani, e poi, con nonchalance, non si mantengono le promesse fatte. Però si abrogano l'ICI (una delle poche imposte dirette/patrimoniali che erano rimaste), si condonano i capitali illegalmente portati all'estero e si smussano gradini e gradoni previdenziali, temi notoriamente di scarso interesse per i giovani. Albert Einstein diceva "Non si può risolvere un problema con la stessa mentalità che l'ha generato."

Approfondimento: gap di rappresentanza per età

Come mai gli over 50, pur rappresentando il "prossimo" problema hanno uno straordinario potere[1]. Forse alcune cause sono rintracciabili nella catena di distribuzione della *volontà popolare v/s sistema elettorale*, il quale dovrebbe assicurare la rappresentatività della popolazione elettrice. Tuttavia i singoli eletti sono - inevitabilmente - portatori di istanze che derivano dal meccanismo che li fa eleggere e ciò, più che in passato, rendono le minoranze *non politiche* (giovani, donne, ecc.) sistematicamente sotto rappresentate.

Ebbene se questo è il "meccanismo" diventa difficile pensare che le istanze dei giovani verranno tenute in debito conto. Banalmente, abbiamo ripreso alcuni dati del primo rapporto URG[2] e fatto alcune congetture: c'entrerà qualcosa la forma che hanno preso le *Riforme del lavoro* e *della previdenza* con la distribuzione per età degli eletti? Come mai si tolgono tasse dirette (sul patrimonio) e si aumentano quelle indirette (sui consumi)? Non dovrebbero essere corretti i livelli di rappresentanza per rendere il Parlamento neutrale rispetto al tema trattato quando si tratta di questioni che riguardano più che proporzionalmente certi "gruppi" di popolazione? Nessuno crede più al Legislatore *bonus pater familias*, visti i debiti che ha lasciato da pagare.

Sistematicamente, i giovani (o meglio gli under35) sono poco presenti tra i parlamentari nelle ultime legislature (tab. 1.2) e spesso anche i "giovani" eletti, o le "donne elette" o gli (ex) "stranieri eletti", più che rappresentare le istanze delle loro minoranze rappresentano "formalmente l'immagine della loro minoranza ma sostanzialmente gli interessi di chi li ha fatti eleggere". Ciò spigherebbe la scarsa *vis* polemica[3] di quei pochi eletti portatori di una domanda di rivendicazioni molto forti.

1. Carlo Carboni, docente di sociologia ad Ancona, ha condotto una ricerca su "èlite e classi dirigenti in Italia" dalla quale emerge che sono composte per quasi il 90% da uomini, quelli che hanno meno di 30 anni sono lo 0,7%, quelli con meno di 40 il 3,8%. Tra 51 e 60 siamo al 24,3%, tra 61 e 70 anni siamo al 30,4% e oltre i 70 c'è un ulteriore 23,4%. Facendo un raffronto tra 1998 e 2004 le cose per i più giovani sono peggiorate. Chi comandava è rimasto al suo posto, spostandosi solo nella fascia d'età successiva. Inoltre emerge un altro dato assai interessante. Gli stessi intervistati indicano tra gli aspetti più rilevanti nell'appartenenza all'elite caratteristiche quali la dote finanziaria (68%), l'avere relazioni importanti (54,2%) e rappresentare interessi specifici (29,2%). Competenze e merito sono sotto il 5%.
2. URG Urge Ricambio Generazionale, Primo rapporto su quanto e come il nostro Paese si rinnova, a cura di Marta Simoni. I dati sono presentati nel cap. 3 a cura di C. Caltabiano.
3. Se si rappresentano "molti" ci si dovrebbe sentire forti e "alzare la voce".

›››

Tabella 1.5 **Distribuzione della popolazione e dei rappresentanti della popolazione e livello di rappresentanza**

Classe di età	% sugli eletti	% sulla pop >18 anni	Livello di rappresentanza (a)/(b)
	(a)	(b)	(c)
18-24		8,7	
25-35	5,6	18,7	0,3
36-40	10,3	9,9	1,0
41-45	12,7	9,6	1,3
46-50	20,5	8,4	2,4
51-55	20,5	7,6	2,7
56-60	15,3	7,9	1,9
>60	15,1	29,2	0,5
Totale	**100,0**	**100,0**	

Fonte: N/s elaborazione su dati Istituzionali - URG

La legge elettorale vigente non aiuta. Poiché nelle prime posizioni delle liste elettorali possono essere messi "candidati-bandiera" (presenti in tutti o quasi i collegi) saranno i canditati messi a ridosso dei primi a godere dei voti raccolti. Ovvero chi decide la posizione in lista decide chi verrà eletto. E, infatti, i giovani sono messi sistematicamente in fondo alle liste (tab. 1.3).

›››

Tabella 1.6 **Età anagrafica dei candidati, posizione nella lista, eletti per i principali partiti presenti alle elezioni politiche del 2008**

	Età candidati		Posizione mediana nella lista		Eletti su tot. candidati	
	<35 anni	>35 anni	<35 anni	>35 anni	<35 anni	>35 anni
Partito Democratico	22,9	77,1	19	11	7,5	41,9
Italia dei Valori	15,5	84,5	16	12	0,0	5,5
Popolo della Libertà	13,6	86,4	21	12	16,1	47,4
Lega Nord	26,1	73,9	15	12	11,4	20,1
MPA (Sud)	20,4	79,6	15	13	0,0	3,7
Sinistra Arcobaleno	27,3	72,7	16	12	0,0	0,0
Unione di Centro	13,8	86,2	21	11	0,0	6,6
Altre Liste	28,7	71,3	9	9	0,0	0,1
Totale	**24,4**	**75,6**	**12**	**10**	**1,8**	**9,7**

Fonte: N/s elaborazione su dati Istituzionali - URG

1.1.4 Stranieri

Sempre più importante nella dinamica degli indicatori di mercato del lavoro è la componente straniera, ormai divenuta quantitativamente considerevole grazie ad un saldo migratorio stabilmente crescente e caratterizzata da un tasso di attività nettamente più alto dei nativi. I flussi in entrata - già oggi lo sappiamo - garantiranno sostenibilità al sistema produttivo, fiscale e previdenziale, ma creeranno una domanda di servizi di cura e di istruzione[19]. Prendere i primi senza pagare i secondi non è corretto e neppure giusto.

Nella tab. 1.4 si vede l'entità della presenza di popolazione straniera. Di circa 4,3 milioni di cittadini di origine straniera residenti nel 2010 in Italia, il 22% ha meno di 18 anni e il 76 meno di 65 anni, ovvero la popolazione immigrata è sensibilmente più giovane di quella nativa.

Ciò è dovuto alla normativa di regolarizzazione che necessita, in via preliminare, una occupazione ed eventualmente prevede un ricongiungimento familiare[20].

19. Un recente lavoro di Golini e Di Bartolomeo (2010) ha cercato di evidenziare il potenziale ruolo giocato dai fattori demografici sulla crescita economica italiana, con particolare riferimento alle migrazioni dall'estero e soprattutto all'impatto che avranno nei prossimi anni le migrazioni internazionali sul PIL del nostro paese. Come crescerebbe l'economia italiana senza l'apporto della manodopera straniera? A partire da una semplice identità è possibile stimare il contributo delle migrazioni sul PIL Ipotizzando alcuni assunzioni (condivisibili) di partenza: a) gli immigrati sono impiegati velocemente; b) le migrazioni da lavoro sono complementari e non competitive rispetto alla manodopera locale; c) gli immigrati hanno almeno lo stesso livello di produttività degli italiani. PIL = PIL/Occupati * Occupati/Pop15-64 * Pop15-64/Popolazione totale * Popolazione totale. Quanto emerge dall'analisi non sorprende. L'effetto delle "mancate" migrazioni sarebbe devastante. A titolo di esempio, nel 2051 il rapporto tra popolazione in età lavorativa e popolazione totale passerebbe dal previsto 54,2% al 49,6%, mentre al posto di 256 anziani ogni 100 bambini nel 2051 ne avremmo ben 339. Come conseguenza, senza la popolazione straniera, il PIL reale italiano diminuirebbe, a parità di altre condizioni, di circa 26 punti percentuali rispetto al suo valore previsto mentre il PIL *pro-capite* subirebbe una riduzione di circa 6 punti percentuali che per il Centro-nord significherebbe nel 2051 un PIL inferiore di 38 punti percentuali ed il PIL pro capite minore di 9 punti. Meno rilevante l'impatto per le regioni del Mezzogiorno.

20. Tra i fattore di attrazione degli individui stranieri possiamo annoverare: 1) il decreto flussi 2008 (DPCM 3 dicembre 2008) che prevedeva un tetto massimo di nuovi ingressi di lavoratori extracomunitari non stagionali nella misura di 150 mila individui. 2) la procedura di emersione del lavoro irregolare di colf e badanti extracomunitari (legge 3 agosto 2009, n.102). 3) il protrarsi dell'effetto allargamento dell'Unione europea ai cittadini romeni e bulgari, dal 1/1/2007. 4) A seguito dei processi di integrazione della popolazione immigrata aumentano i ricongiungimenti familiari: nel 2008 sono stati 124 mila i visti di ingresso rilasciati dalle autorità consolari a cittadini extracomunitari 5) infine le domande di asilo accolte per protezione internazionale o umanitaria. (Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici, 2008).

Tabella 1.2 **Popolazione residente, straniera, nativa e complessiva, valori % per classe di età e valori assoluti**

Classe d'età	Da 0 a17 anni	Da 18 a 64 annni	65 e oltre	Totale	V.a (in migliaia)
Pop. res. straniera	22	75,8	2,2	100,0	4.279
Pop. res. nativa	16,5	61,9	21,6	100,0	56.108
Incidenza stranieri	9,2	18,8	0,8		
Pop. residente	16,9	62,9	20,2	100,0	60.387

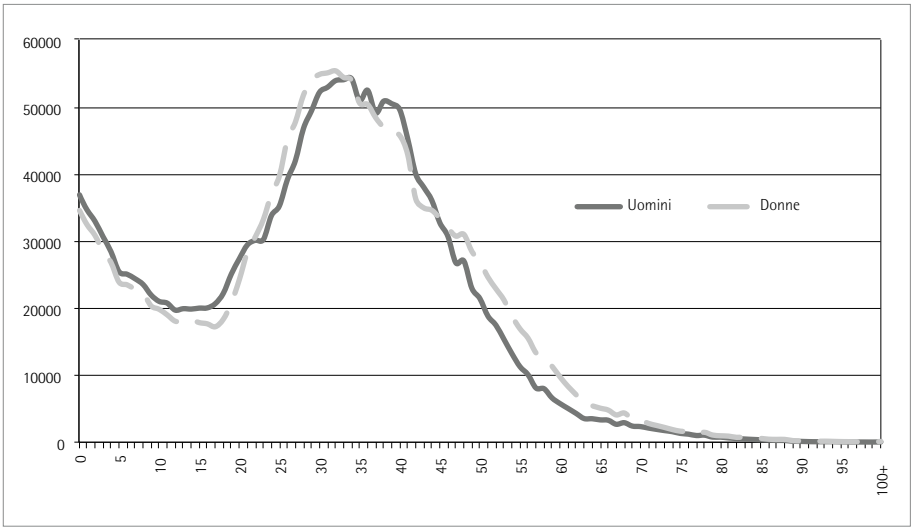
Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

Tuttavia - come nota De Sario - *ai chiari segni di stabilizzazione corrispondono segnali contraddittori di integrazione*. Ovvero il realizzarsi dell'effetto demografico della fine dell'ondata del *baby boom* ha "fatto mancare" quote significative di forza lavoro che sono state compensate dai flussi in entrata di persone straniere[21]. Se gli immigrati sono entrati nel mercato del lavoro per una sorta di effetto "osmosi", questo ha determinato conseguenze non irrilevanti sul contesto sociale[22] e, come sempre capita, i poli d'attrazione sono prevalentemente le regioni del Nord[23].
Purtroppo l'esperienza di migrazioni interne ed internazionali non ha sviluppato gli anticorpi necessari a far si che le popolazioni in movimento venissero complessivamente gestite. Sia sul versante dell'occupazione che su quello dell'integrazione.

21. In quest'ottica - giovani immigrati in luogo dei giovani nativi - diventa determinate "come e quando" dare il diritto di voto, politico e amministrativo, ai residenti stranieri per motivi di lavoro.
22. Massimo Livi Bacci afferma in maniera molto lucida: ["... Il cittadino si domanda: chi sono gli immigrati? Con quali criteri vengono ammessi? Chi è il nuovo vicino di casa, il nuovo compagno di lavoro, il nuovo abitante del quartiere? Quali le garanzie che l'immigrazione non determini il degrado della comunità, dei diritti sociali, dei servizi pubblici? La risposta delle parti politiche e sociali più sensibili al tema appare insufficiente. Si argomenta: "senza immigrazione l'economia soffre e con essa, alla lunga, anche la comunità, i servizi pubblici, il sistema di welfare". Giusta risposta, ma zoppa e asimmetrica. Il degrado della comunità è infatti immediatamente percepito e personalmente sofferto; l'economia, invece, è un'entità misteriosa e lontana, e del suo andamento, buono o cattivo, nessuno è certo di conoscere i fattori]. Inoltre, introduce la rilevante questione della *selezione* degli immigrati, distinguendo tra ruolo *utilitaristico* e questione *umanitaria* dell'accoglienza ed inserimento degli immigrati. ["... che un paese abbia una politica migratoria "utilitaria" non è uno scandalo, anzi è la cosa giusta da fare. Ma anche così facendo, non si devono abbandonare i principi umanitari di accoglienza...]. Ovvero scegliere, come fanno molti paese, dando preferenze all'istruzione, alla capacità di integrazione, all'età o al paese di provenienza è una sorta di *colonialismo di ritorno* oppure è l'unico modo per avere una riserva di produttività che ripaghi il loro costo sociale e infrastrutturale del loro inserimento?
23. La popolazione straniera si concentra nelle regioni del Centro-nord (87,2%), dove si presentano anche le maggiori opportunità di lavoro, mentre nel Mezzogiorno risiede appena il 12,8% del totale, con un'incidenza che è leggermente diminuita rispetto al 2001. La regione con la maggiore concentrazione è la Lombardia (quasi un quarto del totale degli stranieri residenti in Italia), seguita da Veneto, Lazio ed Emilia-Romagna, tutte con quote intorno all'11-12%. Fonte: ISTAT, Noi Italia 2010.

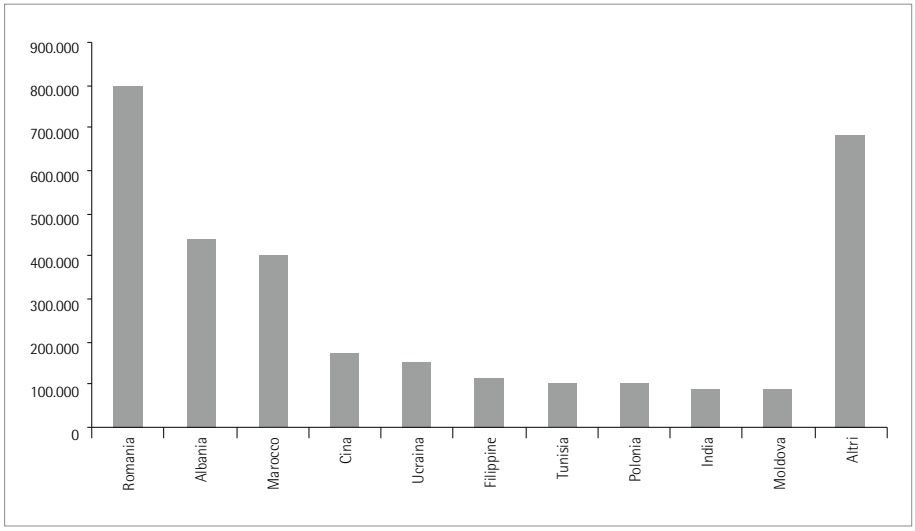
Il disagio inevitabile non è imputabile all'indole o ai costumi delle popolazioni migranti, ma piuttosto alla scarsa lungimiranza delle popolazioni locali. Infatti, non è strano pensare che flussi di individui creino variazioni positive nella domanda di abitazioni (economiche), di servizi di cura (hanno figli e fanno figli, fortunatamente) e nella scuola (culture e lingue che si incontrano sono una bio-diversità da difendere ma anche da gestire). L'irregolarità (nei rapporti di lavoro, nei contratti abitativi, ecc.) è - in ogni tempo e a qualunque latitudine - il terreno fertile del degrado e della criminalità. L'età della popolazione straniera presente nel nostro paese è sensibilmente inferiore rispetto a quella dei nativi, fig. 1.11. Presenta frequenze molto rilevanti nelle fasce d'età centrali (giovani) e giovanissime (bambini) e livelli bassissimi oltre i cinquant'anni. La popolazione straniera più presente è quella di cittadinanza rumena (800.000 unità), seguita da quella albanese e marocchina (circa 400.000), fig. 1.12.

Figura 1.11 **Popolazione straniera per età e genere. Valori assoluti**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

Figura 1.12 **Popolazione straniera per cittadinanza. Valori assoluti**



Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Statistiche sulla popolazione, 2008

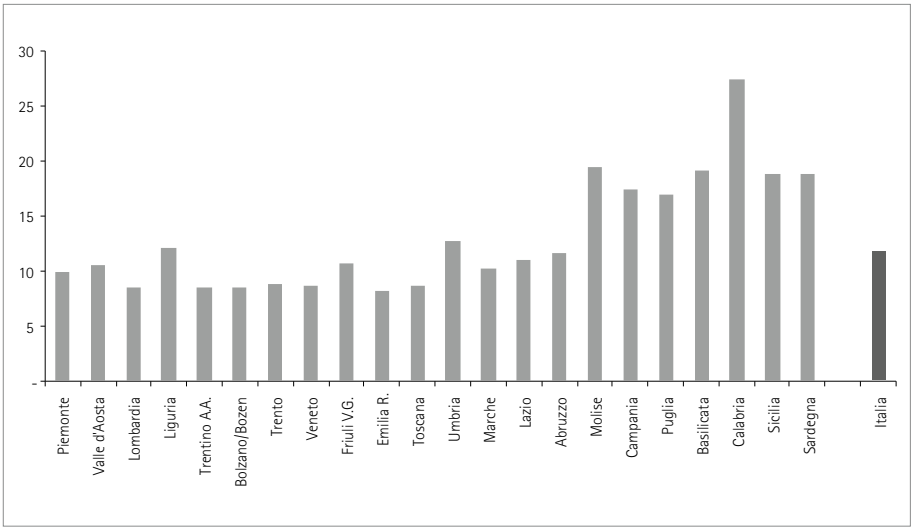
Gli effetti di una variazione organizzativa investono anche la sfera personale e familiare e quindi anche l'immigrazione deve essere vista a 360°, in termini di opportunità ma anche in termini di criticità.
Ovviamente le criticità hanno costi che spesso potrebbero controbilanciare i vantaggi dati dall'arrivo di lavoratori immigrati. *Socializzare le perdite* è un vizio antico nel nostro paese. Forse un contributo proporzionale all'impiego di personale straniero da parte dei loro datori di lavoro potrebbe essere una strada percorribile, e meno ipocrita di altre, per introdurre una logica di *bonus-malus*, ovvero pagare un premio proporzionale al comportamento adottato. È opportuno identificare la natura della migrazione, se volontaria o involontaria. Nel primo caso c'è mobilità lavorativa (fini utilitaristici)[24], mentre nell'altro la migrazione è fuga per sopravvivere (questione umanitaria).

24. Tuttavia, frequentemente, l'immigrazione pilotata assume i tratti del colonialismo più becero, con un continuo sfruttamento *de facto* dei paesi più poveri, perpetuando l'ipocrisia della *politica dei due forni*: contemporaneamente aiuti umanitari e depredazione delle risorse (umane). L'AMREF denuncia che "l'Africa deve sostenere il 24% delle malattie globali ma può contare solo sul 3% del personale sanitario globale e di meno dell'1% delle risorse globali per la salute". Inoltre ogni hanno perde 20.000 tra medici ed infermieri specializzati (magari formati con gli aiuti occidentali) che optano per l'emigrazione verso paesi con migliori salari e condizioni di lavoro. Si pensi che "ci sono più medici etiopi a Chicago (Usa) che in tutta l'Etiopia e che ci sono più medici laureati in Malawi a Manchester (UK) che in tutto il Malawi".

1.1.5 Lavoro nero - lavoro sommerso

Infine, prima di lasciare gli aspetti socio-demografici si vuol dar conto del rilevante fenomeno del lavoro sommerso che limita la capacità interpretativa di alcuni indicatori di mercato del lavoro. La stima del lavoro irregolare, fig. 1.13, è tutt'altro che semplice perché implicitamente non contabilizzabile. Essa è osservabile in parte come complemento dell'economia emersa[25] e da lì si ricostruisce l'entità, in termini di ULA[26], del fabbisogno "figurativo" di lavoratori necessari alla produzione dell'economia sommersa relativa 11,8 unità lavorative su 100 sono irregolari. La presenza di quote rilevanti di lavoro irregolare è inversamente proporzionale rispetto alla latitudine della regione, con livelli nelle regioni meridionali più che doppi rispetto a quella settentrionali.

Figura 1.13 **Rapporto % tra unità di lavoro irregolare e unità di lavoro totali**



Fonte: ISTAT, Conti economici territoriali, 2008

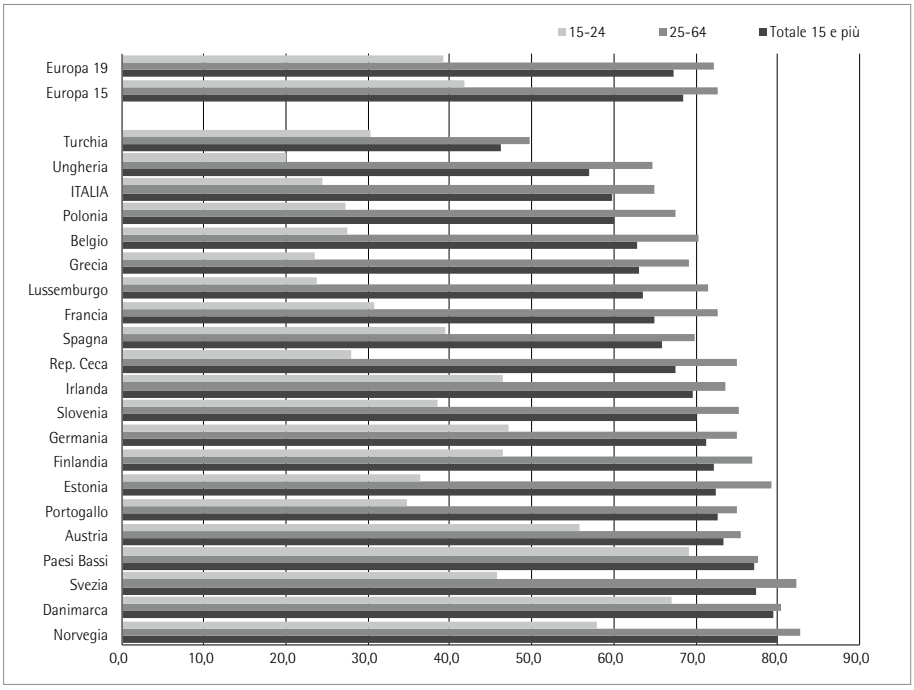
25. Potrebbe essere interessante mettere insieme due vizi italiani: il gioco e l'evasione. L'idea (di Vincenzo Bancarella, Premio Collegio Carlo Albero 2008) è creare le condizioni - forti e contrarie - per far emergere la base imponibile. Ovvero, associare l'emissione di uno scontrino o una fattura alla fornitura di un'opportunità per chi lo richiede: la vincita di un premio proporzionale all'entità dello valore dello scontrino. Il montepremi è rappresentato dal valore dell'economia sommersa (circa 115 miliardi euro/annuo) che si erode. Tutti vorrebbero concorrere, tutti richiederebbero lo scontrino, tutti farebbero le fatture e lo Stato recupererebbe l'IVA, meno il montepremi dato per le vincite, quota parte minima delle risorse recuperate.

26. Le ULA rappresentano la trasformazione a tempo pieno delle prestazioni lavorative offerte, sia part-time che temporanee.

1.2 Tendenze del Lavoro

L'Italia ha conseguito lusinghieri successi nella lotta alla disoccupazione a partire dagli ultimi anni Novanta fino al 2007, ma dal 2008 si osserva una netta inversione di tendenza. Mentre l'espansione della partecipazione lavorativa continua a rimane modesta (in termini di stock e di Ula) con una quota media di occupati, inferiore al 60% della popolazione attiva. Questi dati medi scontano profonde segmentazioni nelle componenti che concorrono ai livelli generali. Infatti, se le persone in cerca di lavoro diminuiscono, quelle giovani - in controtendenza - aumentano, e se la partecipazione degli uomini è alta - perlomeno nelle classi centrali d'età - quella delle donne è molto bassa, per tutte le età, ma soprattutto al Sud. Inoltre l'obiettivo di un tasso di occupazione del 50% per la classe d'età 55-64 anni, indicato dalla Strategia europea per l'occupazione come target per il 2010, è ancora lontano, fig. 1.14.
Il confronto con i paesi membri UE vedeva allineato l'indicatore relativo alle classi d'età centrali, a fronte di una marcata distanza dalle media di riferimento fatto registrare dalle classi estreme 15-24 (13,2 punti di *gap*) e 55-64 (11,2 punti di *gap*).

Figura 1.14 **Tasso di occupazione della popolazione per fascia di età nei paesi UE, valori %**



Fonte: dati EUROSTAT, Labour Force Survey, 2008

1.2.1 Bassa partecipazione

In Italia, tab. 1.5, sono occupate oltre 23 milioni di persone, di cui 9 milioni di donne. Cercano lavoro 1.700.000 di persone in media, di cui quasi 900.000 donne. In complesso, pertanto, l'offerta di lavoro potenziale è pari a circa 25 milioni di persone, di circa 10 milioni sono donne.

Tabella 1.3 **Stock (in migliaia) di attivi (Forza lavoro), occupati e in cerca, per trimestre**

STOCK		Forze di lavoro	Occupati	Persone in cerca
2008	I Trim	25.096	23.480	1.616
	II Trim	25.139	23.416	1.722
	III Trim	25.087	23.372	1.715
	IV Trim	25.049	23.302	1.747
2009	I Trim	25.023	23.185	1.839
	II Trim	24.942	23.065	1.877
	III Trim	24.982	22.970	2.012
	IV Trim	24.990	22.927	2.063
2010	I Trim	25.016	22.895	2.121
	II Trim	25.014	22.871	2.143
	III Trim	24.924	22.853	2.070
	IV Trim	24.985	22.922	2.063
2011	I Trim	24.945	22.962	1.984
	II Trim	24.977	22.940	2.037
	III Trim	25.126	22.973	2.152
	IV Trim	25.276	22.969	2.307
2012	I Trim	25.515	23.009	2.506

Fonte: ISTAT (2012) - Statistiche I. Stat

Il tasso di attività, tab.1.6, è di poco oltre la soglia del 62%, ma per le donne il livello è 51-52%, ampiamente sotto i target di Lisbona per il 2010. Il tasso di occupazione è al 59% ma per la fascia più giovane della popolazione attiva, siamo intorno al 25%. I livelli di disoccupazione media e di lungo periodo sono, comparati con quelli degli altri paesi

UE, piuttosto contenuti, pari a circa il 7% il primo e al 3% il secondo. Invece, è altissimo il livello del tasso di disoccupazione dei giovani, ben oltre il livello degli altri paesi UE. Il 50% degli occupati risiede nelle regioni settentrionali mentre il 50% delle persone in cerca di lavoro risiede nelle regioni del mezzogiorno. Proviamo a vedere questi dati da un nuovo punto di vista. Quante persone in cerca di lavoro ci sono per occupato? Uno ogni 25 nel Nord, uno ogni 15 nel Centro e uno ogni 7 nel Mezzogiorno. La pressione che si genera sui percettori di reddito, anche considerando un'attività lavorativa informale, è tale da condizionare fortemente la disponibilità e le scelte lavorative delle persone residenti nel mezzogiorno. Considerando un rapporto di dipendenza in una lettura più estensiva, che includa gli inattivi, la pressione nelle regioni meridionali cresce ulteriormente.

Tabella 1.4 **Tassi di attività, occupazione e disoccupazione, valori % per trimestre**

		Tasso di attività		T. di occupazione		T. di disoccupazione	
		Totale	Donne	Totale	Donne	Totale	15-24
2008	I Trim	63,1	51,7	59,1	47,4	6,4	20,7
	II Trim	63,2	51,7	58,8	47,1	6,9	21,1
	III Trim	63,0	51,6	58,6	47,1	6,8	22,1
	IV Trim	62,8	51,5	58,3	47,0	7,0	22,9
2009	I Trim	62,6	51,3	58,0	46,7	7,3	24,1
	II Trim	62,4	51,2	57,6	46,5	7,5	24,5
	III Trim	62,4	51,1	57,3	46,3	8,1	26,1
	IV Trim	62,3	51,1	57,1	46,1	8,3	26,9
2010	I Trim	62,3	51,1	57,0	46,0	8,5	27,2
	II Trim	62,3	51,2	56,9	46,2	8,6	28,1
	III Trim	62,0	51,1	56,8	46,2	8,3	27,4
	IV Trim	62,1	51,2	56,9	46,4	8,3	28,3
2011	I Trim	62,0	51,1	57,0	46,5	8,0	28,4
	II Trim	62,0	51,3	56,9	46,4	8,2	27,4
	III Trim	62,4	51,6	56,9	46,5	8,6	29,2
	IV Trim	62,7	52,2	56,9	46,7	9,1	31,8
2012	I Trim	63,3	52,8	57,1	47,0	9,8	34,5

Fonte: ISTAT (2012) - Statistiche I.Stat

L'occupazione non cresce proprio nelle fasce problematiche, quelle marginali, lasciandoci lontani dagli obiettivi di riallineamento complessivo di Europa 2020. Tra chi ha più di 15 anni lavorano 6 persone su 10, una persona in meno della media europea, con un evidente divario di genere: 4,5 donne contro 7 uomini. Solo 3 persone rimangono occupate oltre i 55 anni[27] e tra il Centro-nord e il Sud le differenze permangono ampie e significative. Inoltre, caratteristica peculiare del nostro paese, il 10% degli occupati nel Centro-nord è irregolare mentre nel Sud l'incidenza addirittura raddoppia, 20%. Queste persone lavorano in oltre 3,8 milioni di imprese di assai modeste dimensione (4 addetti medi). Il tasso di imprenditorialità[28] è al 33%, ben al di sopra della media europea (13%), questa è un altro aspetto della anomalia del mercato del lavoro italiano, dove l'offerta conta su una quota di 23% di lavoratori autonomi, ben oltre il 15% della media europea.

1.2.2 Questione femminile

Con il termine lavorare si intende spesso "essere formalmente occupati"[29]. Il senso della locuzione nella lettura maschile sostanzialmente coincide con l'interpretazione letterale, invece per le donne l'attività lavorativa non formale, di cura dei familiari e gestione della casa, non viene integralmente ricompresa in questa affermazione e pertanto la locuzione lascia un po' di indeterminazione nel tipo e quantità di lavoro cui si riferisce. Del Boca e Boeri (2008) ricordano come "... le donne italiane lavorino più degli uomini: in media 8 ore al giorno contro meno di 7 per gli uomini. Ma solo un quarto delle loro ore di lavoro è remunerato, contro due terzi per gli uomini. Gran parte del lavoro delle donne è dedicato alla casa, alla cura dei familiari e agli acquisti. E più di una donna su due non ha un lavoro remunerato: si tratta principalmente delle donne con bassa istruzione (solo un terzo di queste ha un impiego remunerato), che vivono al Sud (dove

27. Per tentare di alzare la partecipazione degli over 50 molti hanno sostenuto la necessità di abolire il divieto di cumulo tra rendite da lavoro dipendente o autonomo e prestazione da pensione di anzianità. Il Governo ha tolto ogni tipo di divieto ma ci sono luci e ombre sui possibili effetti, come sostiene A. Brugiavini "...ora si potrà quindi lavorare e nello stesso tempo godere di una pensione di anzianità. L'abolizione del cumulo mira a combattere il lavoro nero e far emergere il gettito sui redditi da lavoro ora sommerso. Ma la misura porterà anche a ridurre le entrate di coloro che al momento subiscono una trattenuta sui redditi da lavoro se pensionati. Inoltre l'abolizione del divieto di cumulo rende più appetibile l'opzione del pensionamento d'anzianità, abbassando l'età di pensionamento e facendo lievitare la spesa previdenziale. Buona quindi l'idea della rimozione del divieto, ma andrebbe applicata in un sistema "neutrale", quale il sistema contributivo, e non in un sistema in cui le pensioni di anzianità sono in media generose". Si continua a trattare generazioni diverse in maniera diversa, in maniera sistematicamente più iniqua nei confronti dei più giovani.

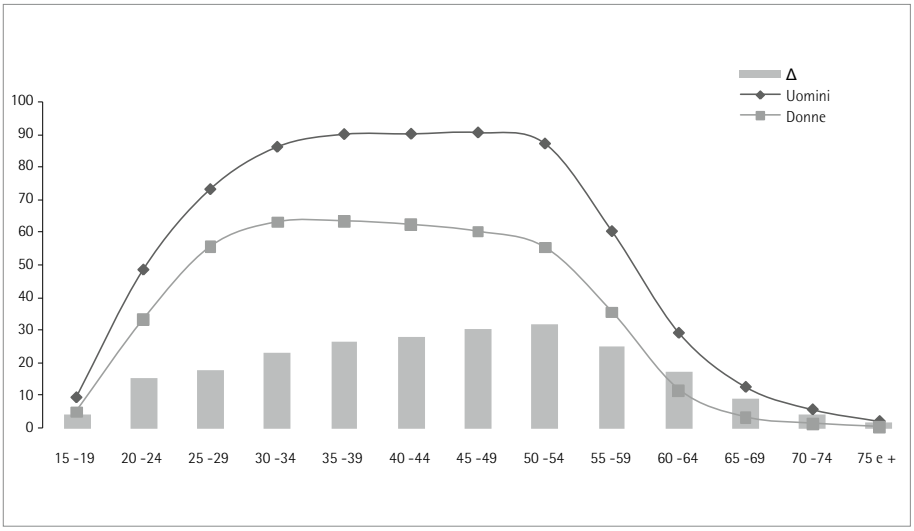
28. Rapporto tra numero di lavoratori indipendenti e totale dei lavoratori delle imprese.

29. Ci si riferisce alla convenzione ILO-EUROSTAT comunemente utilizzata nelle indagini campionarie sulle Forze di Lavoro, ovvero "persone che abbiano lavorato almeno un'ora nella settimana di riferimento". Alcuni contratti atipici, di più o meno recente introduzione, rendono questa definizione meno precisa di quanto a prima vista possa apparire, si pensi al lavoro dei coadiuvanti familiari o dei soci o dei tirocinanti o degli stagisti o dei, recenti, beneficiari di *vouchers* per lavoro accessorio. In questi casi, l'occasionalità, l'entità o l'assenza della retribuzione e la componente formativa potrebbero rendere necessaria una estensione della definizione suddetta, magari integrandola con il concetto "contabile" di attività che abbia contribuito alla creazione di PIL.

solo 4 donne su 10 hanno un impiego) e che hanno figli piccoli (solo il 53% di queste lavora contro il 70% delle donne senza figli)".
La partecipazione femminile appare esigua nelle classi d'età centrale, ma non troppo dissimile da quella maschile nelle prime classi d'età. Se si riuscisse a difendere il livello spontaneo di partecipazione delle lavoratrici più giovani (e quindi ancora *child-care free*) si otterrebbero significativi miglioramento nel tasso di occupazione femminile nelle successive classi d'età. Ovviamente, la struttura di servizi dedicati per accompagnare nelle varie fasi della vita la donna lavoratrice deve essere tale (in termini di offerta, di adeguatezza, di qualità e di costo) da neutralizzare i costi per le imprese e per le famiglie. "Un significativo passo avanti verso un sistema di genere più equo può essere compiuto solo con l'aiuto di misure legislative che promuovano in modo attivo e diretto il coinvolgimento degli uomini nelle attività domestiche e di cura" - Massimo Livi Bacci (2009) - per esempio rendendo il monte-giorni di congedo parentale assegnato per quota ad entrambi i genitori (60:40 o 50:50) in modo tale che il rifiuto dell'uomo comporti una netta perdita economica e di costo-opportunità). Anche per disinnescare l'effetto sostituzione tra *culle vuote ed immigrati.* Inoltre, il sistema previdenziale ripropone le medesime differenze presenti nel mondo del lavoro (addirittura, in alcuni casi, aumentandole) nei benefici economici riconosciuti alle donne[30].
Nella fig. 1.15 mostriamo la distribuzione del livello di occupazione rispetto all'età per genere (linee) e le differenze assolute (istogramma). Alla questione femminile è dedicato il cap. 7 del volume.

30. In un recente Workshop dell'ISFOL sul "Il sistema contributivo in ottica di genere", M.S. Brandolini e M.G. De Vivo, notano alcune peculiarità della previdenza presente e futura delle donne, utili qui da rimarcare. Il montante previdenziale (ricchezza pensionistica) è frutto della contribuzione lavorativa, pertanto le carriere più discontinue, più precarie, meno pagate, l'incidenza superiore del part-time, il lavoro di cura e il minor accesso a professioni apicali produce una minor massa contributiva da distribuire, una volta ritiratesi dal lavoro, in un arco di anni maggiore (infatti la vita attesa delle donne è di circa 5 anni maggiore rispetto agli uomini). Inoltre, alcuni cambiamenti nel computo della pensione generano ulteriori effetti negativi, per esempio 1) un sistema volontario riduce i benefici/annui rispetto ad un sistema obbligatorio; 2) il sistema riformato (L.335/1995) è a contribuzione definito, esposto ai rischi dei mercati finanziari e penalizzato dal rapporto massa contributiva/aspettativa di sopravvivenza 3) per la parte a capitalizzazione si utilizzano tavole di mortalità diverse per genere, ciò comporta assenza di redistribuzione e quindi perpetua le eventuali discriminazioni salariali avute al lavoro, 4) con l'introduzione della soglia dei 65 anni di età per andare in pensione nel pubblico impiego, si è abolita l'unica "discriminazione positiva" che nasceva per indennizzare le donne del "doppio ruolo" e per le "carriere svantaggiate" che subiscono.

Figura 1.15 **Tassi di occupazione per genere e differenziale netto. Tasso di occupazione femminile corretto**



Fonte: N/s elaborazione con il datawarehouse ISFOL su dati ISTAT-RCF 2008

1.2.3 Questione giovanile

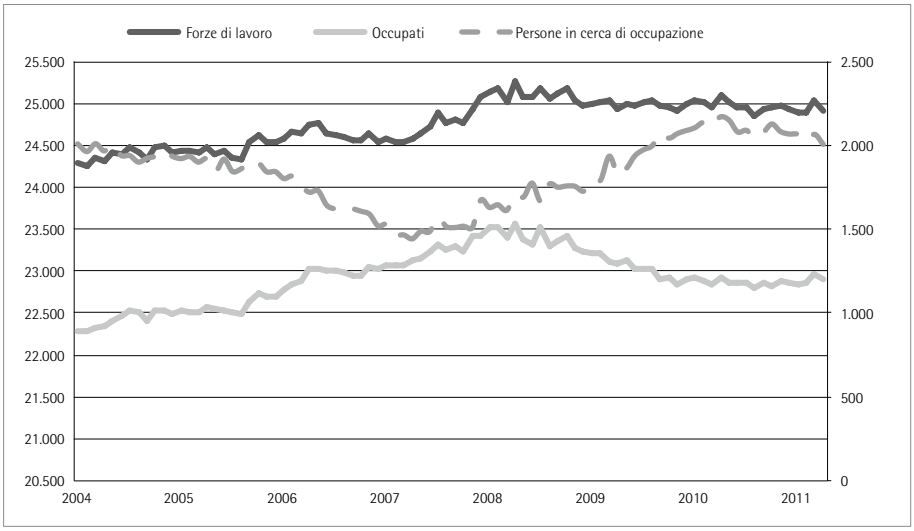
Negli ultimi 10 anni il tasso di disoccupazione è diminuito di oltre il 5%, arrivando a circa il 7% su base nazionale, sotto la media europea. I disoccupati di lungo periodo, da oltre 12 mesi, sono poco meno della metà del complesso delle persone in cerca, ma oltre la media continentale. Ci sono più donne disoccupate che uomini e molti di più tra i residenti al Sud rispetto agli abitanti delle aree del Centro-nord.

Come molti analisti hanno evidenziato (tra cui Garibaldi, 2008) la dinamica positiva del tasso di disoccupazione è in larga parte dovuta alla composizione del rapporto (persone in cerca / persone in cerca + occupati) in cui la componente demografica gioca a favore, poiché l'afflusso da parte di coorti "scariche" di popolazione ha prodotto un effetto positivo sulla media complessiva.

Pertanto l'inversione registrata nel 2008 dal sentiero discendente del tasso di disoccupazione (linea tratteggiata della fig. 1.16) si osserva meno che proporzionalmente rispetto l'effetto congiunturale, poiché in parte mascherato dalla dinamica demografica che è ancora positiva. A partire dal 2006 la disoccupazione aveva preso a ridursi senza significativi aumenti del PIL. Ciò dipendeva dal flusso minore di entranti nella forza lavoro a fronte del flusso in uscita verso l'inattività così si è attinto al bacino delle persone senza lavoro.

Ciò ha prodotto il paradosso della *occupazione senza crescita*, ovvero l'inizio di una carenza strutturale di forza lavoro si è palesato in una fase recessiva. Tuttavia i tassi di rimpiazzo, soprattutto per alcune norme sul *turn over* della P.A. e nelle grandi imprese, si sono rapidamente ridotti e la fase "estinguente" del problema disoccupazione si è conclusa. Anzi è ripresa a crescere la disoccupazione, addirittura prima che la crisi si palesasse in tutta la sua dirompente forza. Dove sarebbe la disoccupazione se questa crisi fosse giunta prima che l'effetto demografico si fosse attivato[31]?

Figura 1.16 Forza lavoro, occupati e persone in cerca di occupazione, valori assoluti in migliaia di unità

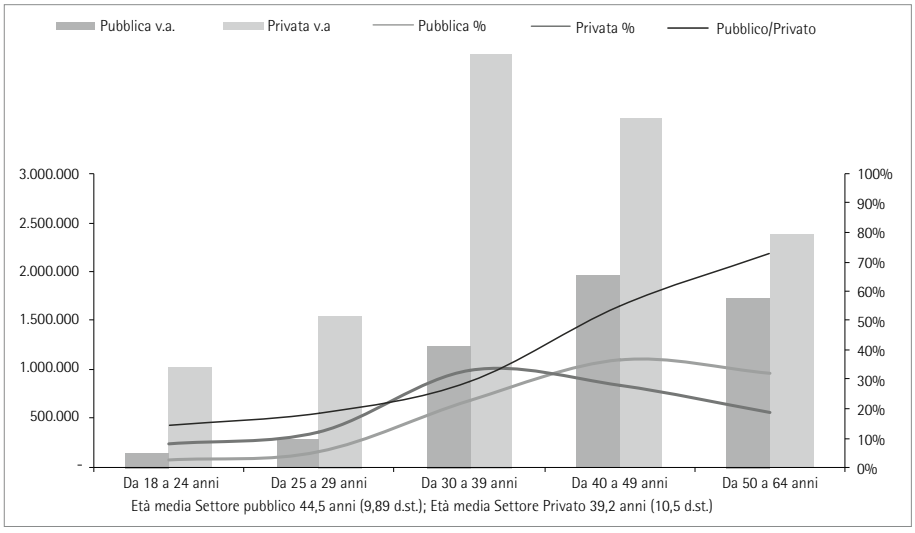


Fonte: RCFL ISTAT 2010

31. "... *S*e l'invecchiamento della popolazione è un prodotto della demografia, non è detto che l'invecchiamento della forza-lavoro dipenda solo da quello", sostiene Bruno Contini. Vi sono, infatti, indizi che il ricambio generazionale nelle imprese sia stato notevolmente inferiore a quanto la demografia fosse in grado di consentire. Le fuoriuscite di anziani dall'occupazione degli ultimi venti anni, ampiamente incentivate da pre-pensionamenti anticipati e da strumenti per la gestione delle crisi industriali (CIGS, Liste di Mobilità dal 1991), sono state massicce. Così come lo sono state le decisioni di pensionamento in prossimità delle "finestre" che si aprivano negli anni Novanta durante il periodo delle riforme della previdenza pubblica. C'erano, quindi, le premesse per uno svecchiamento dell'occupazione a condizione che a tali flussi in uscita si accompagnasse un ancorché modesto ricambio generazionale. Ma le entrate di nuove leve sono state del tutto insufficienti a ristabilire l'equilibrio demografico dell'occupazione, nonostante alcuni fattori concomitanti che, in teoria, avrebbero potuto favorirlo: (i) il costo del lavoro degli anziani in costante aumento rispetto a quello dei giovani; (ii) la preoccupante e continua discesa del tasso di partecipazione giovanile, in parte ascrivibile ad un sano aumento della scolarità secondaria, ma anche agli effetti di scoraggiamento a fronte di una domanda di lavoro sempre al di sotto dell'offerta disponibile.

Vediamo cosa succede in termini di presenza nell'occupazione tra settori privato e pubblico (fig. 1.17). I più giovani sono quantitativamente meno presenti nell'occupazione e qualitativamente meno presenti nel settore pubblico. Ciò non può non incidere sull'agenda politica, che sovente mette con priorità maggiore questioni care ad altre parti della popolazione (più rilevanti in termini elettorali e di consenso). Inoltre, essendo l'Amministrazione Pubblica l'agente che amministra le risorse e regola il sistema (fiscale, previdenziale, servizi locali, sanità, scuola, ecc.) è inverosimile che il suo comportamento (quello che una volta era definito in maniera aulica l'*interesse pubblico*) sia neutrale rispetto alle istanze di chi lo gestisce. Anche semplicemente per banale miopia o meschino egoismo individuale. A *pensar male si commette peccato però spesso si ha ragione*. Nella figura vediamo le esigue schiere di lavoratori under 30, composte da meno di 3 milione di persone[32] a fronte delle vitaminizzate coorti del *baby boom*, forti di oltre 5 milioni di persone per decade. La presenza di giovani under 30 nella PA è irrilevante, meno di 400.000 teste e meno del 15% dell'occupazione tra i 20 e 30 anni è composto da dipendenti pubblici. Invece, tra i quarantenni e, percentualmente, ancor di più tra i cinquantenni l'incidenza della occupazione nel settore pubblico rispetto al privato arriva ad oltre il 50%, uno su tre lavora nella P.A. (allargata).

Figura 1.17 Composizione dell'occupazione tra settori privato e pubblico per classe d'età. (Incidenze, valori assoluti e ratio settore Pubblico/Privato)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

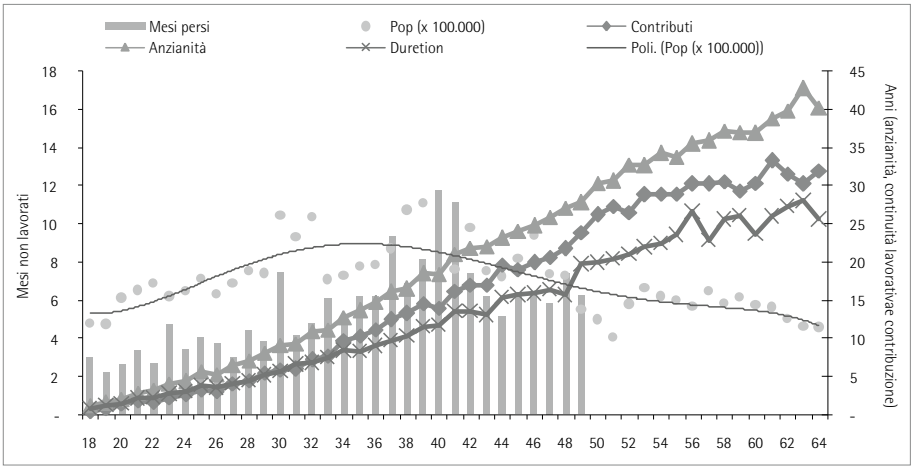
32. Quando si dice *un giovane su 3 non trova lavoro* ci si deve tener presente che il tasso di disoccupazione è il rapporto tra chi cerca attivamente lavoro e la forza lavoro (gli attivi), non considerando gli studenti e gli inattivi..

Il blocco del turnover ha determinato anche un "invecchiamento" del personale (44,5 anni nella PA rispetto ai 39,2 anni nel Privato) e quindi una implicita perdita di professionalità legata al ricambio generazionale, che porta con sé una maggior predisposizione alle tecnologie, alle lingue e all'innovazione in generale.
L'attenzione verso la dimensione delle coorti di popolazione giovane rispetto a quelle anziane è cruciale per l'equilibro del sistema previdenziale e per l'alimentazione del fabbisogno dello Stato[33]. Se per il primo punto la riforma degli anni 90 (Dini e seguenti) ha posto i conti sotto controllo contingentando i montati previdenziali in relazione alla contribuzione individuale, sebbene erodendo i benefici dei futuri pensionati, almeno in attesa che il sistema previdenziale complementare prenda piede e si consolidi nel Paese; sul secondo aspetto la dipendenza tra soggetti economicamente attivi (tendenzialmente giovani) e passivi (tendenzialmente anziani) è tutt'altro che in sicurezza. "Il problema dell'adeguatezza del risparmio per l'età anziana - sostiene Fornero - appare perciò destinato a subentrare, nell'agenda politica, a quello della sostenibilità del sistema pensionistico, vista la popolazione in età attiva che da circa il 30% del 2000 passerà a oltre il 60% del 2050".
La densità dell'occupazione nelle coorti più giovani è nettamente inferiore a quella delle coorti che le hanno precedute, fig. 1.18, e così pure la massa contributiva e il gettito fiscale relativo. Le prospettive di una vecchiaia non serena per molti giovani è una eventualità assai probabile[34]. La scelta di passare da un sistema universalistico di tutele medie ad un sistema individuale polarizzato (alte e basse tutele e trattamenti previdenziali) è stata una scelta poco condivisa e poco trasparente, ciò - francamente - induce a pensar male su chi l'ha compiuta[35].

---

33. Boeri e Galasso, nel 2007, quantificano l'onere già attribuito alle nuove generazioni. Su ogni giovane grava un debito pubblico di 80.000 euro e un debito pensionistico di 250.000 euro. Ciò, di per sé, potrebbe essere una notizia *non negativa* se questi soldi fossero andati ad ali-mentare "la costruzione di nuove infrastrutture, la qualità dell'istruzione e della vita", invece sono stati usati per "pagare dubbie pensioni di invalidità, ingiuste baby pensioni e generose pensioni d'anzianità, posti pubblici inefficienti, o cedere a spese correnti legate al consenso" ... fare politiche economiche e industriali di parte e dimenticarsi dei servizi e delle politiche per la famiglia e la cura dei bimbi.
34. L'Inps, attraverso le parole del presidente Antonio Mastrapasqua, afferma "se dovessimo dare la simulazione della pensione ai parasubordinati rischieremmo un sommovimento sociale"..."Con il sistema contributivo i trattamenti maturati da collaboratori e consulenti spesso non arrivano alla pensione minima". Il presidente dell'ANIA, Fabio Cerchiai, aggiunge "...pur condividendo una certa cautela ho chiesto di andare verso un'informazione completa, per rendere consapevoli i giovani della necessità di integrare la pensione pubblica". Ma con quali soldi, visti i redditi estremamente bassi? Corriere della Sera, 6 ottobre 2010.
35. Una tutela che si dovrebbe richiedere - per tutti ma in particolare per i giovani - è l'inserire preventivamente nelle disposizioni di spesa (politiche, riforme, norme o decreti ecc.) i criteri di pubblicità e di valutazione circa la realizzazione del medesimo atto di spesa (obiettivo da raggiungere, parametri da rispettare, tempi, ecc.) in modo tale che le spese siano facilmente valutabili e, in un periodo di risorse scarse, si possano cancellare attività fumose, inefficienti o vaghe che non accrescono il capitale sociale del Paese né risolvono i problemi per cui sono stata impegnate. Ciò, si ritiene, sortirebbe l'effetto di ridurrebbe la discrezionalità e farebbe convergere gli interventi verso "questioni rilevanti e generali", soprattutto a livello locale.

Figura 1.18 **Densità lavorativa, anzianità lavorativa, durata occupazione attuale, anni di contributi versati e popolazione (x100.000) per età anagrafica**



* La domanda sui mesi di non lavoro è posta solo a chi ha meno di 50 anni.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il debito pubblico "o collettivo" è uno straordinario ammortizzatore di ciclo (quando è negativo si ricorre al debito per mantenere il medesimo livello di benessere e quando è positivo si rientra del debito contratto). Si ricorre ad esso se non ci sono i soldi per fronteggiare un'emergenza o per creare le condizioni delle sviluppo, come una famiglia fa con il mutuo della casa o con l'istruzione dei figli. Bertola osserva "Alta disoccupazione o inefficiente occupazione possono essere accettati, o meno, dai vari Stati in funzione di circostanze economiche e politiche specifiche dei singoli Paesi". Pertanto è possibile che ieri si ritenesse la disoccupazione inaccettabile per via delle tensioni sociali degli anni '70 e oggi, invece, l'alta disoccupazione e la diffusa precarietà lavorativa tra i giovani - si ritiene - che vengano meglio tollerate dal tessuto socioeconomico. Inoltre l'avere un debito pubblico elevato, inevitabilmente, restringe le possibilità di manovra, comprimendo il finanziamento di qualsivoglia politica di sostegno all'occupazione. Tuttavia, poiché il debito pubblico non è un fenomeno naturale - come il maltempo - ma frutto di un accordo politico tra elettori e legislatore, non pare ammissibile che una generazione venga privata di sostegni elargiti alle generazioni precedenti con la motivazione che quei benefici allora erogati abbiano generato un costo che è stato affrontato in regime di *deficit spending*, ovvero creando debito pubblico, il cui onere, in termini correnti e di stock, verrà pagato da individui diversi dai beneficiari dei provvedimenti di spesa "in debito", ma da altri e nel futuro[36].

36. Una avvertenza che si sarebbe dovuta prendere era una definizione del debito che prevedesse una parità nella posizione debitoria definita nel tempo, in modo tale che non ci siano poste del bilancio pubblico rinviate

Questo quadro complessivo lascia intravedere il sorgere di una rilevante "questione giovanile" (Monti, 1998) nel mondo del lavoro. Pertanto, proprio il successo sul versante della coesione sociale degli ammortizzatori sociali, dati con ampie deroghe e concessioni al fine di mantenere i lavoratori nelle imprese e di consentire alle stesse di sopravvivere agli effetti della cd. *crisi globale*, è il più autorevole argomento a favore di una estensione delle coperture assicurative, intendendole - finalmente - come un diritto di cittadinanza slegato dal lavoro. Il Governatore Draghi sostiene che "negli anni più recenti l'insicurezza dei rapporti di lavoro, il ridimensionamento del sistema di protezione sociale pubblico, l'invecchiamento della popolazione hanno reso i flussi di reddito, percepiti e attesi, meno regolari; la ricchezza (pertanto) ha assunto un ruolo sempre più importante di cuscinetto di sicurezza." Il risparmio come ammortizzatore *individuale* della crisi, un modo diverso per richiamare il *particolare* - anziché *universale* - welfare familiare.

Alla *questione giovanile* è dedicato il cap. 6, tuttavia pare necessario soffermarsi sulle implicazioni di lungo periodo, essenzialmente relative al versante previdenziale. Sebbene si ritenga che i parametri demografici siano i sensori dell'equilibrio tra *mercato del lavoro e sistema previdenziale* più equo fra generazioni, si deve far notare che alcuni elementi della riforma previdenziale hanno ricadute negative più rilevanti per le coorti d'età più giovane. Forse è il tempo di una *tassa di scopo* per la schiera di novelli Conti Ugolino[37] che si nascondono nella nostra società. Una perequazione "tra vivi" che generi una azione ridistribuiva intergenerazionale[38].

---

indefinitamente al futuro, per incapacità di alcune generazioni di far fronte all'onere del debito generato o in caso di classi politiche spregiudicate che facessero vivere al di sopra delle possibilità del paese i suoi cittadini per un tornaconto elettorale. Una sorta di *norma di salvaguardia* che replicasse il meccanismo dell'indebitamento privato, ovvero dei mutui fondiari, per cui il tempo di rimborso e le persone che devono farsene carico sono indicate alla stipula del finanziamento. Ciò consentirebbe spese consapevoli e morigerate e tutelerebbe la finanza pubblica in termini intergenerazionali. Non tutto è perduto, parte di questi montanti hanno una identificazione precisa o perlomeno è possibile un disegno fiscale che vada a recuperare con la tassazione diretta parte dei benefici goduti senza adeguata contribuzione, una sorta di tassazione proporzionale alla posizione debitoria.

37. "...Poscia che fummo al quarto dì venuti, Gaddo mi si gettò disteso à piedi, e disse: "Padre mio, ché non m'aiuti?". Quivi morì; e come tu mi vedi, vid'io cascar li tre ad uno ad uno tra il quinto dì e 'l sesto; ond'io mi diedi, già cieco, a brancolar sovra ciascuno, e due dì' li chiamai, poi che fur morti poscia, piu' che il dolor, poté il digiuno." Questo esempio di antropofagia vede protagonista il Conte che era capitano del popolo, ovvero un rappresentante del popolo... un politico.

38. Bisogna ovviamente distinguere con grande cura tra "giovani e anziani" oggetto di benefici (diretti ovvero per appartenenza generazionale o indiretti per trasmissione familiare) e quindi potenzialmente oggetto di un sistema di impostazione fiscale che dreni gettito per il rientro dal debito pubblico o, se si preferisce, liberi risorse per lo sviluppo e il (vero) welfare.

Approfondimento: Reverse Mortgage o Credito Inverso

Una delle principale cause della assenza di politiche e di riforme è sempre indicata nelle risorse economiche, vincolate a spese incomprimibili e a impegni pregressi (debito pubblico). Facciamo nostra l'idea, ripresa da Paesi che già la utilizzano, presentata da Elsa Fornero nel 2008, di rendere liquidi i patrimoni immobiliari italiani: diffusi, ingenti e in crescita. "I proprietari di case in età anziana sono i principali beneficiari dell'aumento di valore delle case, sia perché la proprietà delle abitazioni è mediamente più diffusa tra gli anziani, sia perché questi hanno di fronte un orizzonte temporale più breve durante il quale usufruire del (più caro) servizio abitativo. Questo incremento patrimoniale, tuttavia, al momento attuale rimane largamente sulla carta perché è difficile renderlo liquido senza costringere l'anziano a vendere la propria abitazione e a trasferirsi in un'altra più piccola, il che può comportare, tra l'altro, un notevole costo psicologico. Di fatto, l'accresciuto valore della casa costituisce una sorta di "ricchezza-ombra", della quale cioè non si può disporre, e che appare quindi, in via normale, automaticamente destinata - escludendo casi eccezionali e traumatici - a incrementare l'eredità, magari in modo involontario, come risultato del mantenimento della proprietà della casa a scopi precauzionali (soprattutto a fronte di possibile spese mediche), fino a età anche molto elevate". Come rendere disponibile parte di questo valore potenziale? "Tra gli strumenti finanziari che consentono alle famiglie proprietarie di "monetizzare" almeno in parte gli aumenti di valore dell'abitazione, e di trasferirli sui consumi, così accrescendo il livello di benessere, spicca lo strumento del *reverse mortgage*, una forma di prestito garantito dal valore della casa, che consente per l'appunto di trasformare in consumo almeno una parte dell'incremento patrimoniale. Esattamente il contrario del mutuo che i proprietari avevano probabilmente sottoscritto per acquistare, molti decenni prima, la stessa abitazione, il che giustifica appunto il nome di *reverse mortgage*. Attraverso la rendita fornita dal *reverse mortgage*, l'anziano potrebbe provvedere ad almeno una parte dei suoi bisogni di assistenza (rimanendo, tra l'altro, a casa propria, il che di solito contribuisce all'aumento del benessere e all'abbassamento dei costi); la formula potrebbe però anche risultare compatibile con la motivazione ereditaria, qualora nel patto sotto scritto dall'anziano venisse stabilito che, in cambio di una rendita più bassa, una parte del valore dell'abitazione debba essere liquidato ai figli", una sorta di *nuda proprietà*: vendita dei diritti di proprietà, ma non di godimento. Questa opzione, culturalmente distante, dovrebbe essere incentivata con un sistema di tassazione e incentivi. Si pensi ad una tassa sulla casa, crescente al crescere dell'età del proprietario. Se si sceglie l'opzione di liquidare il suo valore quando si è ancora in vita allora la tassazione sulla casa è nulla, sia per una vendita che per una successione. Altrimenti è crescente con l'età del proprietario. Ciò disincentiverebbe anche gli eredi a lasciare che la proprietà si

›››

carichi di una tassazione relativamente pesante. Ovviamente ciò creerebbe un circolo virtuoso poiché attiverebbe servizi di cura legati ai fabbisogni degli anziani (LCT), che costituirebbero una stabile e considerevole domanda di lavoro di cura, parimenti alle attività lavorative di *child-care*.
Continua l'analisi ... "si tratta di operazioni finanziarie flessibili che possono dar luogo a un pagamento *una tantum* oppure a una rendita destinata a integrare mensilmente la pensione. Strumenti di questo tipo sono diffusi negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, ma sono alquanto rari in Europa". Un semplice calcolo illustrativo: se si applicano i coefficienti di trasformazione del sistema pubblico (secondo l'aggiornamento in vigore a partire dal 2010) ai valori patrimoniali, se ne deducono valori di rendita per le classi di età 57, 60 e 65 variabili da 15 a 19,5 a 21,8 mila euro l'anno, una cifra all'incirca pari a quella della pensione pubblica per le medesime età (e una vita di lavoro regolare e continuativa).

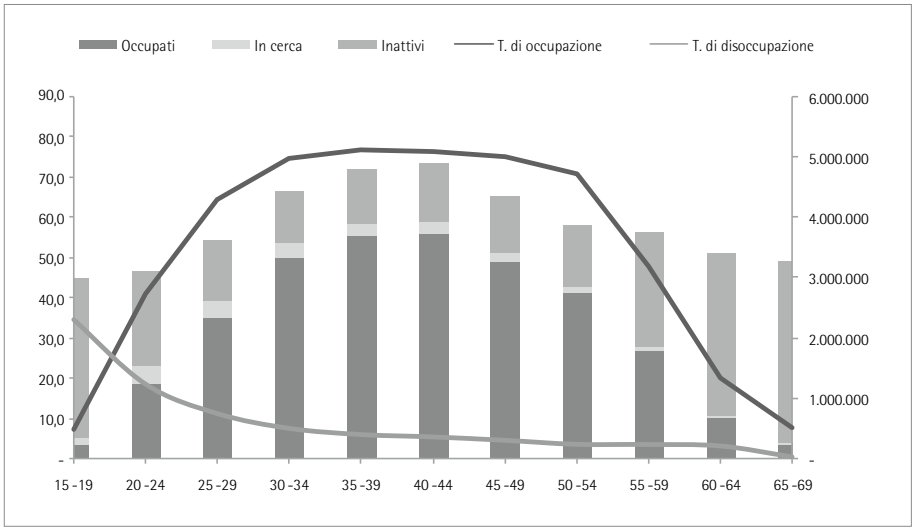
1.2.4 Questione over 50

Nella fig. 1.19 mostriamo l'andamento dei tassi di occupazione e disoccupazione, insieme agli stock di persone occupate, in cerca e inattivi, per classi quinquennali d'età. Come si vede, la disoccupazione è molto più alta per le classi più giovani per poi decrescere rapidamente. Tuttavia lo stock di persone in cerca non diventa mai trascurabile prima dei 50 anni. Invece, gli inattivi nelle fasce d'età centrali sono ancora eccessivamente numerosi (a causa dei bassi tassi di partecipazione femminili). Quello che però è importante evidenziare è come gli occupati abbandonino la propria occupazione dopo i 55 anni. La fuoriuscita è pressoché totale in 15 anni. Un arco di tempo, al netto delle differenze nelle professioni e nell'istruzione individuale, breve e troppo precoce.
Solo 37 persone ogni 100, di oltre 50 anni, sono ancora occupate, meno di 10 dopo i 60 anni. Al Sud il livello è ancora più basso. Con questi livelli di partecipazione è inevitabile attendersi problemi di finanza pubblica conseguente allo squilibrio occupati/pensionati e alla durata media del trattamento previdenziale diretto e di reversibilità[39]. In una visione sistemica quello dei bassi tassi di partecipazione in età adulta (noi parliamo di persone anziane ma ancora in ottima salute ed estremamente produttivi) non può essere un problema risolvibile con politiche benevole di prepensionamento, poiché il costo di questi scivoli è soltanto posticipato verso le generazioni future. Anzi è proprio la

39. Una lettura esoterica delle proporzioni economiche suggerisce di immaginare un triangolo, in cui il cateto corto indichi gli *occupati* e il cateto lungo i *non occupati*, dipendenti economicamente dai primi. Esiste una sorta di proporzione *aurea* tra occupati e non, che consente un equilibrio del sistema. Il suo livello è grossomodo l'attuale, ovvero 23 mil. di occupati per 36 mil. di non occupati pari ad una rapporto di 0,63, rapporto molto prossimo al famosa *sezione aurea*, il cui valore indiretto è 0,6181.

buona salute di cui godono questi individui che dovrebbe sospingere in avanti i termini di ritiro dal lavoro. Il cap. 8 è dedicato interamente a questo fenomeno.
Preme precisare che le politiche di debito delle generazioni prossime al ritiro dal lavoro avranno effetti nelle politiche presenti e future, e quindi è assai forte il nesso tra chi ha beneficiato del debito e chi ha votato rappresentanti che si impegnassero a espanderlo[40].

Figura 1.19 **Occupati, in cerca e inattivi per classi d'età: stock e tassi di occupazione e disoccupazione**



Fonte: ISTAT RCFL 2008

1.2.5 Questione flessibilità

In generale la flessibilità è da intendersi come un processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze datoriali. Flessibili (intesi come *flessibilità funzionale*), pertanto, sono i comportamenti che modulano il tempo di lavoro ceduto all'impresa attraverso istituti come il part-time (per il versante lavoratori) o il lavoro straordinario (sul versante imprese). Tuttavia è opportuno distinguere tra *flessibilità organizzativa*, che recepisce le esigenze produttive, dalla *flessibilità lavorativa*, con la quale si soddisfano le istanze personali (di conciliazione, di studio, ecc.).

40. Bertola (2010) osserva empiricamente nei paesi EU la presenza di una relazione forte "....*since debt service obligations act as a constraint on policy choices, past debt accumulation and current interest rates should influence reform incentives and labor market performance*".

Inoltre con il termine flessibilità[41] (in questo caso è *flessibilità contrattuale*) ci si riferisce sovente al novero dei contratti atipici, ovvero difformi dal contratto di riferimento, a volte definito "standard" o "tipico", generalmente identificato nel contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Nel nostro Paese, visto il rilievo quantitativo che hanno raggiunto, è opportuno estendere la qualificazione dell'occupazione anche alle forme contrattuali autonome. Pertanto per standard si intendono anche i lavoratori autonomi in senso proprio e tra i non standard vanno inseriti i *parasubordinati*.
È necessario, inoltre, precisare che la flessibilità non ha connotazioni necessariamente positive o negative, semplicemente è uno strumento per poter soddisfare delle esigenze, ora dei lavoratori ora delle imprese. Il punto è capire se, per esempio, le esigenze legate alla flessibilità contrattuale siano motivate, ovvero se si faccia ricorso a forme contrattuali *diverse da quelle abituali* perché c'è una vera *esigenza diversa da quelle abituali* rispetto all'attività economica dell'impresa (una commessa spot, un'attività straordinaria, un'esigenza momentanea) o, in maniera speculare, se l'uso della flessibilità organizzativa, frutto di esigenze produttive, sia sistematica e non temporanea.
Infatti, se appare impensabile organizzare su più turni un ufficio che lavora dalle 9 alle 17 e irragionevole chiedere di svolgere ore di straordinario stabilmente, tutti i giorni, allora deve far riflettere l'uso improprio del lavoro non standard, quando è inteso come sostituto perfetto (ma meno costoso in termini di costo del lavoro e costo opportunità) del lavoro standard. Diversamente, se non sussistono reali motivazioni, non si può pretendere di usare la flessibilità come ammortizzatore del rischio di impresa o per ridurre i costi del personale né di usare la flessibilità organizzativa in maniera non funzionale alla produzione.
Esistono servizi specifici per rispondere a queste esigenze. Si pensi alla prima formulazione del lavoro interinale, dove una persona, assunta in maniera stabile da una impresa fornitrice, veniva ceduta per porzioni del suo tempo ad altre imprese utilizzatrici che avevano bisogno di personale temporaneamente , ovvero stabilità dell'impiego ed erogazione flessibile della prestazione possono coesistere.
La flessibilità contrattuale è uno status lavorativo implicitamente transitorio, per cui non è pensabile che l'assicurino sempre le medesime persone, mentre la flessibilità organizzativa rappresenta esigenze produttive stabili e costanti nel tempo. Chi lavora in una impresa con impianti che producono 7 giorni su 7, sa che i turni sono parte essenziale del lavoro e lo comprende; invece un dipendente a termine, dopo un certo periodo, si domanda perché alcuni lavoratori hanno certe tutele, diritti, prospettive, accesso alla formazione, congedi o permessi e altri - che svolgono le stesse mansioni - no.

41. In questo testo si intende per *flessibilità funzionale* l'adattamento tra le esigenze produttive dell'impresa e quelli personali dei lavoratori; per *flessibilità organizzativa* l'andamento della produzione in funzione della domanda del bene e servizio prodotto; per *flessibilità lavorativa* la conciliazione tra le esigenze personali e familiari e quelle dell'attività lavorativa; *per flessibilità contrattuale* la tipologia di contratto che lega la prestazione del lavoratore al datore di lavoro.

Nel mondo del lavoro, inoltre, alberga una domanda di flessibilità (da parte delle imprese) che sembra celare una più generale tendenza alla destrutturazione dell'occupazione in pacchetti di lavoro "di varia misura e durata", a seconda delle esigenze produttive, slegate dall'*individuo-lavoratore* che li fornisce. Ciò genera un *trade-off* tra qualità e quantità di lavoro e, come una lente che capovolge l'immagine, le istanze datoriali collidono apparentemente con quelle degli individui. È giunto il tempo per una attenta valutazione tra maggior occupazione e minor qualità dell'impieghi poiché, a livello macroeconomico, un'occupazione evanescente per molti individui introduce una forte componente aleatoria nell'economia - incerti flussi fiscali, contributivi e, quindi, previdenziali, sia individuali che aggregati - che aumenta i rischi, per tutta la collettività, di instabilità del sistema[42].
Quindi pur condividendo la necessità di impieghi flessibili per le esigenze variabili della produzione di beni o servizi non si può non comprendere la necessità di stabilità e continuità lavorativa per gli individui; pertanto la sfida del futuro è, oggi più che mai, la creazione di occupazioni "stabili" per gli individui ma in grado di soddisfare i fabbisogni "instabili" delle imprese. Ovvero il lavoro e il lavoratore devono trovare una sintesi oltre il "posto di lavoro". Rimarchiamo come tuttavia nei paesi con mercati del lavoro flessibili per costruzione[43] (e non per segmentazione) i lavoratori non standard vengano pagati più dei lavoratori standard, per il disagio dovuto alla natura temporanea della prestazione richiesta (una differenza che consente un mercato assicurativa per il rischio "perdita del lavoro"). Altra cosa è il ricorso a lavoratori con contratti non standard, i *cd. atipici* (sia dipendenti a termine che collaboratori) in luogo di dipendenti standard, che ha come fine, sovente, un mero risparmio economico o di costo/opportunità nel liberarsene (in funzione dell'andamento del ciclo). In conclusione ci pare opportuno, più che mettere insieme flessibilità e sicurezza, distinguere tra flessibilità buona e cattiva: gestendo la flessibilità "necessaria" alle imprese (accompagnando i lavoratori) e combattendo quella "non necessaria" (non solo nell'interesse dei lavoratori ma anche delle imprese corrette che subiscono concorrenza sleale).
Per comprendere meglio l'idea ordinatrice che ha portato al disegno e all'implementazione di questa analisi è opportuno ribadire i convincimenti, anche a livello europeo,

42. Spesso si rassicura l'opinione pubblica dicendo che "il sistema previdenziale, con le riforme Dini e seguenti, è stato messo in equilibrio" ma nulla si dice sul tipo di equilibrio raggiunto. Inoltre, i criteri di contribuzione per la pensione sono opachi, molto più di un tempo. Troppo spesso le questioni pensionistiche sono *carte da decifrare*: non c'è piena portabilità delle contribuzioni (perché i piccoli contributi, frutto di occasioni lavorative a termine, non devono essere conteggiati al lavoratore?), non c'è chiarezza (la totalizzazione dei contributi richiede calcoli complessi, tipici di strumenti finanziari) e manca la dovuta informazione sul valore della pensione che si riceverà; inoltre non c'è rispetto per l'automatismo dei coefficienti di trasformazione attuariali (che la riforma vigente deve aggiornare rispetto ad alcuni parametri, essenzialmente demografici, in maniera continua e sistematica), ecc. Si gioca sul disinteresse degli attuali giovani sulla loro previdenza.
43. Nella proposta di legge per la *riforma dell'università* (presentata il 27 ottobre 2009) si prevede un premio retributivo per i nuovi ricercatori a tempo determinato in misura "pari al 20% in più rispetto alla retribuzione di un ricercatore a tempo indeterminato" (comma 8 dell'art. 12 del titolo III). Sebbene molti lo considerino economicamente insufficiente traspare, *in nuce*, una sensibilità nuova che vede la necessità di un premio ad indennizzo della precarietà, una nuova cultura del lavoro che ricompensa la flessibilità.

che si stanno formando per identificare questi fenomeni di flessibilizzazione e atipicità delle prestazioni lavorative ordinarie. Sia Tronti e Alii (2003), Mandrone (2006) per l'Italia sia, più recentemente e a livello europeo, Biletta e Kullander (2009), hanno sostenuto la necessità di superare la classificazione "polare" tra lavoro dipendente e autonomo. Un scelta stringente che nel passato aveva ottenuto il risultato di rendere le classificazioni robuste (in termini di stime) e comparabili (tra paesi e tra normative) ma che ha sottostimato a lungo i fenomeni di decomposizione delle quantità lavorative (sia offerte che domandate) avvenute in questi anni. Inoltre il fenomeno dell'erogazione non standard di prestazioni lavorative, in particolare nel nostro paese, non può essere limitato al mondo del lavoro dipendente essendoci una quota consistente di occupati formalmente autonomi che svolgono attività prossime e simili a quelle dei dipendenti, tali da poter essere tranquillamente irreggimentate nel novero copioso di forme di lavoro subordinato attualmente disponibili. Lo schema concettuale che si è venuto a consolidare è il seguente, (la descrizione della stima empirica di questo schema è descritta nel par. 2.1).

Esistono impieghi stabili, che rappresentano ancora lo "zoccolo duro" dell'occupazione, identificabili con i dipendenti permanenti full-time. Accanto a questi, in particolar modo in Italia, significativo è il mondo del lavoro autonomo, che sovente è assimilabile a quello dipendente, per sicurezza dell'impiego ma è relativamente più flessibile. In questo insieme rilevante è la quota dei lavoratori indipendenti impropri o "finti autonomi" che in effetti si sovrappongono come livelli di sicurezza agli occupati non standard (atipici per forma contrattuale, quindi non parliamo dell'atipicità dell'orario di lavoro). Poi abbiamo il vasto mondo del lavoro non standard, a cavallo tra occupazione dipendente e autonoma e *border-line* con il lavoro informale, verso il quale spesso i lavoratori sono sospinti. Anche in Europa la questione inizia ad essere rilevante. Per esempio, si inseriscono ulteriori differenziazioni tra i non standard, dove si identificano gli atipici "di serie A", come i part-time, i tempi determinati o gli apprendisti, e "di serie B", intesi come coloro che hanno "occupazioni con contratti di brevissima durata e collaborazione episodiche" che Biletta and Kullander chiamano *very atypical*. Infine, come categoria esterna abbiamo inserito l'informale, ovvero il lavoro nero o irregolare, alternativa reale in molte regioni al lavoro regolare. Molti ambiti sono sovrapposti, poiché più attività lavorative possono essere svolte attraverso più forme contrattuali.

Può essere utile ribadire l'idea di flessibilità che sottende le analisi e composizioni presentate in questo volume e che richiama la definizione di Mandrone-Massarelli (2007): "...la flessibilità lavorativa si estende, oltre che agli occupati atipici, anche su altri soggetti attivi che avevano una occupazione atipica, quali le persone disoccupate (in cerca di lavoro) o attive disponibili (che se ci fossero le condizioni lavorerebbero); questi individui costituiscono quello che abbiamo definito *the dark side of the moon*, composto da coloro che non hanno più un lavoro a causa della temporaneità dei contratti atipici. La lettura in questi termini ci pare anche più moderna e coerente, infatti è insita in un mercato del lavoro flessibile

l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. La persona che in un dato momento è occupata con contratti temporanei è flessibile esattamente come quella che allo stesso tempo non è più occupata perché si è conclusa una occupazione a termine: il suo rapporto flessibile col mercato del lavoro è esattamente lo stesso a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Pertanto siamo arrivati a definire la flessibilità contrattuale secondo tre dimensioni: a) i lavoratori dipendenti a termine; b) i collaboratori - sia coordinati e continuativi, a progetto, occasionali oppure a partita Iva - con rapporti di lavoro che presentino forti indizi di subordinazione; c) le persone in cerca o immediatamente disponibili che hanno concluso un rapporto di lavoro del tipo a) e b)."

Approfondimento: precario sarà lei!

Da molti anni e in molti ambiti territoriali si cerca di definire compiutamente chi considerare con il termine lavoratore "precario". Vediamo alcuni tentativi:

1. Sylos Labini (1964) - 'Persone che non hanno garantita la stabilità della propria occupazione o del proprio reddito e che non hanno definite prospettive di sviluppo (carriera)'.
2. French Conseil Économique et Social (1987) - 'La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives'.
3. Rodgers and Rodgers (1989)- 'The concept of precarious work goes beyond the form of employment to look at the range of factors that contribute to whether a particular form of employment exposes the worker to employment instability, a lack of legal and union protection, and social and economic vulnerability'.
4. EC Commission (2004) '... a possibly wider definition [is] provided according to which PE is understood as a variety of forms of employment (...) established below the socially accepted normative standards (...) in one or more respects (...) which results from an unbalanced distribution towards and amongst workers (...) of the insecurity and risks typically attached to economic life in general and to the labour market in particular'.
5. Vosko *et al.* (2006) - 'Precarious employment encompasses forms of work involving limited social benefits and statutory entitlements, job insecurity, low wages, and high risks of ill-health. It is shaped by employment status (...), form of employment (...), and dimensions of labour market insecurity as well as social context (...) and social location (the interaction between social relations, such as 'gender' and 'race' and political and economic conditions)'.

›››

6. ILO Report (2010) 'The definitions of "precarious" and "atypical" overlap, but are not synonymous. "Precarious" work refers to "atypical" work that is involuntary - the temporary worker without any employment security, the part-time worker without any pro-rated benefits of a full-time job, etc'.
7. Employment in Europe (2007) - 'The question whether temporary and part-time contracts need to be considered as precarious also depends on the degree to which this situation is involuntary - how much of it is because someone would have liked to work in a permanent or fulltime job, but could not find one'.
8. Vosko (2004) 'Manifestations of precarious work are similar across ... countries: they include job insecurity, low wages, limited social benefits and statutory entitlements, and a lack of control over the labour process. In each case, precarious work is also gendered. At the same time, there are important differences'.

Infine, un monito agli aut aut sull'uso del termine precario che per molti appare in sé ideologico e preludio ad una analisi pregiudizialmente negativa. Per la vulgata popolare con questo termine si intende rappresentare "gli impieghi non stabili nel tempo e non buoni in termini economici". Ovviamente è impreciso, improprio e inesatto ma comprensibile, alla stregua di moltissimi termini usati impropriamente. In ambito scientifico la differenza tra "dipendenti a termine" o "a tempo determinato" è forte e chiara ma sfido molti politici o giornalisti a darne una chiara identificazione. Quante volte in calce ai sondaggi o alle rilevazioni più disparate si incontra la rassicurazione "rappresentativa della popolazione a livello nazionale", introducendo un margine di approssimazione e opacità enorme. Premesso che il piano della comunicazione può accettare alcune semplificazioni che il piano scientifico non può tollerare, quando l'ambito è circoscritto va inteso come "parola di uso comune" e non come "termine tecnico". Troppi altrimenti i casi di "parole pericolose" e forse vale per tutte la stessa considerazione: "Ciò che chiamiamo rosa, con qualsiasi altro nome avrebbe lo stesso profumo", W. Shakespeare.

Pertanto - condividendo la necessità di una definizione che si basi su evidenze (fatti, azioni, status occupazionali) e non sentimenti o opinioni (utili in altri contesti, si veda il cap. 11 sui nuovi indicatori per il mercato del lavoro) - proponiamo una lettura longitudinale del fenomeno, che, come vedremo nel cap. 3, analizzi la flessibilità in termini sezionali e la precarietà in termini longitudinali. Infatti, grazie alla dimensione temporale la suddetta definizione si sdoppia, in termini operativi, in due serie di indicatori che danno luogo, rispettivamente ad una lettura della occupazione non standard 1) sezionale (mono-periodale) intesa come flessibilità) e 2) una lettura longitudinale

(multi-periodale) intesa come precarietà. La precarietà in questa analisi, ribadiamo, è una condizione rilevata, non una percezione d'insicurezza.
Ricapitolando, la quantità di lavoratori coinvolti in occupazioni atipiche che ogni anno è presente nel mercato del lavoro è registrata dalla lettura sezionale (l'immagine del mercato del lavoro in un dato istante o, per convenzione, anno) e rappresenta la *flessibilità occupazionale*; invece la lettura longitudinale mostra quanta parte della atipicità sezionale ha avuto un esito positivo nel periodo di riferimento (solitamente 12 mesi) e consente la valutazione delle forme contrattuali in base agli esiti positivi (trasformazioni in occupazioni permanenti) e rappresenta la *precarietà*.

1.2.6 Percezioni

Il potenziale si è ridotto. Quando un paese sottosviluppato inizia il suo cammino di sviluppo i tassi di crescita sono tipicamente molto alti poiché partono da valori molto bassi. Se il PIL di un Paese con un reddito medio procapite annuo di 1.000 euro passa ad un reddito pro capite di 1.100 euro, facilmente farà registrare tassi di crescita superiori al 10%, pur su livelli economici lillipuziani rispetto ad economie sviluppate. Quando si arriva in un luogo, oggi, si percepisce *non tanto quello che c'*è ma quello che non c'è. Ogni spazio è già stato utilizzato[44]. Poiché l'esempio con gli spazi "fisici" è chiaramente destinato rapidamente a far giungere ad un punto di saturazione, dobbiamo pensare ad un sistema di piani differenti: fisici e virtuali, espressione delle produzioni di beni e servizi (fisici e virtuali). Tipicamente nelle società sviluppate sono più le produzioni immateriali ad avere maggiori potenziali (o spazi di crescita). Noi abbiamo la necessità di affrancarci dall'edilizia, dalla *produzione fisica*, dalla produzione di beni di base ormai saturi e senza spazio per gli *outsider* (i giovani non "figli di papà" per intenderci), dobbiamo sviluppare nuovi piani - prevalentemente meno materiali dei precedenti - per ricreare quel potenziale di crescita che genera quella tensione positiva che si traduce in sviluppo (sociale più che fisico), crescita, benessere, pace sociale ... Serve una domanda di lavoro qualificato e quindi una politica industriale - non in senso letterario - poiché non si tratta di costruire impianti, ma spazi nuovi da lasciar colonizzare da nuovi soggetti, con un grande potenziale. Dal wi-fi alla biologia, dalla progettazione alla comunicazione, dalla cultura alle energie rinnovabili, dalla medicina alla finanza, ecc. Si tratta di investire risorse in nuove tecnologie, occupazioni verdi, la chimica fine

44. Secondo i dati del Centro di Ricerca sul Consumo di Suolo, dal 1950 abbiamo perso il 40% della superficie libera, con picchi regionali che ci parlano, di una Liguria ridotta della metà, di una Lombardia che ha visto ogni giorno, dal 1999 al 2007, costruire un'area equivalente sei volte a Piazza Duomo a Milano. E non finisce qui: in Emilia Romagna dal 1976 al 2003 ogni giorno si è consumato suolo per una quantità di dodici volte piazza Maggiore a Bologna; in Friuli Venezia Giulia dal 1980 al 2000 a Trieste tre Piazze Unità d'Italia al giorno. E la maggior parte di questi terreni erano destinati all'agricoltura. Per tornare ai dati complessivi, dal 1990 al 2005 si sono superati i due milioni di ettari di terreni agricoli morti o coperti di cemento.

e la farmaceutica, i servizi di cura per i giovani, i vecchi e il territorio. Lo spazio crea il potenziale, servono spazi nuovi, non per costruire villette o ponti, ma sviluppo e futuro. Perciò l'azione di sostegno all'innalzamento del livello di istruzione (formale e non) [45] degli italiani deve andare di pari passo con una politica di sostegno - se non di *vera e propria* creazione *ex-novo* - di una domanda di lavoro qualificato, ad alto valore aggiunto, orientata alla tecnologia più recente e innovativa. Altrimenti si rischia di alimentare un bacino di potenziali sottoccupati (creando sistematica *over-education*) senza credibili e diffuse probabilità di impieghi congrui. Ciò non vuol dire votarsi a politiche educative legate a doppia mandata alla domanda - *market oriented* - ma piuttosto di ripensare e scegliere bene quali servizi e quali produzioni sostenere ed alimentare. Politiche di sviluppo *soft* - non *cattedrali nel deserto* - ma continue, condivise e costanti, che valorizzino le nostre potenzialità (arte, turismo, tecnologie farmaceutiche, meccaniche ed elettroniche, telecomunicazioni, agroalimentare) ma non come complementi di un sistema tradizionale[46] ma come base per un nuovo modello di sviluppo economico. Per dirla in altri termini: *meno operai e più ingegneri, meno guide turistiche e più divulgatori scientifici, meno camerieri e più chef.*

45. Ci si riferisce ai ripetuti set-up dell'ordinamento scolastico e alle recenti e continue Riforme della Scuola e dell'Università.

46. Utilitaristicamente: l'immigrazione sostituisce i lavoratori italiani in ambiti lavorativi tradizionali e non qualificati. Una politica di sostegno ad una domanda di lavoro qualificato si trasformerebbe in politiche di sostegno più che proporzionalmente godute dai nativi, al contrario di politiche tradizionali che aumentano l'occupazione dei non nativi (e ne incrementano il flusso). Si pensi al precario tipico: giovane, donna e meridionale. E si pensi alle politiche che si stanno richiedendo per il Mezzogiorno: infrastrutture pesanti (ponti, strade), edilizia residenziale (che consuma e rovina il territorio) e fabbriche (manifattura)... non proprio quello che servirebbe.

2 Composizione dell'occupazione*

In questo capitolo si sviluppano le analisi sulle tendenze in atto nel mercato del lavoro e si continua il monitoraggio delle ricomposizioni quali-quantitative della forza lavoro, proseguendo nel filone di ricerche che ha già alimentato vari numeri delle collane digitali dell'ISFOL[1]. Questa attività di "monitoraggio e valutazione" anticipa, in un certo senso, ciò che la legge 92/12 (cd. Riforma Fornero) richiede esplicitamente agli Enti di ricerca. L'osservazione in questione si riferisce tuttavia al 2008, un quadro di riferimento ancora non coinvolto dagli eventi legati alla crisi finanziaria ed economica dei primi mesi del 2009. "Se hai lavorato un'ora nell'ultima settimana percependo un compenso allora sei statisticamente occupato". Con questa definizione si calcola il numero degli occupati nei paesi europei. La differenza tra *occupazione percepita* e *occupazione statistica* spiega parte del senso d'incredulità che segue le dichiarazioni sulla continua crescita occupazionale di questi anni, avvenute alla presenza di una modestissima crescita dell'economia.
L'introduzione copiosa di forme di lavoro non standard (temporanee o ad orario ridotto), infatti, ha prodotto una sempre maggiore discrepanza tra chi si sente occupato e chi lo è statisticamente; in particolar modo molte persone impiegate in attività occasionali, seppur formali, non siano considerabili "soggetti economicamente autonomi" e pertanto appare fuorviante considerare tra gli occupati un cameriere o un centralinista o una baby-sitter che magari per qualche ora lavora nel week-end e per il resto della settimana studia o cerca lavoro. L'interpretazione inclusiva nell'occupazione di questi individui porta ad una sottostima del tasso di disoccupazione e sovrastima del tasso di occupazione[2].

---

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL e Debora Radicchia, ISFOL.

1. Si vedano, in particolare, nella collana Studi ISFOL: E. Mandrone, "La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine ISFOL Plus 2006", 2008/1; E. Mandrone; "Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale", 2008/3; M. Giammatteo "L'indagine campionaria ISFOL PLUS: contenuti metodologici e implementazione" 2009/3; V. Perotti "La scelta fra lavoro autonomo e lavoro dipendente in Italia" Studi ISFOL 2009/4; V. Meliciani e D. Radicchia "I canali di ricerca informali: è vantaggioso risparmiare sui costi di ricerca di un lavoro? 2009/5. L'indagine ISFOL PLUS ha iniziato questo "percorso di stima" del fenomeno, arrivato a calcolare in oltre il 15% l'incidenza del lavoro atipico. Si veda E. Mandrone e N. Massarelli "Quanti sono i lavoratori precari", *www.lavoce.info* 2007.

2. L'ISTAT nel 2008 indica in oltre mezzo milione gli occupati che lavorano fino a 10 ore per settimana; questi soggetti se inclusi tra le persone in cerca di lavoro aumenterebbero del 29% l'ammontare di persone in cerca di

Premettiamo che la stima degli occupati in Italia è di elevata qualità e attendibilità ed è sottoposta a regolamento comunitario, il quale recepisce le direttive ILO e EUROSTAT.[3]. Tuttavia per raggiungere l'obiettivo principale - ovvero la comparazione dei mercati del lavoro europei - si è dovuto rinunciare all'identità tra *status statistico* e *condizione percepita*. La questione è annosa[4], ma se originariamente l'effetto prevalente era una migliore definizione della non occupazione - limitando lo status di disoccupazione a chi dimostrava l'attivismo nella ricerca - nel tempo si sono create dicotomie importanti anche nell'occupazione.

Comunque, al di là dell'attuale fase di crisi, già si percepiva un disagio crescente nella sfera lavorativa che non era altrimenti comprensibile se messo in relazione al livello crescente dei tassi di occupazione; controprova ne sono le *unità di lavoro equivalenti* ovvero la quantità di lavoro applicata all'economia che, in termini assoluti, non cresce già da anni. L'aumento dell'occupazione è attribuibile in larga misura: 1) alla regolarizzazione dei lavoratori immigrati, 2) agli effetti della dinamica demografica e 3) alla parcellizzazione della medesima quantità di lavoro tra più persone con contratti flessibili. Ciò inevitabilmente introduce insicurezze dovute a condizioni lavorative precarie o retribuzioni insoddisfacenti. Per mettere in equilibrio il sistema giocherà certamente un ruolo importante la flessibilità, intesa come strumenti di conciliazione tra istanze datoriali e esigenze individuali, ma il suo contributo sarà vanificato se l'occupazione che si verrà a creare sarà ancora di scarsa qualità (in termini di consistenza economica, previdenziale e fiscale). Forte, pertanto, è la domanda di nuovi indicatori per il mercato del lavoro, indispensabili per una corretta interpretazione sia della qualità (flessibilità, atipicità e precarietà) che della quantità (partecipazione lavorativa e discontinuità contrattuale) dell'occupazione.

È necessario - preliminarmente - chiarire come con il generico termine *flessibilità* a cosa ci si riferisca. La prima accezione riguarda la **flessibilità contrattuale**, relativa al tipo di rapporto di lavoro (dipendente v/s autonomo, permanente v/s temporaneo, forma contrattuale v/s sostanza della prestazione) mentre con la seconda ci si riferisce alla **flessibilità organizzativa**, relativa alla tipologia della prestazione (con orario rigido v/s flessibile, part-time volontario v/s involontario, turni diurni v/s notturni e feriali v/s festivi, ecc.).

Il nostro punto di osservazione, rimarchiamo, è l'individuo il quale ha, nel set di caratteristiche dell'impiego disponibile, alcune prerogative che semplicisticamente riconduciamo alla dicotomia *impiego flessibile-rigido*. Da ciò discende l'interpretazione della flessibilità organizzativa in termini di vincoli che la funzione di produzione impone al lavoratore

---

lavoro e del 2% il tasso di disoccupazione.

3. Per la normativa consultare *www.istat.it*, *www.eurostat.eu* e *www.ilo.org*.

4. Si vedano, tra gli altri, le critiche sulle misure di Zoppoli, Mandrone e Massarelli sul versante dell'occupazione, e Trivellato, Rettore e Sestito sulla disoccupazione.

e - parallelamente ma indipendentemente - la flessibilità contrattuale è identificata nella forma del rapporto di lavoro in funzione alla prestazione erogata dal lavoratore. Tra le più recenti e rilevanti questioni definitorie abbiamo l'identificazione dell'impiego part-time involontario. La sua inclusione o meno nelle fattispecie che compongono la flessibilità contrattuale e organizzativa è ancora oggetto di ampio confronto - sia per mancanza di dati che per una non convergente interpretazione degli analisti - Questo istituto contrattuale sarà trattato a se stante nel par. 2.2.2.
Vediamo in questo capitolo le differenti componenti della flessibilità e poi cerchiamo di ricondurle ad un quadro d'insieme per vedere le eventuali relazioni tra le due componenti.

2.1 Flessibilità contrattuale

Iniziamo ad illustrare alcuni aspetti salienti della flessibilità contrattuale. Molteplici sono i commentatori che sottolineano la presenza di cambiamenti quali-quantitativi significativi sul versante dell'offerta di lavoro. "Nell'Italia degli ultimi 10-15 anni c'è più occupazione e sempre meno disoccupazione. I problemi però non mancano, infatti, non c'è stata altrettanta crescita economica, non si è investito in ricerca e innovazione, ed eccoci con i salari più bassi d'Europa. Le forme di flessibilità del lavoro hanno sì creato lavoro, ma hanno finito per instaurare un sistema "duale": precariato e posto fisso restano mondi paralleli, non comunicanti. Difficilissimo dal primo passare al secondo" (Boeri, Garibaldi, 2008). Inoltre, pure l'OECD ha più volte ricordato che "quando si liberalizza il lavoro a termine, tale riforma va accompagnata da riforme nel campo della protezione dell'impiego, altrimenti si viene a creare un mercato del lavoro caratterizzato da profonde differenze tra lavoratori a tempo determinato e a termine con diversi diritti, tutele e retribuzioni, specie per i giovani e per i meno qualificati".
"Inoltre si può produrre un ricorso ai contratti a termine che genera un effetto negativo su produttività e crescita professionale, in altre parole il lavoro a termine è spesso caratterizzato da breve durata del contratto e da assai limitate opportunità di crescita professionale (e quindi di retribuzioni e pensioni), o addirittura di formazione delle competenze. In breve: senza interventi a protezione del lavoratore a termine, la flessibilità si trasforma in precarietà con conseguenze immediate sulla vita dei singoli lavoratori coinvolti e di più lungo periodo sulla società" (Gallegati, 2007).
Anche Tronti (2004) scriveva in termini condivisibili "... così, se solo pochi anni fa l'elevato grado di omogeneità dei rapporti lavorativi consentiva a operatori ed esperti di usare definizioni relativamente semplici dei termini "impresa", "occupazione dipendente" e "occupazione autonoma" senza incorrere in errori concettuali e/o in quantificazioni errate, oggi invece, dati la crescente complessità dell'organizzazione dei sistemi produttivi, il continuo ampliamento delle forme contrattuali previste dalla normativa in materia di rapporti di

lavoro e la crescente disparità nei diritti connessi alle varie forme di lavoro, emerge - in modo particolare per la statistica ufficiale - la necessità di rivedere le definizioni da adottare nella misurazione dell'occupazione, così come di prevedere nuovi schemi classificatori che consentano un approccio alla quantificazione più realistico e significativo".

2.1.1 Occupazione formale

La composizione dell'occupazione relativa al 2008, ricavata dall'Indagine ISFOL PLUS, è mostrata nella tab. 2.1. Incrementi occupazionali complessivi dell'ordine di 350.000 individui si sono distribuiti tra lavoro dipendente permanente (+440.000 unità) e a termine (+166.000 unità), al netto della scomparsa dei residuali CFL (-133.000 unità) e della contrazione del lavoro autonomo (-396.000). Variazioni più contenute nelle altre tipologie, tra le quali si segnala il trend crescente per gli apprendisti[5] e i collaboratori.

Tabella 2.1 **Tipologie contrattuali e incidenza occupazione atipica, valori assoluti e %**

Tipologie contrattuali	2006		2008	
	V.a	%	V.a	%
1 Lavoro a tempo indeterminato	14.253.628	63,0	14.693.754	64,0
2 Lavoro a tempo determinato	1.075.122	4,8	1.241.182	5,4
3 Contratto formazione lavoro	133.822	0,6	-(*)	-
4 Apprendistato	346.912	1,5	372.777	1,6
5 Contratto d'inserimento	180.425	0,8	132.425	0,6
6 Lav. interinale - a somministrazione	147.575	0,7	188.586	0,8
7 Job sharing o lavoro ripartito	-	-	-	-
8 Lavoro intermittente o a chiamata	157.950	0,7	208.258	0,9
9 Collaborazioni coordinate e continuative	375.176	1,7	582.110	2,5
10 Collaborazione occasionale	358.661	1,6	129.614	0,6
11 Lavoro a progetto	559.561	2,5	594.035	2,6
12 Titolare d'attività - Imprenditore	2.429.413	10,7	2.144.229	9,3

›››

5. Gli apprendisti da fonti campionarie sono notoriamente sottostimati rispetto al dato amministrativo. Nel Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato (a cura di S. D'Agostino, ISFOL 2011) si rileva che si dovrebbe parlare in realtà di 4 tipologie di apprendistato: a) Il contratto di apprendistato "alto" (ex art. 50) nel 2008 ha avuto una consistenza reale di massimo 1.000 soggetti in tutta Italia; b) Il contratto per il diritto-dovere formalmente non è ancora utilizzabile in quanto non regolamentato; i minori sono assunti con contratto ex art. 196/97; c). Escludendo quindi la quota minima dei contratti di apprendistato "alto" di cui sopra, i circa 648.000 apprendisti mediamente occupati nel 2008 si sono ripartiti come segue: c) 62,3% assunti con contratto professionalizzante ex art. 49 e d) 37,7% con contratto ex l.196/97.

segue
Tabella 2.1

Tipologie contrattuali	2006		2008	
	V.a	%	V.a	%
13 Associati in partecipazione	-	-	-	-
14 Attività in proprio (Partita IVA)	1.641.244	7,3	1.529.584	6,7
15 Socio di cooperativa o di società(**)	-	-	199.994	0,9
16 Coadiuvante familiare	147.215	0,7	127.473	0,6
17 Stage, pratica prof, tirocinio	123.624	0,4	139.390	0,6
18 Altro Dipendente (***)	423.798	1,9	329.662	1,4
19 Altro Autonomo (***)	191.699	0,8	288.400	1,3
Totale occupazione	**22.618.512**	**100,0**	**22.969.904**	**100,0**
di cui occupati *non standard* (cd. atipici)	3.451.172	15,3	3.622.465	15,8

* Il simbolo "-", indica un'incidenza % non statisticamente significativa, inferiore allo 0,5%, ma la forma contrattuale concorre, in ogni caso, alla composizione totale.
** Nel 2006 i "soci di cooperativa o di società" non erano considerati come voce a se stante e venivano indirizzati tra i dipendenti a termine (per il 52% dei casi) o i collaboratori occasionali (per il restante 48%).
***Le voci "Altro dipendente" e "Altro autonomo" comprendono i rispondenti che non hanno indicato una delle tipologie contrattuali in elenco, pertanto sono stati classificati in base alla somministrazione del modulo per l'identificazione della subordinazione tra autonomi o dipendenti.
Fonte: ISFOL PLUS 2006 e 2008

Il 64% degli occupati ha un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e quasi il 18% ha un'attività autonoma continuativa, ovvero più di 19 milioni di italiani hanno un'occupazione permanente[6] che ha reso gli effetti della crisi più tollerabili, avvalorando i rapporti di lavoro stabili come impieghi di riferimento dell'occupazione. Da rimarcare, inoltre, la perdurante anomalia del lavoro indipendente che, pur considerando il nostro tessuto produttivo molto parcellizzato, ha una dimensione pari a ¼ del totale, ben oltre l'incidenza media presente negli altri paesi UE.
L'incidenza del lavoro atipico, inoltre, inteso come l'ammontare di lavoratori con forme contrattuali dipendenti a termine o autonome (sia collaboratori che lavoratori a P. IVA) con un indice di parasubordinazione superiore a 3 fattori[7], è pari al 15,8% dell'occupazione complessiva, con un'incidenza stabile rispetto all'anno precedente. Il mercato

6. Si rammenta che le persone in *cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga* rimangono formalmente occupate; quando finiranno è ragionevole attendersi un aumento delle persone in cerca.
7. Si veda il paragrafo "Autonomi o parasubordinati". Si rimanda, per un'analisi dettagliata, della presente definizione a E. Mandrone, "La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine ISFOL Plus 2006", 2008/1. La soglia di 3 fattori si è stabilita osservando le caratteristiche dei lavoratori autonomi rispetto ai dipendenti a termine, osservando che al raggiungimento di 4, 5 o 6 fattori di subordinazione le prestazioni lavorative, la retribuzione e i tempi e modi di lavoro erano assai prossimi tra questi autonomi e i dipendenti a termine (Mandrone, 2006).

del lavoro italiano si caratterizza per numerose forme contrattuali, tuttavia, solo poche raggiungono una quota significativa, ovvero superiore all'1% sull'occupazione totale. Più articolata è l'analisi e il ruolo per le tipologie contrattuali in una lettura per età, genere e area di residenza, dove la specializzazione delle tipologie contrattuali è marcata (tab. 2.2).

Tabella 2.2 **Tipologie contrattuali: giovani, over 50, donne, mezzogiorno, valori %**

Tipologia contrattuale	Giovani (18-29 anni)	Over 50 (50-64 anni)	Donne	Sud	Totale
1 Lavoro a tempo indeterminato	51,4	65,6	66,4	59,1	64,0
2 Lavoro a tempo determinato	11,3	2,4	7,3	6,2	5,4
3 Contratto formazione lavoro (CFL)	-	-	-	-	-
4 Apprendistato	9,6	-	1,7	1,1	1,6
5 Contratto d'inserimento	1,6	-	0,8	0,7	0,6
6 Lav. interinale o a somministrazione	2,0	-	1,1	1,0	0,8
7 Job sharing o lavoro ripartito	-	-	-	-	-
8 Lavoro intermittente o a chiamata	1,3	0,8	1,2	1,7	0,9
9 Co.co.co	2,5	2,0	2,9	3,2	2,5
10 Collaborazione occasionale	0,8	0,6	0,6	0,9	0,6
11 Lavoro a progetto	4,5	1,9	2,8	2,9	2,6
12 Titolare d'attività - Imprenditore	3,5	12,2	5,3	8,2	9,3
13 Associati in partecipazione	-	-	-	-	-
14 Attività in proprio (Partita IVA)	3,4	9,0	3,8	7,5	6,7
15 Socio di cooperativa o di società	0,5	1,1	0,6	0,5	0,9
16 Coadiuvante familiare	-	0,6	0,8	0,6	0,6
17 Scuola - lavoro, stage, tirocinio	2,2	-	0,7	0,9	0,6
18 Altro Dipendente	3,1	1,0	1,9	3,2	1,4
19 Altro Autonomo	1,5	1,7	1,8	2,1	1,3
Totale occupati	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Vediamo i tratti salienti di alcuni target:
Giovani - 3,7 milioni sono i 18-29enni occupati, di questi solo poco più della metà ha un contratto dipendente a tempo indeterminato. I contratti di lavoro dipendente a tempo determinato incidono per oltre l'11%, il doppio della media nazionale. Rilevante il ruolo dell'apprendistato e delle collaborazioni a progetto. Minima l'attività autonoma.
Over 50 - Oltre il 65% ha un contratto a tempo indeterminato e più del 20% una occupazione autonoma stabile. Residuale il ruolo dei contratti non standard in questa fascia d'età.
Donne - Ancora sensibilmente inferiore alla media la presenza delle donne nell'attività autonoma e professionale. Sono particolarmente esposte all'atipicità contrattuale ed il contratto a tempo determinato è la forma non standard prevalente.
Mezzogiorno - Leggermente al di sotto del 60% i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, poco oltre il 6% i dipendenti a termine; incidono oltre la media le forme contrattuali "lavoro intermittente o a chiamata", "le collaborazioni coordinate e continuative" e "l'attività in proprio" nettamente più alta l'incidenza di chi non si colloca in una tipologia contrattuale formale.
Una lettura a se stante merita il lavoro a somministrazione, spesso ancora chiamata lavoro interinale: il 57% degli intervistati hanno scelto questa forma contrattuale per mancanza di opportunità di occupazione stabile, il 20% la ritiene una buona opportunità per trovare un lavoro stabile in futuro, residuali le motivazioni personali. Il 60% lavora con una precedente impresa utilizzatrice e al 50% è stato prospettata una trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, che il 50% dei lavoratori giudica possibile.
Vediamo una quantificazione della occupazione per segmenti standard e non standard di impiego. Per i giovani le forme di lavoro dipendente a termine (tab. 2.3) sono una possibilità molto frequente di occupazione, oltre 1 ragazzo su 4 è assunto con questa tipologia contrattuale, ovvero un milione di persone.

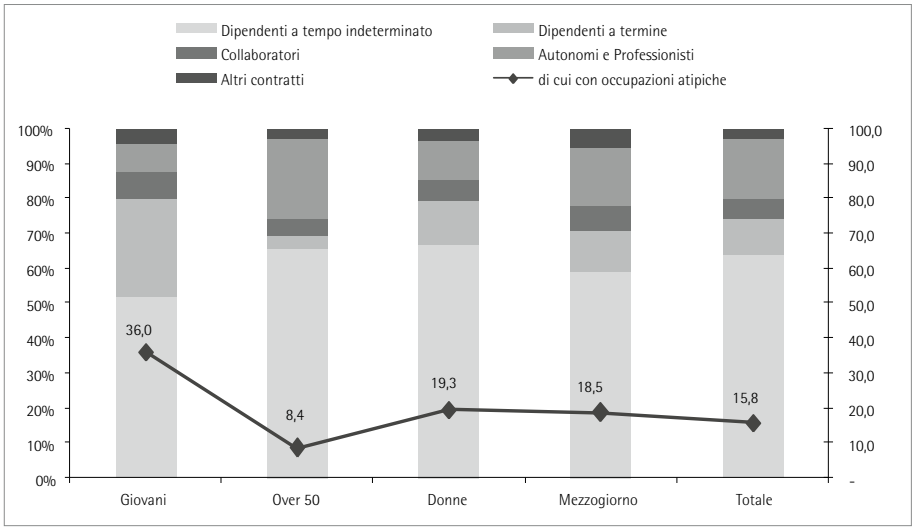
Tabella 2.3 **Macrotipologie contrattuali: giovani, over 50, donne, Mezzogiorno e totale occupati, valori assoluti**

	Giovani	Over 50	Donne	Sud	Totale
Gruppi contrattuali			*Valori assoluti*		
Dip. a t. indeter.(1)	1.930.917	3.420.072	6.136.003	3.775.782	14.693.754
Dip. a termine (2-8,17)	1.069.206	203.873	1.193.138	750.116	2.310.229
Totale dipendenti	3.114.900	3.675.143	7.506.157	4.728.649	17.333.646
Collaboratori (9-11)	292.219	233.358	579.879	441.258	13.057.59
Autonomi (12-16)	293.235	1.219.967	996.758	1.084.426	4.042.099
Totale indipendenti	640.920	1.540.935	1.739.258	1.659.487	5.636.258
Totale occupati	**3.755.820**	**5.216.077**	**9.245.415**	**6.388.136**	**22.969.904**
Non standard	1.352.388	43.5965	1.782.634	1.178.757	3.622.465

Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'incidenza di occupazioni atipiche, fig. 2.1, è decisamente sbilanciata per età: coinvolge 36 giovani su 100 rispetto a poco più di 8 ultracinquantenni su 100. Sono più donne che uomini ad essere coinvolte in lavori atipici e più residenti nelle regioni meridionali rispetto l'incidenza media totale.

Figura 2.1 **Impieghi non standard: giovani, over 50, donne e Sud, incidenza %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.1.2 Durata, motivazioni e caratteristiche dei contratti non standard

La flessibilità è uno status lavorativo implicitamente transitorio, per cui non è pensabile che l'assicurino sempre le medesime persone. Un'occupazione stabile e continuativa, per giunta, è una conquista auspicabile nell'interesse di tutti. Non è un fatto solamente individuale ma una condizione foriera di benessere anche collettivo: i nostri comportamenti (consumi, risparmio, previdenza, lavoro) sono tutti strettamente interrelati. Risulta rilevante, pertanto, identificare le motivazione (istanze di flessibilità) dell'impiego di forme contrattuali non standard, la loro durata media (l'orizzonte lavorativo), la continuità occupazionale (degli individui coinvolti) e la verifica circa l'erogazione della formazione ove previsto dal contratto (quelli finalizzati all'inserimento lavorativo e contengono specifiche quote di formazione). Inoltre monitoriamo la qualità - o soddisfazione - lavorativa relativa[8]. L'orizzonte lavorativo per i lavoratori non standard: circa il 50% dei lavoratori a termine, oltre il 60% degli altri contratti dipendenti a termine e dei collaboratori hanno un contratto di durata inferiore all'anno. Solo 25 dipendenti a termine su 100 hanno una "continuità lavorativa contrattuale" di oltre 24 mesi, 7 su 100 per gli altri dipendenti a termine e 10 su 100 per i collaboratori (tab. 2.4).

Tabella 2.4 **Durata contratti a termine e collaborazioni, valori %**

	Dipendente a termine	Altri dipendenti a termine	Collaboratori
Meno di 1 mese	2,1	10,1	4,5
Da 1 mese a 6 mesi	17,1	35,9	20,8
Da 7 mesi a 12 mesi	31,4	19,6	36,8
Da 13 a 24 mesi	17,6	11,4	15,6
Otre 24 mesi	24,8	6,9	9,9
Durata non specificata	7,1	16,2	12,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Nota: i "dipendenti a termine" raggruppano le voci della tab1 da 2,3,4 e 5; gli "altri dipendenti a termine" sono le tipologie 6,7,8 e 17 e per i "collaboratori "le voci 9, 10, 11.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

8. Il grado di soddisfazione circa la propria occupazione è calcolata, nell'indagine ISFOL Plus, con una scala comprendente 10 aspetti lavorativi, qui di seguito elencati: clima lavorativo (rapporto con colleghi e superiori), orario lavorativo (turni, gestione straordinari, ferie), carico lavorativo giornaliero, in termini di pratiche, prodotti o clienti, compiti e mansioni che svolge, tutela dal rischio di avere incidenti o infortuni sul lavoro (legge 626), prospettive di lavoro/carriera, trattamento economico, sviluppo competenze e acquisizione professionalità, stabilità dell'occupazione, soddisfazione complessiva. La scala prevede un giudizio alto, medio-alto, medio-basso, basso, oltre a non sa e non applicabile.

L'utilizzo di forme contrattuali non standard dovrebbe essere legato ad esigenze produttive non costanti nel tempo (esigenze improvvise e momentanee), tali da non poter essere programmabili e quindi non in grado di assicurare un impiego permanente al lavoratore, tuttavia spesso la motivazione reale del ricorso a forme contrattuali atipiche non appare legata a stringenti istanze produttive.
Vediamo la tab. 2.5. Nelle colonne sono stati raggruppati i contratti per macrotipologie contrattuali atipiche e si è aggiunta una quarta colonna che accorpa i contratti atipici secondo la definizione Mandrone[9], in cui l'aggregazione è per la natura *sostanziale* dell'occupazione e non solo *formale*. Il *periodo di prova in vista di una futura assunzione* non è stato considerato tra le motivazioni di reale flessibilità, poiché l'utilizzo per fini di selezione del personale non rientra tra le motivazioni prettamente produttive.
Lasciamo alla lettura individuale il dettaglio della composizione soffermandoci sulla dicotomia tra false e vere istanze di flessibilità[10], quelle motivazioni che recepiscono una reale domanda di lavoro temporanea. Il 35% dei dipendenti a termine dichiara l'esistenza di motivazioni produttive alla sua occupazione temporanea; questo livello sale al 58% per i collaboratori. Pertanto 2 occupati non standard su 3 lo sono pur in assenza di istanze di flessibilità produttiva. Nei limiti dell'asimmetria informativa di cui soffrono i lavoratori, pur considerando un errore di (*sovra*)stima dovuto al tipo di domanda, appare ampio il ricorso improprio alle tipologie non standard.

Tabella 2.5 **Motivazioni dei contratti a termine e collaborazioni, valori %**

	Dipendenti a termine	Collaboratori	Tot. non standard
a) Periodo di prova assunzione a t. indeterminato	26,7	10,8	26,7
b) Sostituzione di personale assente	10,0	4,0	10,0
c) Lavoro stagionale o picchi di produttività	15,9	12,3	15,9
d) Il contratto è legato a una commessa	9,3	42,3	9,3
e) Specializzazione professionale	10,3	3,3	10,3
f) Nessun motivo particolare	21,7	20,2	21,7
g) Non so	6,1	7,1	6,1
Tot. occupati a termine e collaboratori	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Vere istanze di flessibilità (b+c+d)	*35,1*	*58,7*	*35,1*

Fonte: ISFOL PLUS 2008

9. La prima definizione è in E. Mandrone e N. Massarelli "Quanti sono i lavoratori precari", *www.lavoce.info* 2007 che è stata ulteriormente affinata in E. Mandrone "stime di precarietà" *www.lavoce.info*, 2008.
10. Premettiamo di condividere la presenza di una certa asimmetria informativa dal lato dell'offerta di lavoro in questioni come questa, tuttavia crediamo non sia tale da precludere una lettura descrittiva delle motivazioni conosciute.

Alcuni contratti (cd. *a causa mista*) combinano un percorso formativo ad uno di inserimento lavorativo; pertanto i lavoratori coinvolti devono aver ricevuto una serie di attività formative specifiche (tab. 2.6). Oltre il 50% dei dipendenti a termine ha partecipato ad attività formative in azienda, il 40% ha partecipato a corsi o attività formative tenutisi fuori dall'azienda utilizzatrice. Gli apprendisti, tipologia contrattuale emblematica tra quelli a "causa mista", hanno maggiore formazione interna e analoghi livelli di formazione esterna. Le attività ordinarie erano in grado di essere svolte dopo 6 mesi dall'inserimento lavorativo da parte di 8 *dipendenti a termin*e su 10; ciò induce a credere che per i contratti con fini di *inserimento lavorativo* non abbia senso una durata contrattuale eccessivamente estesa nel tempo. Infine, circa il 20% dei *dipendenti a termine* svolge attività non professionalizzanti e non attinenti all'impiego per cui sono stati assunti.
Va sottolineato come l'80% dei *dipendenti a termine* sia soddisfatto dell'attività formativa erogata. Per la sua valenza e diffusione si è mostrato il dettaglio del contratto d'*apprendistato* che registra livelli simili a quelli dei *dipendenti a termin*e.

Tabella 2.6 Percorso formativo nell'ambito del proprio inserimento lavorativo, incidenza % valori affermativi

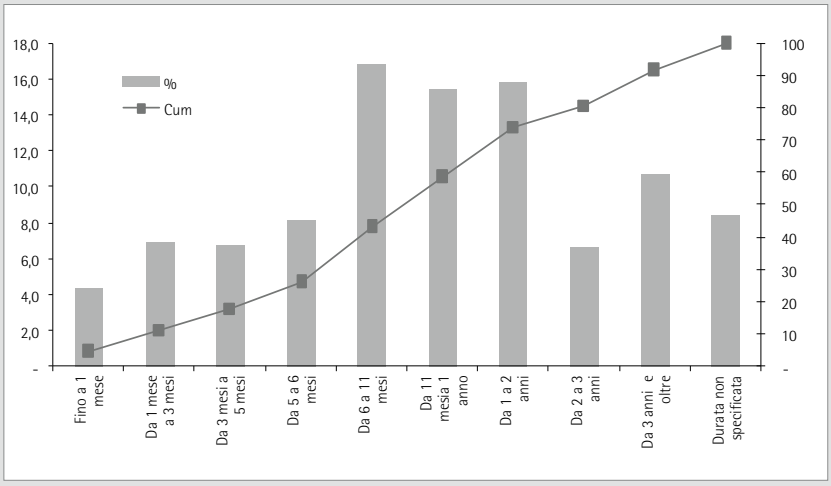
Nell'ambito del suo particolare contratto...	Dipendenti a termine	di cui apprendisti
Lei ha partecipato ad attività di formazione svoltasi all'esterno dell'azienda?	40,8	46,1
Lei ha partecipato ad attività di formazione svoltesi all'interno dell'azienda?	53,3	52,1
Dopo 6 mesi era in grado di svolgere autonomamente le mansioni lavorative?	82,8	81,3
Svolge spesso, durante l'orario lavorativo, mansioni non attinenti	20,7	21,5
Il contenuto formativo del contratto è stato erogato in maniera soddisfacente?	78,9	78,7

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Approfondimenti - L'orizzonte lavorativo dei lavoratori non standard

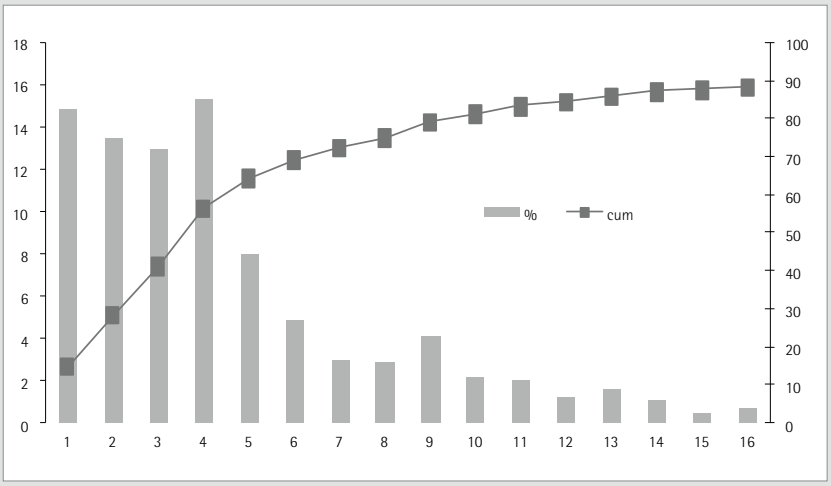
L'occupazione non standard - fig. 2.2 - consente un orizzonte certo di impiego di meno di 6 mesi per quasi il 25% delle persone, il 60% ha una prospettiva inferiore a 12 mesi e meno del 20% una aspettativa lavorativa tra 13 e 36 mesi. L'orizzonte lavorativo breve, unito alla incerta probabilità di impiego (o rinnovo) al termine dell'attuale contratto, comprimono anche le scelte individuali fondamentali (emancipazione, procreazione, consumi durevoli), rappresentando implicitamente un freno alla domanda (interna) e quindi alla crescita.
Da quanto tempo la relazione lavorativa è non standard, ovvero da quanto dura l'avvicendarsi di impieghi non standard? Vediamo la fig. 2.3. Il 40% degli occupati non standard è in questa condizione lavorativa da meno di 3 anni, ma per oltre il 30% questa situazione si protrae da più di 6 anni.
I dati sono in peggioramento rispetto al 2006. In un certo senso potremmo identificare degli *atipici di lunga durata*, ovvero coloro che nelle occupazioni flessibili sono rimasti intrappolati troppo a lungo e potremmo pensare a politiche di stabilizzazione o normalizzazione del loro rapporto di lavoro ad hoc, un po' sulla falsariga degli schemi di incentivazione delle assunzioni per le persone in cerca da più di 12 mesi (i cd. *disoccupati di lungo periodo*).

Figura 2.2 **Durata attuale contratto non standard, incidenza % e cumulata**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 2.3 **Durata attuale rapporto di lavoro non standard, in anni (incidenza % e cumulata)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.1.3 Autonomi o Parasubordinati?

Per determinare il novero complessivo del lavoro non standard, sia dipendente - riconducibile alle tipologie contrattuali *a termine* - che autonomo - ovvero le varie tipologie di collaborazione e i lavoratori in proprio (partite Iva) - è necessario, per queste ultime, individuare l'eventuale presenza di un uso improprio della tipologia contrattuale, identificando così i *finti* autonomi (i cd. *parasubordinati*) dai *veri* lavoratori autonomi (a collaborazione o a P. IVA che siano).

Per determinare la soglia oltre la quale è opportuno considerare impropria la forma contrattuale autonoma è necessario analizzare molteplici indicatori, in gran parte ricavati dalla giurisprudenza relativa alle cause di lavoro dove si è riconosciuta una trasformazione a tempo indeterminato.

Sebbene giuridicamente possa essere sufficiente la presenza di un solo vincolo[11], per non incorrere in una sovrastima dovuta ad un conteggio "puramente algebrico" di questi

11. 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

parametri (che per altro rappresentano anche aspetti dell'ordinaria vita lavorativa di molti lavoratori autonomi autentici), si è proceduto all'individuazione di una soglia oltre la quale la subordinazione è palese. Vediamo alcune caratteristiche nella tab. 2.7.

Tabella 2.7 Volontarietà, monocommittenza, presenza, orario, uso mezzi aziendali e rinnovo del contratto per tipologia di contratto autonomo (risposte affermative, %)

	1) Lei è un lavoratore Autonomo su richiesta del datore	2) Lei lavora per un'unica società	3) Deve garantire la presenza regolare	4) Ha concordato un orario giornaliero	5) Utilizza mezzi o strumenti del datore	6) Il contratto è già stato rinnovato
			Incidenza %			
A	66,6	83,2	75,4	69,7	79,8	24,7
B	64,5	79,9	75,2	72,4	69,2	4,2
C	75,7	83,8	72,0	65,1	86,6	22,9
D	7,5	52,3	46,9	19,3	52,1	35,7
			Valori assoluti			
A	194.214	484.243	438.734	405.600	464.475	369.155
B	45.983	103.546	97.404	93.880	89.664	63.032
C	144.197	497.647	427.600	386.701	514.542	342.408
D	1.415.690	799.377	717.135	294.864	797.221	534.135

Nota: A: Collaborazioni coordinate e continuative; B: Collaborazione occasionale C: Lavoro a Progetto; D:Partita IVA
Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'involontarietà riguarda oltre 65% dei collaboratori e poco più del 7% delle P. IVA, mentre la *monocommittenza* riguarda oltre 4/5 dei collaboratori e oltre la metà delle P. IVA. La presenza è richiesta a oltre il 70% dei collaboratori e quasi alla metà delle P. IVA; l'orario di lavoro è concordato per poco meno di 7 collaboratori su 10 e 2 P. IVA su 10, l'utilizzo di mezzi dell'impresa riguarda oltre 8 collaboratori su 10 e più della metà delle P. IVA, infine, 1/4 dei collaboratori e 1/3 delle P. IVA ha già lavorato per il medesimo datore di lavoro. In altri termini, la presenza di pochi indicatori di subordinazione si rileva anche nelle P. IVA autentiche dove spesso si prendono accordi sugli orari o ci si reca presso l'impresa senza essere *etero diretti*.

aver mutato intenzione "per fatti concludenti", ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

Si è ritenuto opportuno, in considerazione anche di ulteriori analisi su i livelli di reddito, la soddisfazione sul lavoro e la continuità occupazionale, porre una soglia molto restrittiva, che consideri parasubordinati solo coloro che mostrino più di 3 fattori di subordinazione, considerando la subordinazione come una sorta di pressione esercitata dal datore di lavoro.
Pertanto le *collaborazioni* registrano in media oltre 4 fattori di subordinazione, mentre *i lavoratori in proprio* poco più di 2 ovvero, quantificando[12], i *collaboratori impropri* risultano essere circa 1 milione (ovvero 77 su 100) e le finte P. IVA 300.000 (8 su 100). L'idea sottostante è quella di un *minimo comun denominatore*, ovvero quando la presenza di *n* fattori è sistematica allora si appartiene ad una sottotipologia che tende ad essere prossima a quella del lavoro dipendente (Mandrone, 2006).

2.1.4 Riclassificazione dell'occupazione non standard

Molteplici sono le interpretazioni[13] sulle caratteristiche contrattuali (tab. 2.8 di sintesi e tab. 2.9 di dettaglio) che possono dar luogo ad una lettura estensiva o restrittiva delle forme *non standard* di impiego (classificazione identificata dall'acronimo OSA "*Occupazione standard e atipica*").
Ribadiamo come la metodologia di analisi di PLUS preveda una lettura congiunta della forma contrattuale con la sostanza della prestazione per poter includere la quota di impieghi non standard presente nel novero dei rapporti di lavoro autonomo. Per far ciò si richiedono (individualmente ovvero con interviste esclusivamente dirette) alcune caratteristiche della relazione lavorativa, e più precisamente sono stati controllati i "vincoli di subordinazione". In base a questi, quando erano esposti a 4 o più (su 6) di questi vincoli sostanziali - criterio assai stringente - venivano considerati alla stregua del lavoro non standard di natura dipendente (i contratti "a termine"), come le più recenti indagini della Commissione europea stanno cominciando a fare. Nel novero dell'occupazione non standard si aggiungono ai lavoratori dipendenti (tutte le forme, comprese l'apprendistato e lo stage retribuito) i lavoratori autonomi impropri (usati in luogo di lavoratori dipendenti) visto il rapporto *apparentemente* subordinato che lega i lavoratori al datore.

12. Si osserva come un *impiego improprio*, oltre la volontà del Legislatore, si configura come un danno erariale, poiché le aliquote fiscali e previdenziali di molte tipologie contrattuali flessibili sono ridotte.
13. Ovviamente a seconda della finalità della analisi si potranno privilegiare certi aspetti dei singoli contratti (durata, involontarietà, aspetti previdenziali) o dell'erogazione del lavoro (orario, presenza, continuità) o magari delle caratteristiche socio-demografiche prevalenti.

Tabella 2.8 **Tipologie occupazionali non standard, valori assoluti**

	OSA 0		OSA 1		OSA 2	
	Standard	Atipico 0	Standard 1	Atipico 1	Standard 2	Atipico 2
Dip. a t. indeterminato	15.066.531	-	14.693.754	-	13.954.675	739.079
Dip. a termine (tutti)	-	1.937.452	-	2310229	-	2.310.229
Autonomo	3.739.848	302.251	3.739.848	302251	3.739.848	302.251
Parasubordinazione	295.774	1.009.984	295.774	1009984	295.774	1.009.984
Altro dipendente	618.062	-	618.062	-	-	618.062
Totale	**19.720.216**	**3.249.688**	**19.347.439**	**3.622.465**	**17.990.297**	**4.979.606**
Incidenza % totale	85,9	14,1	84,2	15,8	78,3	21,7

Nota: Atipico 1: dipendenti a termine e autonomi (parasubordinati); Atipico 2: atipico 1 + part-time involontari + reticenti e non sanno; Atipico 0: atipico1 - apprendisti
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nell'accezione più restrittiva[14], invece, si tende a scorporare la quota di "apprendisti" dal lavoro atipico, poiché sovente interpretati come prossimi al lavoro a tempo indeterminato, riducendo così l'incidenza del lavoro atipico (OSA 0) a poco più del 14%[15]. Esiste la possibilità di estendere l'aggregato delle forme "con differenti livelli di *atipicità*" a ulteriori forme occupazionali (tab. 2.9) che si distinguono più o meno nettamente dall'impiego standard full-time. Noi limitiamo questo esercizio all'aggregato OSA2, includendo i part-time involontari, indicati da molti analisti e studi recenti, come particolarmente insidiosi in termini di consistenza previdenziale, fiscale e di "sottoccupazione".

14. Rimarchiamo che l'apprendistato è considerato dall'ISTAT nella RCFL nel lavoro a termine ovvero non standard. Noi abbiamo ritenuto opportuno permettere una lettura al netto di questa controversa tipologia contrattuale, che sia per la sua natura giuridica che per l'evidenza empirica (effettivamente registra tassi di conversione al lavoro dipendente a tempo indeterminato molto alti), appare la meno "atipica".
15. Per corroborare le scelte adottate, si fa notare che anche in termini di qualità del lavoro percepita, gli apprendisti e i part-time volontari sono tra i più soddisfatti, mentre i part-time involontari tra i meno.

Tabella 2.9 **Mappa del lavoro non standard, 2008, valori assoluti e %**

	Tipologia contrattuale	Standard	Atipico 1	Standard	Atipico 2	Standard	Atipico 3	Totale
1	Lav. tempo indeterminato	14.693.754		13.954.675	739.079	12.689.572	2.004.182	14.693.754
2	Lav. tempo determinato		1.241.182		1.241.182		1.241.182	1.241.182
3	CFL		22.829		22.829		22.829	22.829
4	Apprendistato		37.277		372.777		372.777	372.777
5	C. d'inserimento		132.425		132.425		132.425	132.425
6	L. interinale o a somministrazione		188.586		188.586		188.586	188.586
7	Job sharing o lavoro ripartito		4.781		4.781		4.781	4.781
8	Lavoro intermittente o a chiamata		208.258		208.258		208.258	208.258
9	Co. Co.co.	147.883	434.226	147.883	434.226	147.883	434.226	582.110
10	Collab. occasionale	45.337	84.277	45.337	84.277	45.337	84.277	129.614
11	Lavoro a progetto	102.554	491.481	102.554	491.481	102.554	491.481	594.035
12	Associati in partecipazione	14.759	26.059	14.759	26.059	14.759	26.059	40.819
13	Attività in proprio (P. IVA)	1.253.392	276.192	1.253.392	276.192	1.253.392	276.192	1.529.584

›››

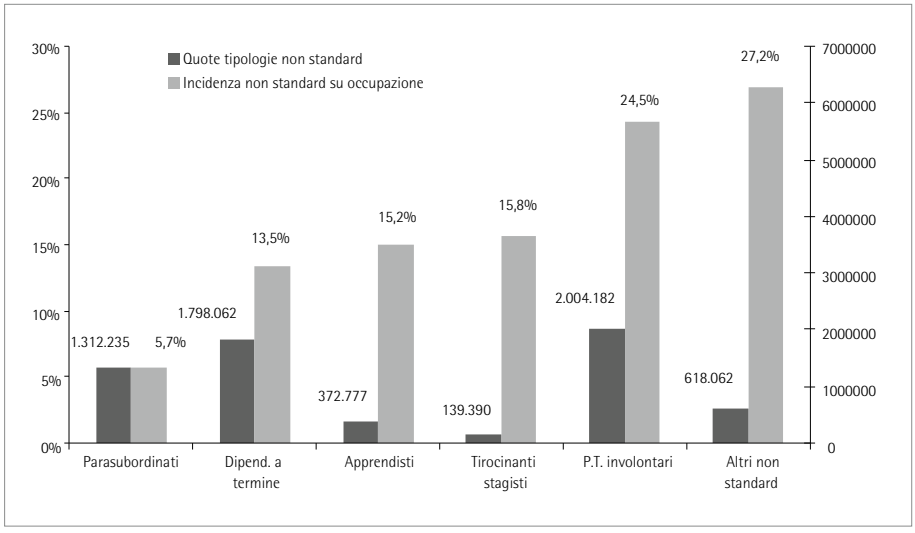
segue Tabella 2.9

	Tipologia contrattuale	Standard	Atipico 1	Standard	Atipico 2	Standard	Atipico 3	Totale
14	Titolare d'attività - Imprenditore	2.144.229		2.144.229		2.144.229		2.144.229
15	Socio di coop. o di società	199.994		199.994		199.994		199.994
16	Coadiuvante familiare	127.473		127.473		127.473		127.473
17	Alternanza scuola - lavoro		6.591		6.591		6.591	6.591
18	Stage		23.636		23.636		23.636	23.636
19	Pratica professionale		63.634		63.634		63.634	63.634
20	Tirocinio		45.529		45.529		45.529	45.529
21	Altro Dipendente	329.662		329.662			329.662	329.662
22	Altro Autonomo	288.400		288.400			288.400	288.400
	Non standard		**3.622.465**		**4.361.544**		**4.979.606**	**22.969.904**
			15,8%		19,0%		21,7%	100,0%

Fonte: ISFOL PLUS 2008

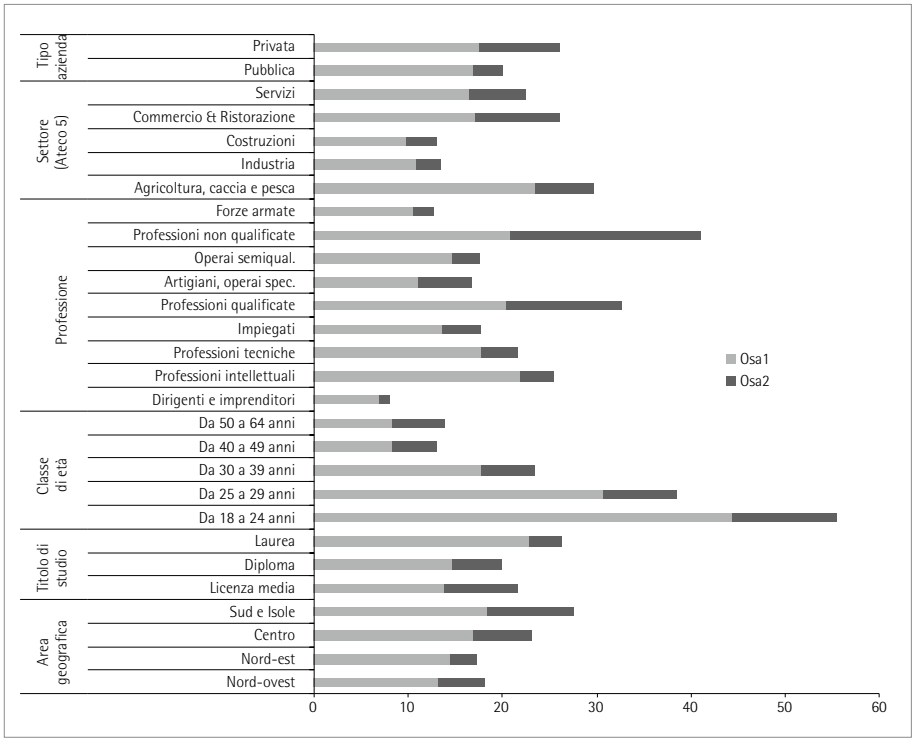
La fig. 2.4 è una sorta di *scala dell'occupazione non standard* dove si mostra l'incidenza dell'occupazione *non standard* per tipologia di atipicità. Il livello nazionale, pari al 15,8%, è interpretabile come un soglia, o livello medio di incidenza dell'atipicità, e si propone come benchmark per interpretare le altre categorie. La fig. 2.5 rappresenta, invece, il barometro dell'atipicità dell'occupazione: si mostra l'incidenza dell'occupazione non standard OSA1 e OSA2 sul complesso degli occupati per totale, genere, area di residenza, classe di età, titolo di studio, settore economico e professione.

Figura 2.4 **Incidenza lavoro non standard per caratteristiche dell'occupazione, valori assoluti e %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 2.5 **Barometro dell'atipicità: incidenza dell'occupazione non standard di tipo OSA1 (definizione ristretta) e OSA2 (definizione allargata)**



Nota: La parte dell'istogramma in grigio chiaro rappresenta OSA1, invece l'intero istogramma comprende OSA1 + OSA2 (in scuro).
Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.2 Il part-time

Il part-time è il più diffuso e conosciuto strumento di flessibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro dal versante dell'offerta di lavoro, infatti, offre un'ottima opportunità di conciliazione degli impegni lavorativi con le esigenze della famiglia e del lavoratore, senza interrompere il proprio rapporto lavorativo e rinunciare completamente ad una occupazione.
In Italia il suo utilizzo è costantemente in aumento, principalmente tra le donne, ma la sua rilevanza risulta essere ancora molto bassa se confrontata con i livelli registrati negli altri Paesi europei (tab. 2.10). La sua incidenza sull'occupazione complessiva nell'Europa dei 15 supera il 20% (percentuale che passa a quasi il 37% tra le donne), mentre in Italia è pari a solo il 14,3% (27,9% tra le donne).

Tabella 2.10 **Incidenza % part-time sull'occupazione complessiva in Europa, per genere**

Incidenza % part-time sull'occupazione	Totale	Donne	Uomini
Paesi Bassi	47,3	75,3	23,9
Germania	25,9	45,4	9,4
Gran Bretagna	25,3	41,8	11,3
Svezia	26,6	41,4	13,3
Danimarca	24,6	36,5	14,2
Belgio	22,6	40,9	7,9
Austria	23,3	41,5	8,1
Francia	16,9	30,6	5,7
Lussemburgo	18,0	38,3	2,7
Finlandia	13,3	18,2	8,9
Italia	14,3	27,9	5,3
Spagna	12,0	22,7	4,2
Portogallo	11,9	17,2	7,4
Grecia	5,6	9,9	2,8
Unione europea 15	*21,0*	*36,6*	*8,5*
Unione europea 27	*18,2*	*31,1*	*7,9*

Fonte: EUROSTAT 2008

La definizione di lavoro a "tempo parziale" (o part-time) in termini legislativi prende come riferimento il fatto che il contratto prevede un orario ridotto rispetto a quello a "tempo pieno" (o full-time, a volte indicato anche come *standard*), che è pari mediamente a 40 ore settimanali[16]. L'indagine ISFOL PLUS definisce il lavoratore part-time sulla base dell'auto-dichiarazione[17] degli intervistati, individuando anche una dettagliata modulazione dell'orario (numero di ore al giorno, giorni a settimana e mesi all'anno lavorati), oltre la volontarietà o meno del contratto (part-time involontario), le moti-

16. Si veda D.Lgs. 61/2000.
17. La definizione di lavoro part-time sulla base dell'auto-dichiarazione degli intervistati è anche il metodo adottato da ISTAT e EUROSTAT, mentre l'OCSE considera lavoratore part-time colui che svolge meno di 30 ore settimanali. L'ILO denomina lavoratore part-time chi ha un orario normale di lavoro inferiore a quello di un occupato a tempo pieno, nello stesso settore lavorativo, in una posizione professionale simile, stessa definizione adottata dalla legislazione italiana.

vazioni della scelta, se la scelta è momentanea o definitiva e la tipologia di part-time (verticale e orizzontale).
La media delle ore settimanali lavorate da un dipendente a tempo parziale (tab. 2.11) è di 24 ore contro le 40 ore lavorate abitualmente da un full-time (37 ore lavorate la scorsa settimana). Gli uomini, sia part-time sia a tempo pieno, lavorano in media più delle donne, rispettivamente 42 ore (40 ore lavorate la scorsa settimana) nell'ipotesi di contratto full-time e 26 settimanali per i lavoratori part-time contro 36 ore delle donne full-time (33 ore lavorate la scorsa settimana) e 24 ore per le lavoratrici part-time.

Tabella 2.11 La modulazione dell'orario part-time, valore medio e mediano per genere

Ore di lavoro settimanali		Totale	Donne	Uomini
Full-time	Abitualmente lavorate			
	Valore medio	40	36	42
	Valore mediano	40	38	40
	Ore lavorate la scorsa settimana			
	Valore medio	37	33	40
	Valore mediano	40	36	40
Part-time	Abitualmente lavorate			
	Valore medio	24	24	26
	Valore mediano	24	24	24

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il lavoro part-time può essere organizzato in diversi modi (tab. 2.12): orizzontale, l'attività lavorativa viene svolto tutti i giorni della settimana ad un orario ridotto; è il più comune ed è scelto dal 76% dei lavoratori dipendenti a tempo parziale; verticale: consente di lavorare solo per alcuni giorni della settimana con un orario normale oppure per alcune settimane o per alcuni mesi. Questa forma di lavoro part-time risulta particolarmente vantaggiosa per i lavoratori che non hanno degli impegni giornalieri (come la cura della casa e dei bambini) e sono soprattutto gli uomini a trarne beneficio, infatti la quota di part-time verticale maschile supera il 26%. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere una terza forma di part-time, orizzontale e verticale allo stesso tempo, cd. part-time misto.

Tabella 2.12 **Tipologia di lavoro a tempo parziale, incidenza % per genere**

Il Suo contratto part-time è di tipo ...	Totale	Donne	Uomini
Orizzontale (lavora tutti i giorni ma con un orario ridotto)	75,7	77,5	67,3
Verticale (lavora con orario pieno ma non tutti i giorni della settimana)	20,1	18,8	26,3
Non so	1,5	1,4	2,2
Variabile, secondo le esigenze	2,7	2,4	4,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il maggior ricorso degli uomini al part-time verticale è confermato anche dalla modulazione media dell'orario di lavoro, prediligendo orari settimanali e giornalieri più lunghi tutti i giorni (in media 7 ore al giorno per gli uomini e 6 ore per le donne ore al giorno) e prediligendo una struttura più flessibile in termini di mesi (in media dichiarano di lavorare 11 mesi contro 12 mesi delle donne).
Si ricorda che la legge prevede che il contratto di lavoro a tempo parziale debba essere stipulato in forma scritta e debba prevedere in modo chiaro e preciso la durata della prestazione e l'orario di lavoro con riferimento a giorno, settimana, mese e anno. La norma è di garanzia e vuole consentire al lavoratore di conoscere non solo l'entità, ma anche la precisa distribuzione temporale del proprio impegno lavorativo, in modo da potere disporre liberamente del proprio tempo libero, tenuto conto del fatto che spesso l'orario ridotto viene scelto per conciliare istanze della vita professionale e necessità della vita familiare. Nel part-time orizzontale è, comunque, possibile chiedere al dipendente il lavoro supplementare[18]. In altri termini il datore di lavoro può richiedere o imporre, senza il consenso del lavoratore, una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito dal contratto di lavoro purché entro il limite del tempo pieno. Se il lavoro prestato supera il normale orario a tempo pieno, in questo caso si parlerà di lavoro straordinario, ma questo è ammesso solo nei rapporti di lavoro part-time verticale o misto. La disciplina del part-time è stata profondamente riformata sotto forti pressioni comunitarie[19], ciò nonostante l'art 46, D.Lgs. n. 276/2003 ha rappresentato un'ulteriore innovazione del lavoro a tempo parziale, nell'ottica di rendere il

18. Il lavoro supplementare è possibile entro il limite del 10% dell'orario mensile ed è utilizzabile nell'arco di più di una settimana. Le ore di lavoro supplementare svolte oltre il limite del 10% sono retribuite con una maggiorazione del 50%.
19. Il D.Lgs. n. 61/2000 ha recepito la direttiva n. 97/81/CE.

contratto più flessibile ancora più appetibile per il datore di lavoro. Infatti, la nuova disciplina ha reso più semplice la stipulazione delle cosiddette clausole "flessibili" e "elastiche", intese come la possibilità del datore di lavoro di: 1) cambiare in modo unilaterale la collocazione temporale della prestazione, purché nei limiti ammessi dai contratti collettivi (clausole "flessibili"); 2) aumentare la durata della stessa prestazione lavorativa nei part-time di tipo verticale e misto, purché nei limiti ammessi dai contratti collettivi (clausole "elastiche").
L'indagine PLUS continua con l'attività di monitoraggio dell'analisi dell'impatto delle nuove clausole sui contratti a tempo parziale in essere. Al lavoratore a tempo parziale viene infatti chiesto, se nel suo contratto è previsto che il datore di lavoro possa, senza il consenso, aumentare il monte ore lavorate alla settimana o al mese (clausole elastiche) oppure ha la facoltà di modificare i turni di lavoro (clausole flessibili) o di prolungare l'orario giornaliero stabilito (tab. 2.13). Su 100 contratti part-time orizzontali circa 20 registrano clausole flessibili, mentre l'incidenza nei contratti verticali è superiore, pari al 27%. Sono soprattutto gli uomini e gli individui che lavorano nei *servizi alla produzione e distribuzione* ad essere coinvolti da questi nuovi dispositivi giuridici. La discrezionalità del datore di lavoro nel modificare l'orario settimanale o mensile è presente in poco più di un contratto part-time verticale su 5, ma l'incidenza delle clausole elastiche è molto alta tra gli uomini dove è anche più diffuso il part-time verticale. La possibilità di prolungare l'orario giornaliero stabilito è prevista nel 18% dei contratti a lavoro parziale di tipo orizzontale e nel 27,3% di quello verticale ed anche in questo caso sono più gli uomini e la classe di età 40-49 anni ad essere interessati dal cosiddetto lavoro supplementare. Tutto ciò permette di confermare quanto già emerso anche nella precedente rilevazione, ovvero, il fatto che la riforma continui ad avere un'applicazione marginale e che interessi solo in minima parte sia la domanda sia l'offerta di part-time femminile.

Tabella 2.13 **La presenza di clausole elastiche e flessibili, incidenza % delle risposte affermative per tipologia part-time, per genere, per classe di età e settore di attività**

	Modificare i turni di lavoro (clausole flessibili)	Aumentare il monte ore lavorate alla settimana o al mese (clausole elastiche)	Prolungare l'orario giornaliero stabilito (lavoro supplementare)
Orizzontale	19,7		17,6
lavora tutti i giorni ma con un orario ridotto			
Verticale	26,7	21,9	27,3
lavora con orario pieno ma non tutti i giorni			
Maschio	23,8	22,0	30,6
Femmina	21,1	21,8	18,0
Da 15 a 29 anni	26,9	30,1	27,5
Da 30 a 39 anni	19,4	18,8	16,7
Da 40 a 49 anni	19,6	14,9	20,3
Da 50 a 64 anni	23,2	28,9	17,8
Produzione di beni	16,0	11,4	16,6
Servizi alla produzione	9,2	0,7	16,1
Servizi alla distribuzione	29,9	30,3	26,1
Servizi alle persone	23,9	28,2	20,8
Servizi sociali	17,0	17,0	16,6
Totale	**21,5**	**21,9**	**20,1**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.2.1 Le caratteristiche dei part-timers

Il lavoro a tempo parziale continua ad essere una scelta prima di tutto femminile, ma ciò è in linea con quanto osservato anche nel resto dell'Europa. Infatti, oltre il 28% delle donne ha un lavoro subordinato a tempo parziale, mentre tra gli uomini l'incidenza raggiunge appena il 4,5%.

Interessante osservare, tab. 2.14, come il divario medio di oltre 23 punti percentuali tra uomini e donne nell'utilizzo di questo contratto si riduce tra i più giovani, in particolare perché aumenta decisamente l'incidenza del lavoro a tempo parziale tra i ragazzi con

meno di 24 anni, superando l'11%[20], mentre la quota di ragazze in part-time passa al 31%. La differenza torna a crescere e a superare i 32 punti percentuali tra i 35 e i 44 anni, molto probabilmente in concomitanza di una maternità e si attesta su livelli superiori a 20 punti percentuali fino al compimento di 54 anni per poi scendere nell'ultima fase lavorativa, ma le variazioni interessano solo la componente femminile, infatti l'incidenza di part-time tra gli uomini con più di trentaquattro anni si mantiene ferma a poco più del 3%. Tutto ciò permette di ribadire come il part-time accompagni e favorisca la partecipazione femminile nelle diverse fasi del ciclo di vita di una donna, aiutandola nel difficile compito di conciliazione tra famiglia e lavoro, mentre per l'uomo rappresenta soprattutto uno strumento di ingresso nel mondo del lavoro e, troppo spesso, pare nascondere fenomeni di sottoccupazione o di parziale lavoro nero.

Tabella 2.14 Incidenza % part-time per genere e classe d'età

Incidenza part-time	Uomini	Donne	Diff. %
Totale	4,5	28,1	23,6
Da 15 a 24	11,3	31,3	20,0
Da 25 a 34	5,5	25,8	20,3
Da 35 a 44	3,3	35,4	32,1
Da 45 a 54	3,3	24,1	20,9
Da 55 a 64	3,4	17,5	14,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Anche rispetto il titolo di studio (tab. 2.15) è possibile evidenziare elementi fortemente distintivi nell'utilizzo del part-time: sono in prevalenza le lavoratrici dipendenti con titoli di studio medio bassi (licenza elementare e media) ad utilizzare questo istituto contrattuale - ciò in parte sconta la particolare distribuzione del binomio istruzione-età per la componente femminile dell'occupazione, mentre il ricorso al part-time delle lavoratrici si riduce fortemente per le donne che hanno conseguito un titolo universitario, con un incidenza pari ad appena il 14,6%. Per gli uomini, invece, il ricorso al lavoro a tempo parziale è massimo tra chi possiede un titolo universitario, ma l'incidenza rimane comunque di poco superiore al 6%. Probabilmente, anche in questo caso entra in gioco il binomio età e titolo di studio, infatti tra i maschi sono soprattutto i più giovani e quindi anche i più istruiti a far ricorso a questo istituto.

20. Queste coorti di età sono anche quelle più coinvolte in forme di atipicità lavorativa, lavoro a termine, lavoro a progetto.

Chi ha un contratto part-time è, in moltissimi casi, una "madre" (tab. 2.16). In media, infatti, l'incidenza di lavoro a tempo parziale arriva a superare il 32% tra le donne che hanno un figlio, mentre la percentuale di papà con un part-time diminuisce rispetto alla media totale, confermando l'importanza di questo istituto nella conciliazione tra lavoro e famiglia solo per la donna.

Tabella 2.15 **Incidenza % part-time per genere e titolo di studio**

	Donne	Uomini	Totale
Licenza elementare	42,9	2,4	17,0
Licenza media	37,8	3,4	15,1
Diploma	27,7	5,2	15,4
Laurea	14,6	6,3	11,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 2.16 **Incidenza % part-time per genere e presenza di uno o più figli**

Incidenza part-timers	Totale	Donne	Uomini
Non ha figli	12,0	20,5	6,8
Ha figli	16,6	32,3	2,7

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Una concausa della scelta delle mamme di avere un contratto part-time è, ovviamente, anche l'età del bambino e in particolare la presenza di uno o più figli di età inferiore a 14 anni, infatti è possibile notare come su 100 donne con figli che lavorano, ben 36 hanno un contratto part-time se i loro figli hanno meno di 3 anni, mentre l'incidenza supera il 39% tra le lavoratrici che hanno figli con più di tre anni e sono ancora nell'obbligo scolastico, probabilmente perché alla cure dei figli si aggiunge anche l'impegno nel seguirli nel loro percorso di studi.

Tabella 2.17 **Incidenza % part-time per genere e presenza di figli in età scolastica**

Incidenza part-time lavoratori con figli	Totale	Donne	Uomini
Ha figli con meno di 3 anni	18,3	35,8	4,1
Ha figli di età 3-14 anni	19,1	39,2	2,4
Ha figli di età maggiore di 14 anni	13,5	24,7	2,6

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Passando ad analizzare le caratteristiche delle imprese che hanno assunto lavoratori con contratti part-time è importante evidenziare il maggiore ricorso all'istituto nel settore privato (16,9% nel settore privato e 9,2% nelle aziende pubbliche) ed in primo luogo l'incidenza delle donne che hanno un contratto part-time nel privato è di oltre dieci punti percentuali superiore alla media generale (37% contro un 28,1%). Anche rispetto la dimensione aziendale è possibile osservare una specificità nel ricorso al part-time nelle imprese molto piccole, con meno di 5 addetti, dove una donna su due dichiara di avere un contratto part-time.

Tabella 2.18 **Incidenza % part-time per genere e tipo impresa**

	Totale	Donne	Uomini
Pubblica	9,2	13,1	4,5
Privata	16,9	37,0	4,5
2-4 addetti	30,6	52,4	8,7
5-14 addetti	19,8	38,7	5,4
15-49 addetti	13,2	30,5	3,6
Più di 50 addetti	11,1	29,0	3,4
Totale dipendenti nel privato	**17,0**	**37,1**	**4,5**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il part-time è diffuso soprattutto nel settore terziario[21] (17%), primi tra tutti i servizi alle persone, vale a dire servizi alle famiglie, servizi domestici e nel comparto alberghiero

21. La disaggregazione del settore dei servizi utilizzata segue quella proposta dall'OCSE nel 2000, infatti i diversi comparti del terziario sono raggruppati su base funzionale, in considerazione del principale utilizzatore finale. I "servizi alle imprese" includono i servizi alla produzione, quelli finanziari, quelli assicurativi e le attività immobiliari; i "servizi distributivi", invece, comprendono il commercio, sia all'ingrosso sia al dettaglio, i trasporti e le comunicazioni; i "servizi sociali" includono la pubblica amministrazione, la sanità, l'istruzione e altri servizi sociali; infine,

e anche in questo caso l'incidenza di part-time femminile è molto alta, in alcuni casi superiore al 40%, tanto da far evidenziare fenomeni di segmentazione, con forti sbilanciamenti in termini di composizione rispetto al genere.

Tabella 2.19 **Incidenza % part-time per genere e settore di attività**

Settore attività economica	Incidenza part-time	Donne	Uomini
Produzione di beni	9,0	28,5	2,4
Servizi alla produzione	11,7	25,5	2,1
Servizi alla distribuzione	19,9	40,6	6,6
Servizi alle persone	19,4	39,6	5,7
Servizi sociali	13,1	17,4	5,3

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le professioni non qualificate registrano la maggiore incidenza di part-time, con una percentuale di lavoratrici a tempo parziale pari al 45%. Anche le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi mostrano tra le donne livelli di part-time molto alti, pari al 47%.

Tabella 2.20 **Incidenza % part-time per genere e categoria professionale**

Professioni	Incidenza part-time	Donne	Uomini
Legislatori, dirigenti e imprenditori	7,2	13,4	3,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9,3	14,8	4,1
Professioni tecniche	11,1	15,4	4,9
Impiegati	16,9	28,0	5,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	30,1	46,9	8,4
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	9,6	36,6	2,9
Conduttori di impianti e operai semi-qualificati	7,0	26,5	2,6
Professioni non qualificate	27,5	45,0	9,2

Fonte: ISFOL PLUS 2008

i "servizi personali" sono composti da alberghi e ristorazione, servizi ricreativi e culturali, servizi domestici e altri servizi personali.

Rispetto il tipo di contratto, la quota di part-time è molto alta tra i lavoratori a termine (pari al 20%), in particolare tra gli uomini l'incidenza raggiunge il 9%, praticamente il doppio dell'incidenza media del part-time maschile. Questo aspetto può essere messo in relazione alla maggiore presenza di lavoratori a termine nelle classi di età giovanile, dove è anche più diffuso il part-time maschile. In questo caso alla flessibilità del *tempo* della prestazione lavorativa si aggiunge la flessibilità della *durata* del rapporto di lavoro.

Tabella 2.21 Incidenza % part-time per genere e tipologia contrattuale

Incidenza part-time	Totale	Uomini	Donne
Dipendente a tempo indeterminato	13,6	3,5	27,8
Dipendente a tempo determinato	20,1	8,9	30,6
Totale	**14,7**	**4,5**	**28,1**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.2.2 La natura volontaria o involontaria del lavoro part-time

Nell'analizzare le caratteristiche dei lavoratori part-time è necessario osservare anche la volontarietà o meno della decisione di lavorare a tempo parziale. A tal fine all'intervistato viene chiesto in modo diretto se ha un contratto part-time per sua scelta o convenienza, oppure se c'è stata una richiesta del committente o datore di lavoro[22]. Per circa il 60% dei part-timers è stato una scelta volontaria e consapevole, dettata da una propria convenienza o necessità, mentre per il restante 42% dei part-timers la decisione di avere un contratto part-time è stata imposta dal proprio datore di lavoro o committente. L'incidenza del part-time involontario è, in termini relativi, molto alta tra gli uomini, su 5 lavoratori part-time, 3 avrebbero voluto un lavoro a tempo pieno, del resto il part-time è una prerogativa prettamente femminile.

22. "È necessario fornire alcune precisazioni sulla natura volontaria o involontaria di lavoro a tempo parziale, poiché le definizioni fornite a livello internazionale non sono completamente armonizzate. Nella maggior parte dei Paesi OCSE, i lavoratori a tempo parziale involontari sono identificati in base alla risposta ad una domanda circa le ragioni che hanno portato ad un lavoro part-time. Le possibili risposte variano da impegni di scuola, a motivazioni di cura nei confronti di figli e/o familiari oppure come ultima ragione per l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, ed in questo caso sono classificati come part-time involontari. In alcuni Paesi (ad esempio, Australia, Giappone, Nuova Zelanda), i lavoratori a tempo parziale involontari sono identificati come coloro che lavorano part-time ma preferirebbe lavorare più ore. Tuttavia, è molto difficile tenere distinti vincoli oggettivi da preferenze personali e queste differenze possono creare nella pratica forte arbitrarietà. Gash (2008) evidenzia come i dati sulle motivazione del lavoro part-time non rappresentano dei robusti predittori di comportamento. Inoltre, la distinzione volontario/involontario può anche non riuscire a catturare pienamente la soddisfazione dei lavoratori. La natura volontaria del lavoro a tempo parziale non necessariamente implica che questi lavoratori siano pienamente soddisfatti del loro orario di lavoro corrente. Per esempio, in media, in tutta Europa, il 17,5% delle donne che lavorano part-time su base volontaria vorrebbero lavorare più ore, ma non a tempo pieno" (EUROFOUND, 2009) - Box 4.1 Some caveats on the definition of "voluntary" part-time work. OECD Employment Outlook 2010.

La scelta diventa sempre più pianificata e voluta quanto più adulto è l'individuo che deve decidere, mentre tra le coorti più giovani (18-29 anni) 63 ragazzi su 100 accettano un contratto part-time perché prospettato dal proprio datore di lavoro o committente. Anche rispetto il livello d'istruzione è possibile evidenziare una maggiore consapevolezza e volontarietà nella decisione di avere un contratto part-time tra chi ha un titolo di studio elevato. Mentre a livello territoriale è molto alta l'incidenza di part-time involontario nel Sud e nelle Isole, superiore al 65%, contro un 23% nel Nord-est. Anche in questa analisi traspare un uso reale dell'Istituto difforme dalla volontà del Legislatore.

Tabella 2.22 **Incidenza % part-time volontario e involontario, per genere, titolo di studio, classe di età e area geografica**

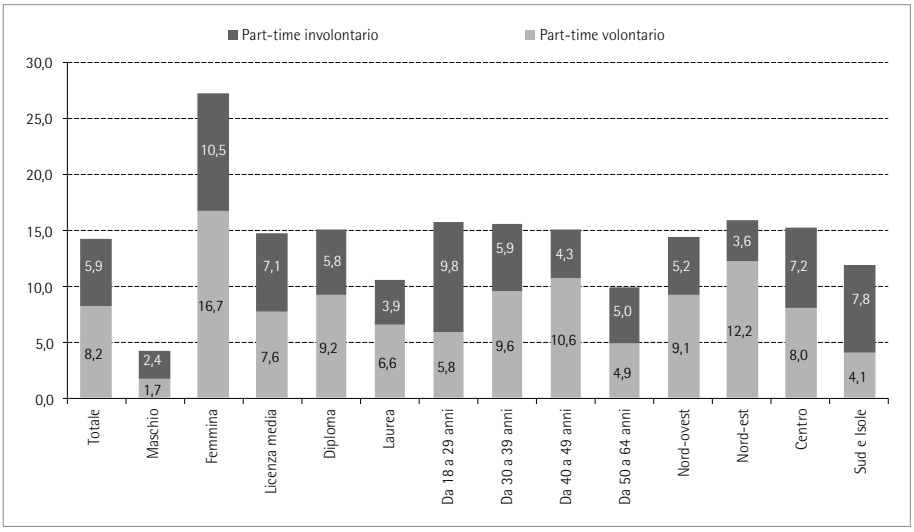
Lei ha un contratto part-time...?	Per Sua scelta o convenienza	Su richiesta del committente \ datore di lavoro	Totale
Totale	58,0	42,0	100,0
Maschio	41,7	58,3	100,0
Femmina	61,3	38,7	100,0
Da 18 a 29 anni	36,9	63,1	100,0
Da 30 a 39 anni	61,7	38,3	100,0
Da 40 a 49 anni	71,1	28,9	100,0
Da 50 a 64 anni	49,4	50,6	100,0
Licenza elementare	31,5	68,5	100,0
Licenza media	55,5	44,5	100,0
Diploma	61,5	38,5	100,0
Laurea	62,9	37,1	100,0
Nord-ovest	64,0	36,0	100,0
Nord-est	77,1	22,9	100,0
Centro	52,8	47,2	100,0
Sud e Isole	34,3	65,7	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

In termini d'incidenza sull'occupazione dipendente totale, la percentuale di lavoro parziale involontario tra i 18 e i 64 anni è pari a circa il 6% dell'occupazione totale,

mentre il part-time volontario è pari all'8,2%[23]. Tuttavia, disaggregando per alcune caratteristiche di interesse in alcuni casi la percentuale di part-time involontario supera quello volontario. Ciò accade per gli uomini, per chi ha meno di 30 anni e più di 50 anni e per chi risiede nel Sud del Paese.
Tra chi ha scelto volontariamente il contratto part-time il 68% dei lavoratori ha indicato la cura dei propri figli come motivazione principale (tab. 2.23), con un'incidenza che supera l'82% nelle classi di età centrali e raggiunge circa il 75% tra le donne. Lo studio e il frequentare un corso di formazione rappresenta il principale motivo che ha portato gli uomini (25,5%) e soprattutto i più giovani (oltre il 43%) alla scelta di un lavoro part-time, insieme al fatto di svolgere altre attività lavorative (21%). Il desiderare maggior tempo libero per se è il motivo indicato da circa l'11 dei part-timers volontari, in particolare tra gli uomini la percentuale raggiunge il 16% e tra più giovani arriva al 24%. L'incidenza di chi chiede un part-time per assistere parenti anziani o malati è pari al 5%, ma ovviamente il suo peso si quadruplica nella classe di età tra i 50 e i 64 anni.

Figura 2.6 **Incidenza % part-time volontario e involontario sull'occupazione dipendente, per genere, titolo di studio, classe di età e area geografica**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

23. La crescita del part-time osservata in Italia dal 1997 al 2007 è stata originata in prevalenza dal part-time involontario, infatti l'incremento medio annuo del part-time volontario in punti percentuali è stata dell'0,1% mentre il part-time involontario è cresciuto dello 0,3 punti percentuali da Employment outlook 2010.

Tabella 2.23 **I motivi della scelta di un contratto part-time, incidenza % per genere, titolo di studio, classe di età e area geografica**

Motivi della scelta del contratto part-time	Cura dei bambini	Studio\ Formazione	Tempo libero	Motivi di salute/ lavoro troppo stancante	Altre attività lavorative	Assistenza di parenti anziani, malati	Per dedicarmi di più alla famiglia
Totale	67,8	7,4	10,8	5,7	5,2	4,8	2,3
Maschio	16,7	25,5	15,8	6,2	21,1	3,1	1,6
Femmina	74,8	4,9	10,1	5,6	3,0	5,0	2,4
Da 15 a 29 anni	16,8	43,2	23,9	1,0	10,7	1,3	0,6
Da 30 a 39 anni	78,9	3,9	5,5	2,9	5,8	3,3	1,7
Da 40 a 49 anni	82,6	0,7	7,9	5,9	2,9	2,2	1,1
Da 50 a 64 anni	41,6	2,1	21,7	17,9	5,3	20,5	9,0
Licenza elementare	42,8	0,0	21,7	12,9	5,2	26,5	12,3
Licenza media	70,5	2,2	10,4	8,7	3,6	5,2	2,5
Diploma	69,8	10,0	9,5	4,5	3,3	3,0	2,0
Laurea	59,5	11,0	14,2	1,7	17,0	5,6	0,4
Nord-ovest	70,9	7,3	8,0	4,7	1,9	3,7	4,9
Nord-est	76,2	5,1	9,2	5,7	2,6	7,2	0,9
Centro	63,4	8,3	11,3	7,5	11,4	4,0	0,6
Sud e Isole	46,4	12,1	20,7	5,5	10,6	2,6	1,5

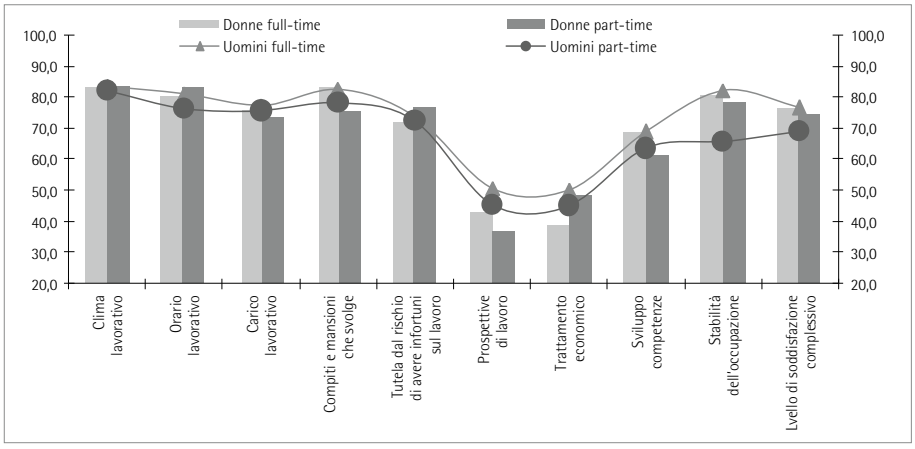
Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.2.3 Il rovescio della medaglia del lavoro part-time

"Incoraggiare lo sviluppo del lavoro part-time di *qualità* rappresenta un'importante obiettivo per i Governi europei preoccupati dalla questione dell'invecchiamento demografico, al fine di perseguire una maggiore partecipazione della forza lavoro. L'espansione del lavoro part-time è da sempre associato a un miglioramento della qualità del posto di lavoro, ma in realtà i lavoratori a tempo parziale continuano a guadagnare meno, hanno meno certezza di mantenere il proprio impiego e meno opportunità di promozione rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, in termini di soddisfazione complessiva rispetto all'attività svolta, tali svantaggi sono spesso controbilanciati da un migliore equilibrio tra

vita lavorativa e personale, che consente a coloro che frequentano un corso di studi o hanno familiari da accudire, che hanno problemi di salute o si avvicinano alla pensione di rimanere in contatto con il mercato del lavoro" (EMPLOYMENT Outlook 2010).
Il contratto part-time rappresenta il migliore e forse l'unico strumento di flessibilità organizzativa che permette, soprattutto alle donne, di conciliare il lavoro con la famiglia, ma può presentare anche il "rovescio della medaglia".
In questo paragrafo analizziamo alcuni indicatori della qualità del lavoro disponibile dall'indagine al fine di verificare se il lavoro part-time offra minori o maggiori vantaggi rispetto a un impiego a tempo pieno.
Un quadro d'insieme indicativo del diverso *trattamento ricevuto* da chi ha un contratto part-time verso full-time si ottiene dalla lettura del livello di soddisfazione dei lavoratori rispetto diversi aspetti del proprio lavoro, come il rapporto con colleghi e superiori, l'orario e il carico lavorativo, i compiti e mansioni svolte, la tutela dal rischio di avere incidenti o infortuni, ma anche le prospettive di lavoro e carriera, il trattamento economico e lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di professionalità. Prospettive che possono presentare differenze anche significative tra i rispondenti che hanno un lavoro full-time e coloro che lavorano a tempo parziale. In particolare la fig. 2.7 mostra l'analisi per genere del livello di soddisfazione dei lavoratori part-time e full-time ed è possibile osservare in generale giudizi mediamente più positivi tra chi ha un contratto full-time e i lavoratori a tempo parziale sono in assoluto i più insoddisfatti della loro condizione lavorativa, rendendo ancora più palese l'involontarietà della scelta e la difficoltà di trovare un lavoro a tempo pieno.

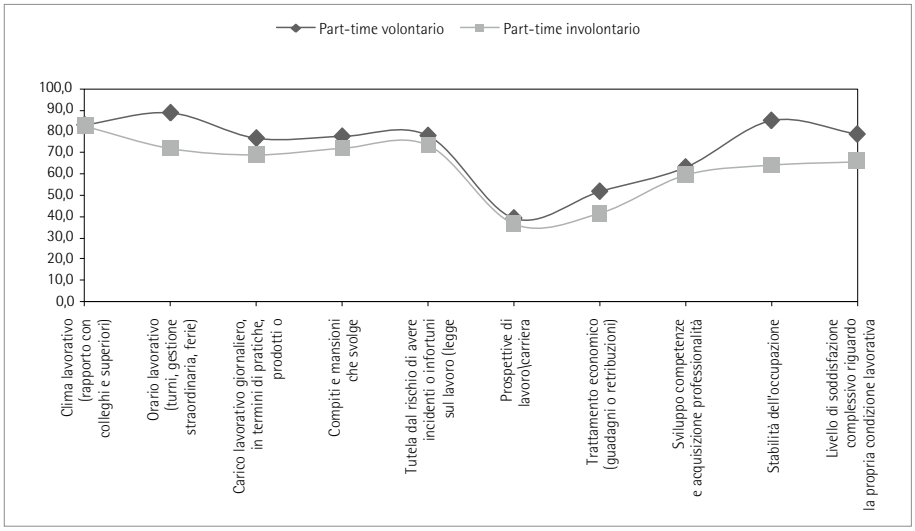
Figura 2.7 Il livello di soddisfazione dei lavoratori part-time e full-time rispetto diversi aspetti del proprio lavoro, incidenza di genere



Nota. Abbiamo considerato soddisfatto chi ha dichiarato un livello di soddisfazione alto e medio-alto, insoddisfatti chi ha dato un giudizio basso e medio-basso, escludendo dall'analisi i non sa.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

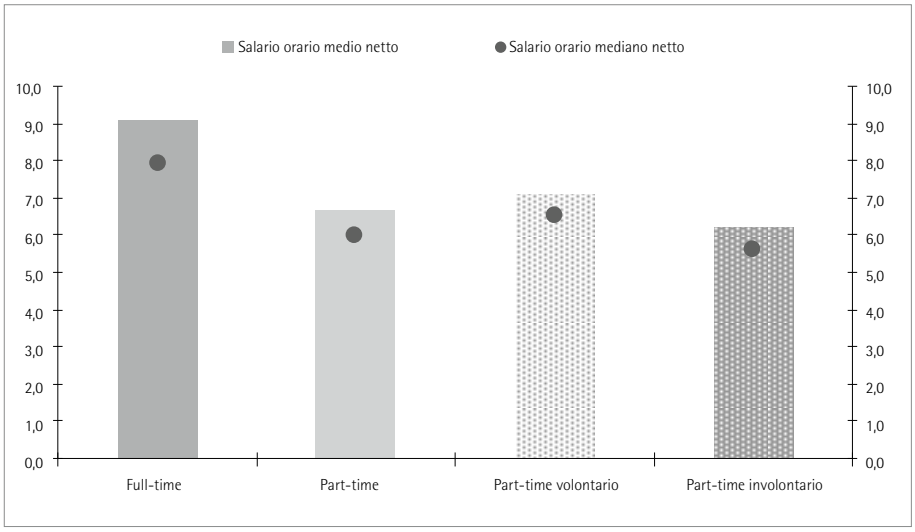
Entrando ancora più nel dettaglio gli elementi che sono dichiarati più insoddisfacenti tra chi lavora part-time sono sicuramente le prospettive di lavoro e carriera, il giudizio è soddisfacente solo per il 36% delle donne part-time (aspetto comunque critico anche per le lavoratrici full-time nel 57% dei casi), ma anche lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di professionalità, giudicato manchevole da oltre 39 lavoratrici part-time su 100. Migliore è invece il livello di soddisfazione rispetto il trattamento economico, giudicato soddisfacente da circa 48 su 100 lavoratrici part-time contro solo 38 su 100 lavoratrici full-time. Più alto è anche il livello di tutela dal rischio di avere incidenti sul lavoro.
Anche per i lavoratori part-time l'elemento più negativo evidenziato sono le scarse prospettive di lavoro e di carriera offerte rispetto un lavoro a tempo pieno, ma anche un trattamento economico insoddisfacente, un limitato sviluppo delle competenze e l'acquisizione della professionalità oltre ad una maggiore instabilità dell'occupazione (34 lavoratori part-time contro 18 full-time su 100 sono insoddisfatti) rappresentano aspetti fortemente svantaggiosi tra i lavoratori in part-time.
La fig. 2.8 mostra come l'involontarietà della decisione di avere un contratto part-time implichi immancabilmente un livello più basso di soddisfazione nel proprio ambito lavorativo rispetto tutti gli aspetti analizzati. Le distanze di giudizio maggiori si osservano in merito alla stabilità dell'occupazione evidenziando quindi un maggiore disagio in termini contrattuali, ma anche la gestione degli orari e il trattamento economico si mostrano più critici.
L'analisi sul livello di soddisfazione nell'ambito lavorativo può tuttavia essere criticata per la presenza di una componente fortemente soggettiva che può rendere troppo variabile la risposta dell'intervistato. Al fine di rendere più oggettiva l'analisi è possibile confrontare il livello di salario orario medio, l'incidenza di formazione professionale, la tipologia contrattuale prevalente e il ricorso ad orari disagevoli tra chi lavora a tempo pieno e chi ha un lavoro part-time e rispetto quest'ultimi osservare eventuali scostamenti rispetto la volontarietà o meno del contratto. La fig. 2.9 permette di evidenziare livelli salariali orari minori tra chi ha un contratto part-time rispetto il lavoro a tempo pieno, livelli che si riducono ulteriormente tra chi ha un contratto part-time involontario, confermando quindi il livello di insoddisfazione osservato nell'analisi precedenti.

Figura 2.8 Livello di soddisfazione dei diversi aspetti del proprio lavoro, rispetto la volontarietà o meno del contratto part-time



Fonte: ISFOL PLUS 2008

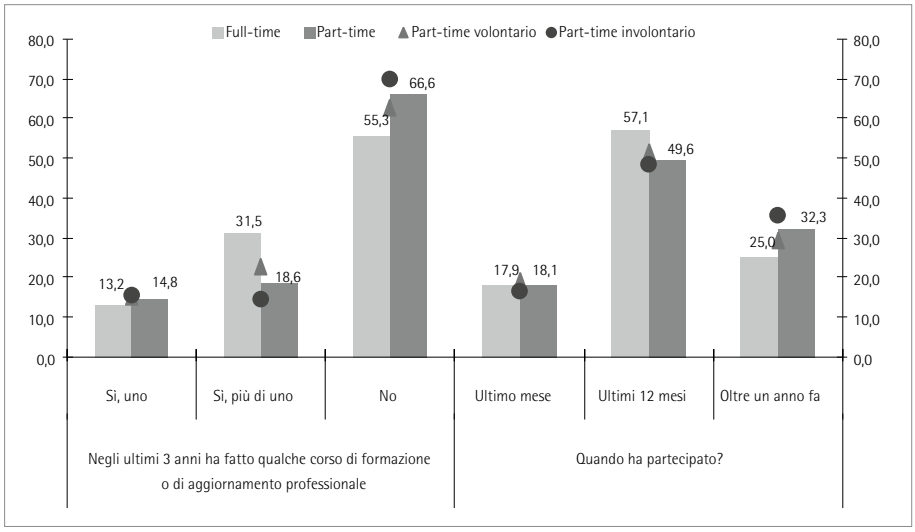
Figura 2.9 Livelli salariali orari tra full-time e part-time e rispetto la volontarietà o meno del contratto part-time (valori medi e mediani)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

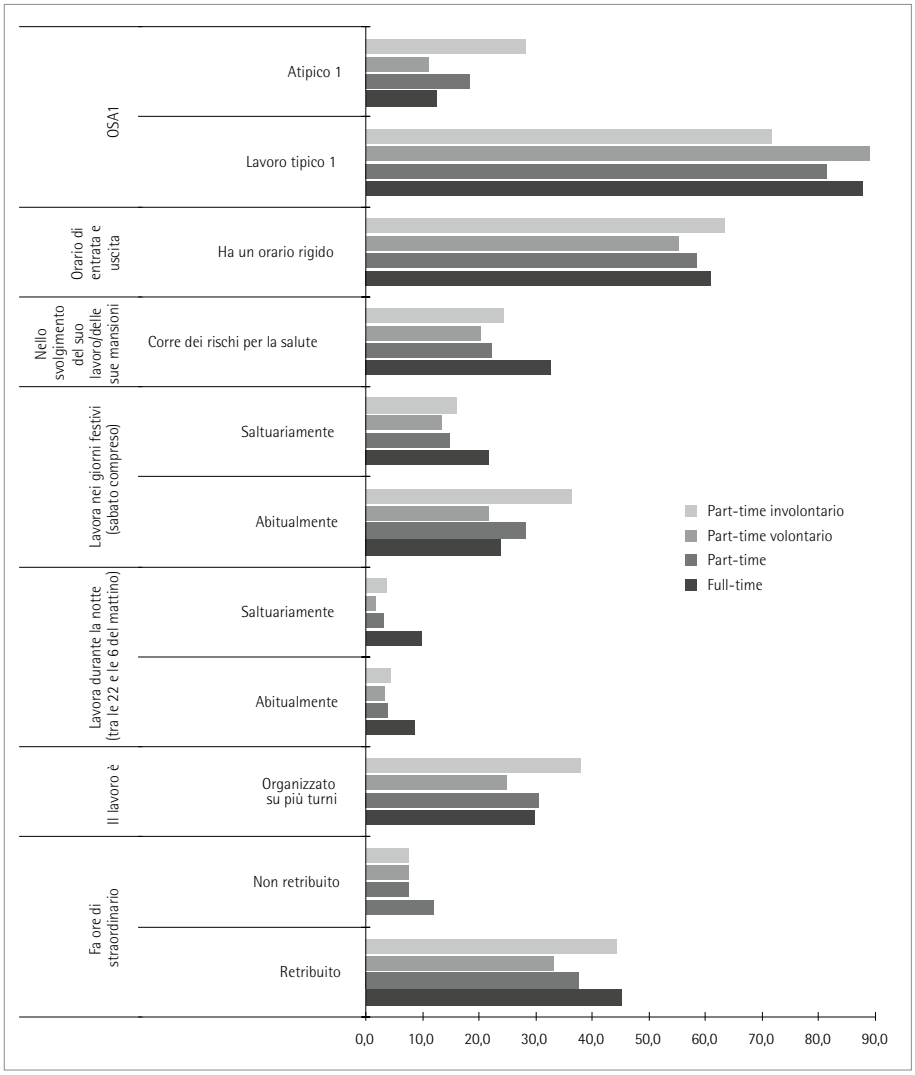
Una scarsa attenzione offerta nello sviluppo delle competenze professionali dei part-timers rispetto i full-timers si può evidenziare dalla minore partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale (fig. 2.10).
Infatti, negli ultimi 3 anni solo un lavoratore part-time su tre ha fatto un corso di formazione contro oltre il 45% dei lavoratori full-timers e nella metà dei casi si è trattato di un'unica iniziativa formativa conclusa nel 32% dei casi oltre un anno fa. Per chi ha un contratto full-time invece si evidenzia un'attività formativa più strutturata sia nella modalità (più iniziative formative) sia nella tempistica. Peggiorativa è l'offerta formativa di chi ha un contratto part-time involontario: il 71% non ha ricevuto nessuna formazione negli ultimi 3 anni e tra chi ha partecipato ad un qualche corso di formazione per oltre il 36% dei casi si è concluso oltre un anno fa.
La fig. 2.11 mette in evidenza ulteriori *diversità di trattamento* tra lavoro part-time, soprattutto se involontario e lavoro a tempo pieno. Infatti, tra i part-timers involontari è maggiore l'incidenza di ore di straordinario in prevalenza retribuito, come più alta è la percentuale di lavoro su turni e nei giorni festivi. In molto casi all'involontarietà del lavoro part-time si aggiunge anche una maggiore atipicità del contratto.

Figura 2.10 **Partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento tra full-time e part-time e rispetto la volontarietà o meno del contratto part-time (incidenza %)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 2.11 **Incidenza di ore di straordinario, organizzazione del lavoro, atipicità tra full-time e part-time e rispetto la volontarietà o meno del contratto part-time (incidenza %)**

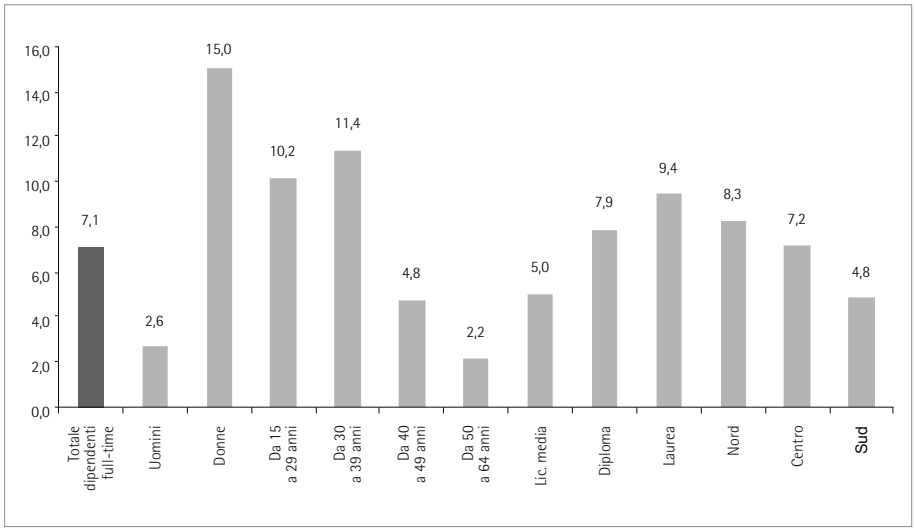


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Importante osservare anche l'offerta potenziale di part-time che individuiamo tra gli occupati con l'intenzione di chiedere in futuro un contratto part-time (fig. 2.12), mentre tra i non occupati rileviamo la quota di individui disponibili a lavorare per un massimo di 4 o 6 ore al giorno. Poco più di 7 lavoratori full-timers su 100 pensano di chiedere un

contratto part-time in futuro[24], ma anche in questo caso sono soprattutto le donne a manifestare maggiore interesse nei confronti di questa opportunità di trasformazione, il rapporto è di 15 donne lavoratrici su 100 contro appena 2,6 uomini su 100. Rispetto le classi di età sono soprattutto le coorti più giovani a manifestare l'intenzione di chiedere un contratto part-time, tra chi ha più di 30 e meno di 40 anni l'incidenza supera l'11,4%, per poi ridursi drasticamente tra gli overquaranta (4,8%) e overcinquanta (2,2%). La percentuale cresce con il livello d'istruzione ed è massima tra chi possiede un titolo universitario. A livello territoriale nel Nord si osserva una maggiore richiesta potenziale di part-time rispetto altre zone del Paese.

Figura 2.12 **Lavoratori dipendenti full-time: pensa di chiedere in futuro un contratto part-time, incidenza % risposta affermativa per genere, classe di età, titolo di studio e area geografica**

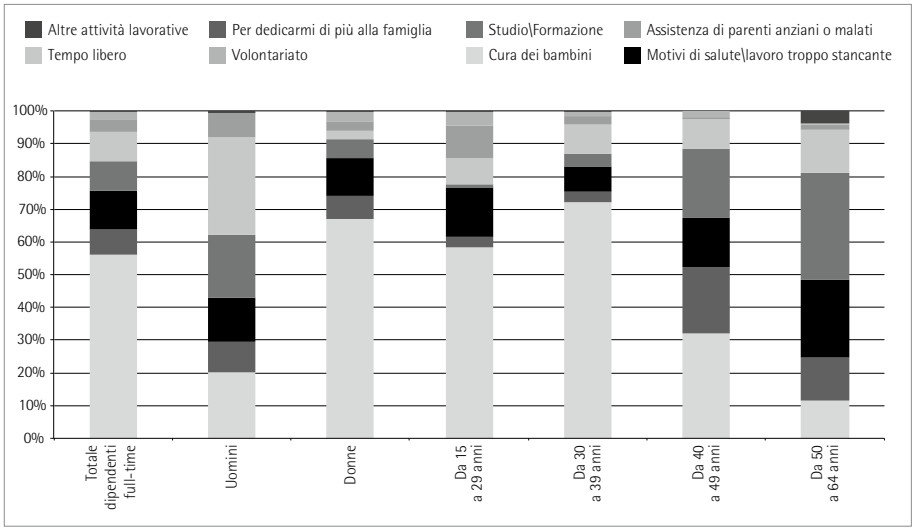


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il motivo principale per chiedere in futuro di lavorare a tempo parziale (fig. 2.13) rimane la cura dei bambini e comunque la volontà di conciliare il proprio lavoro con la famiglia. In particolare, tra le donne che hanno indicato il desiderio di avere un bambino nei prossimi tre anni, 28 donne su 100 hanno dichiarato di voler chiedere in futuro un contratto part-time.

24. L'1% dei lavoratori dipendenti full-timers ha richiesto un contratto part-time senza che gli sia stato concesso dal datore di lavoro.

Figura 2.13 **Part-timers potenziali tra gli occupati, i motivi per i quali chiederanno in futuro un contratto part-time, incidenza per genere e classe di età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'offerta di lavoro a tempo parziale tra i non occupati proviene principalmente dalle donne, con un'incidenza media del 20% se la disponibilità massima è di 4 ore e raggiunge il 19% per tempi di lavoro leggermente più lunghi. Nella classe di età tra i 30 e i 39 anni la disponibilità a lavorare fino a 6 ore riproduce circa il 58% dell'offerta potenziale di lavoro femminile. Esiste comunque anche un'offerta di lavoro a tempo parziale maschile nelle classi di età estreme degli individui non occupati. Infatti, tra i ragazzi l'incidenza di chi si dichiara disponibile a lavorare fino ad un massimo di 4 ore è pari al 6%, a cui si aggiunge un ulteriore 7% se la disponibilità sale a 6 ore. Tra gli over 50 uomini si osserva un'offerta potenziale di lavoro part-time fino a 4 ore superiore al 16%, ma poco meno di un terzo degli uomini non occupati tra i 50 e i 64 anni sarebbe disponibile a lavorare al massimo 6 ore al giorno.
Tutto questo non fa che confermare le potenzialità di questo istituto nell'innalzamento dei tassi di partecipazione ed occupazione, soprattutto femminile, ma anche per gli over 50.

Tabella 2.24 **Offerta di lavoro part-time tra i non occupati, incidenza % part-time per genere e classe d'età**

Non occupati	Uomini			Donne		
Disponibilità a lavorare:	Fino a 4 ore	Fino a 6 ore	Superiore a 6 ore	Fino a 4 ore	Fino a 6 ore	Superiore a 6 ore
Totale	5,2	5,7	89,1	20,2	19,2	60,6
Da 15 a 29 anni	5,8	5,9	88,3	15,3	15,5	69,2
Da 30 a 39 anni	0,5	1,3	98,2	31,1	26,8	42,1
Da 40 a 49 anni	0,9	4,4	94,7	18,0	26,3	55,7
Da 50 a 64 anni	16,4	15,0	68,6	16,5	9,9	73,6

Fonte: ISFOL PLUS 2008

2.3 Flessibilità organizzativa

La flessibilità organizzativa è da intendersi come una reciproca attenzione alle richieste dei lavoratori ed istanze datoriali, con esigenze produttive che richiedono l'utilizzo degli impianti in termini estensivi (lato domanda) che producono ricadute, anche significative, sulla conciliazione degli individui tra impegni famiglia e lavoro (lato offerta).
In accordo con l'impostazione della Commissione europea circa la misurazione del "Flexible working time arrangements" si tenta una quantificazione degli aspetti "flessibili" dell'offerta di lavoro ed una rappresentazione in indicatori di flessibilità organizzativa, in maniera speculare all'indicatore di flessibilità contrattuale (l'OSA) costruito nel par. 2.1. Pertanto, nel nostro schema analitico, consideriamo solo la flessibilità organizzativa domandata, per poterla confrontare con la flessibilità contrattuale richiesta dalle imprese. Ovvero l'individuo intervistato si trova davanti ad un mercato del lavoro che offre pacchetti di lavoro di varia forma (flessibilità contrattuale) e contenuto (flessibilità organizzativa) tra cui scegliere, in virtù delle sue caratteristiche individuali ed esigenze familiari.
Consideriamo alcune tipologie di flessibilità organizzativa:

i) quando la domanda di lavoro non è standard in termini di impegno (ore o giorni), cioè non si cerca un lavoratore a tempo pieno ma ridotto, allora si offrono sul mercato contratti part-time per fini produttivi. Ciò viene indicato come part-time involontario[25] (il part-time è volontario quando è il lavoratore full-time a richiederlo);

25. Si veda a tal proposito il par. 2.2.

ii) se consideriamo le produzioni di beni o servizi esposte a stagionalità o picchi di produzione - fenomeni non rari nel nostro Paese - che richiedono l'utilizzo non uniforme della forza lavoro applicata (si fa riferimento prevalentemente agli straordinari o alle assunzioni stagionali);
iii) aspetti che assumono sempre più rilevanza sono la disponibilità al lavoro durante "i giorni festivi" (si pensi al commercio o ai servizi di ristorazione) e durante "la notte" (impianti industriali);
iv) la flessibilità può riguardare anche l'orario di entrata o l'uscita dal posto di lavoro entro fasce di tolleranza, il cd. "orario flessibile".

2.3.1 Flessibilità organizzativa: lavoro a turni, notturno, straordinario e orario rigido

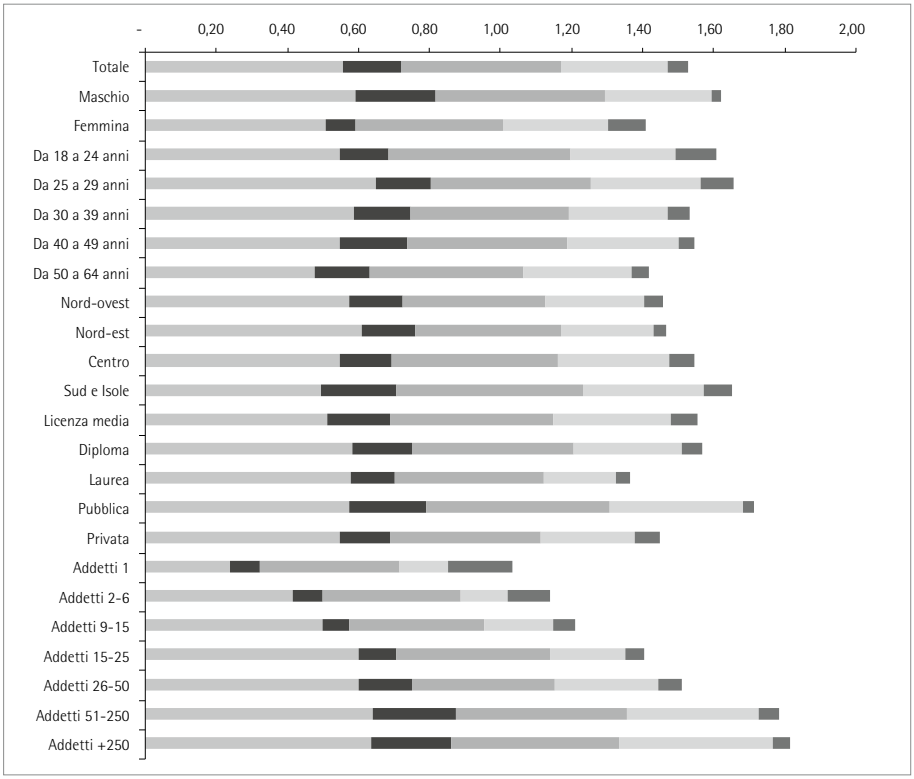
Come più volte sottolineato l'occupazione implica delle rigidità legate sia alla forma contrattuale che alle modalità di erogazione della prestazione, che è funzionale al bene o servizi oggetto della attività lavorativa. Ebbene l'entità della flessibilità funzionale o organizzativa che i lavoratori implicitamente accettano nel momento dell'assunzione è una caratteristica intrinseca del posto di lavoro.
Pertanto in quest'ottica - speculare a quella utilizzata nella classificazione della flessibilità contrattuale (contratti non standard, par. 2.1) - possiamo enumerare i fattori (o componenti) prevalenti che vincolano la prestazione lavorativa:

- flessibilità oraria "straordinari";
- flessibilità giornaliera "lavorare di notte";
- flessibilità giornaliera "lavorare durante i giorni festivi";
- flessibilità sulle 24 ore "lavorare su turni";
- modulabilità orario lavoro "part-time involontario".

Abbiamo considerato solo 5 "vincoli di rigidità" come indicatori utili alla definizione di un indice di flessibilità organizzativa, tralasciando la *durata del contratto*, il *part-time volontario*, l'*orario rigido* e il *pendolarismo* poiché non strettamente legati alla erogazione della produzione del bene o servizio, ma piuttosto relativi alla sfera della organizzazione individuale del lavoratore oppure perché impliciti e poco rilevanti come l'*orario rigido*[26]. Premettiamo che per i lavoratori autonomi, vista la loro natura formalmente non subordinata, l'indicatore non è calcolabile, tuttavia, teoricamente, dovrebbero essere considerati *infinitamente flessibili*, senza alcuna rigidità esogena. Guardiamo il dettaglio della fig. 2.14.

26. Laddove c'è un orario di apertura della attività o di inizio della produzione è naturale che ci siano vincoli stringenti di presenza. Ciò è implicito nelle occupazioni e poco rilevante in termini comparativi con gli altri indicatori.

Figura 2.14 **Indicatori di flessibilità organizzativa**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'incidenza del lavoro straordinario è molto elevata, circa il 50% delle persone è chiamata a fare ore di lavoro in più (di cui il 44% retribuito) rispetto l'orario standard. I lavoratori nelle età centrali, con istruzione media superiore e impiegati nelle imprese di maggiori dimensioni del terziario (servizi qualificati) registrano i più alti livelli di "lavoro straordinario".

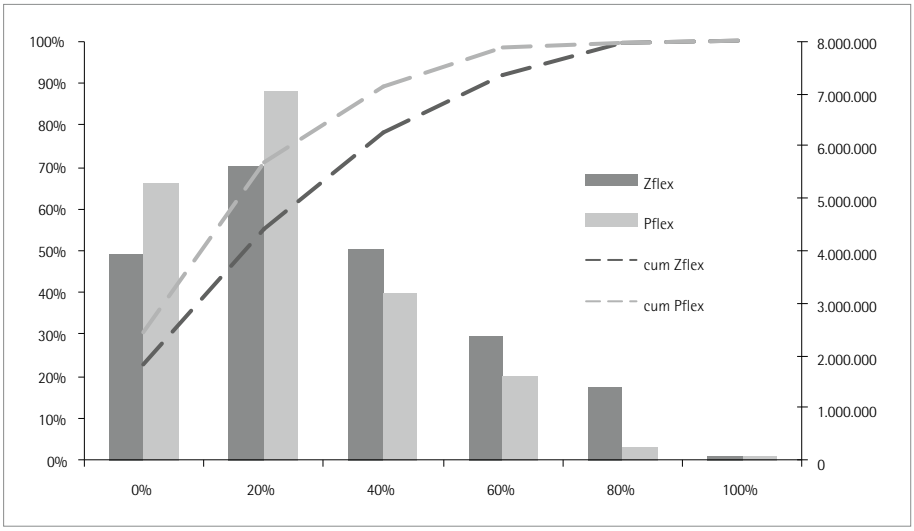
Lavorare su più turni è una esigenza sempre più comune, non solo nel settore industriale (dove gli impianti hanno cicli produttivi continui sulle 24 ore). Circa una lavoratore su 3 è coinvolto in impieghi a turnazione programmata. Appannaggio prevalentemente di coloro che sono in possesso di livelli di istruzione medio-bassi, nelle medio-grandi imprese del settore privato, prevalentemente del settore manifatturiero, socio- sanitario e nel commercio.

Lavorare di notte, forse il turno più difficile da gestire con le esigenze familiari, riguarda 22 uomini e 8 donne su 100. Il turno notturno è distribuito equamente in tutte le fasce

d'età, mentre sono meno coinvolti i possessori di una laurea e chi lavora nel Pubblico (Sanità, trasporti) e nelle grandi imprese (manifatturiere).
L'orario rigido, se vogliamo il meno stringente tra i parametri oggetto di questa analisi, coinvolge 57 uomini e ben 64 donne su 100, soprattutto impiegati nelle grandi imprese o nel settore pubblico.
Ovviamente la lettura congiunta di questi indicatori offrirebbe l'intensità di flessibilità organizzativa su un determinato target. La questione della costruzione di un indice multifattoriale[27] è, però, estremamente delicata. In primo luogo, se si decide di pesare i fattori, il peso attribuito modifica sensibilmente i risultati; d'altro canto un peso uniforme su territori molto vasti (tessuti produttivi eterogenei, differenti dimensioni di imprese, intensità capitalistica varie) renderebbero poco fedele lo strumento di sintesi. La scelta conservativa suggerisce l'utilizzo di valori non pesati, standardizzando, per togliere gli effetti di scala, e sommando i punteggi definendo così un indicatore somma, che caratterizza la flessibilità organizzativa. In questo caso, l'ipotesi di equivalenza dei fattori è debole: il "lavorare di notte" crea un disagio individuale ben diverso dal "fare un'ora di straordinario". Tuttavia, come già evidenziato, la scelta di dare un peso o meno ai singoli fattori cambia l'entità della flessibilità organizzativa associata ai controlli in modo arbitrario.
Per illustrare gli effetti di un "sistema di pesi a titolo esemplificativo", la fig. 2.15 mostra la distribuzione dell'indicatore "semplice" di flessibilità, in cui tutti e 5 i fattori contribuiscono per il 20% alla realizzazione dell'indicatore sintetico, denominato *Zflex*, e l'indicatore "pesato", denominato *Pflex*, in cui si è dato peso doppio (40% sul totale) all'avere un "contratto part-time involontario", considerandolo un vincolo pesante sulla condizione occupazionale (si pensi, per esempio, alle ricadute economiche e al freno nelle scelte individuali e familiari che comporta) e, congiuntamente, riducendo del 50% il peso del "lavorare di notte" e "nei festivi", poiché spesso le due caratteristiche si cumulano (si pensi ai turni negli impianti produttivi che spesso sono nei festivi e di notte, ma tutto sommato impliciti nell'occupazione e remunerati).

27. Infatti spesso gli indicatori non hanno medesima rilevanza e quindi è necessario pesarli. Ciò implica delle ipotesi sempre esposte a critiche o diverse interpretazioni. Si segnala la recente analisi di Alberto Zuliani in merito agli indicatori compositi e a punti, che mostrava come una differente ponderazione modifica sensibilmente i risultati. Pertanto, inizialmente, si è ritenuto preferibili non inserire una struttura di pesi ma solo una trasformazione (0,1) dei fattori e costruire un indicatore-somma. Ulteriori affinamenti sono pertanto possibili, anzi auspicabili.

Figura 2.15 **Flessibilità organizzativa pesata per i fattori (Pflex) e non pesata (Zflex), valori assoluti e percentuali cumulate**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La media della distribuzione dell'indicatore di flessibilità organizzativa "pesato" rispetto a quello "semplice" è più bassa (0,25 v/s 0,30), mentre mediana e moda coincidono. La distribuzione è più concentrata e con una più marcata asimmetria sinistra, mentre la varianza minore. Sostanzialmente i pesi enfatizzano i valori bassi di flessibilità organizzativa (sotto il 20%) che passano dal riguardare il 50% della popolazione al livello del 70% della popolazione. Conseguentemente, si riducono i livelli molto alti (oltre l'80%) che passano dal riguardare meno del 20% dei lavoratori a - pressoché - 0.
L'arbitrarietà e la variabilità associata all'effetto pesi è tale da ritenere necessario un ampio dibattito per arrivare ad una condivisa applicazione di pesi diversi ai singoli fattori e pertanto nelle successive analisi l'indicatore non verrà pesato.

Approfondimento: Il telelavoro

Il 7% dei lavoratori dipendenti sono in possesso di un contratto di telelavoro[28], con il quale il 39% dei telelavoratori svolge, da casa o da altro luogo, circa un quarto del lavoro complessivo. Circa il 50% svolge tra il 25 e il 75% del lavoro e meno del 15% svolge quasi tutta l'attività (tab. 2.25). Esiste anche una domanda potenziale di telelavoro, circa il 13% dei lavoratori pensa di chiederlo in futuro. Interessante osservare anche la quota ipotetica di impiego che si potrebbe svolgere mediante il telelavoro, per il 28,5% dei lavoratori, molto (tra il 50 e il 75%) o quasi tutto (oltre il 75%) del proprio lavoro potrebbe essere svolto da casa, tra le donne la percentuale raggiunge quasi il 30%.

Tabella 2.25 Telelavoro: Incidenza % e domanda potenziale

	Lei ha un contratto di telelavoro?			Pensa di chiedere in futuro un contratto di telelavoro?		
Lavoratori dipendenti	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Si	7,6	6,1	7,1	12,9	13,0	12,9
No	92,4	93,9	93,0	87,1	87,0	87,1
	Quanta parte del suo attuale impiego svolge con il telelavoro?			Quanto del suo attuale impiego si potrebbe svolgere con il telelavoro?		
Poco, meno del 25%	48,3	20,6	39,1	44,0	37,6	41,2
Abbastanza, tra il 25 e il 50%	23,6	22,1	23,1	28,3	32,9	30,3
Molto, tra il 50 e il 75%	23,8	21,5	23,0	16,6	17,2	16,8
Quasi tutto, oltre il 75%	4,4	35,9	14,8	11,1	12,3	11,6

Fonte: ISFOL PLUS 2008

28. Ossia un particolare tipo di rapporto di lavoro in cui l'attività del prestatore viene normalmente svolta, con l'ausilio di strumenti informatici ed attrezzature telematiche, in luogo diverso dai locali aziendali, prevalentemente da casa.

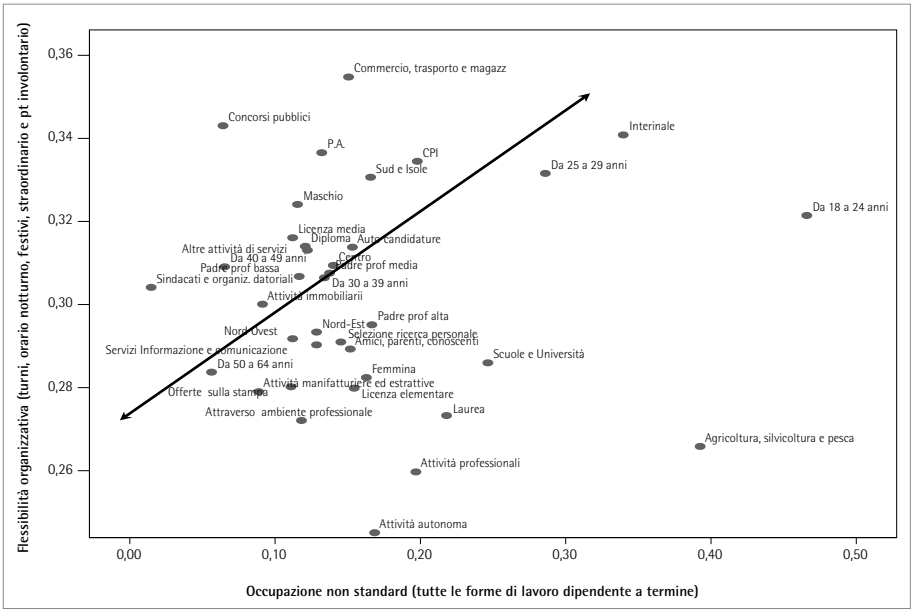
›››

I vantaggi in termini di risparmio di tempo, di costi e di decongestionamento delle nostre città sono ben presenti a tutti, lavoratori e datori di lavori. La parte più complessa da gestire è il "controllo", soprattutto per quelle mansioni la cui produttività è difficilmente enumerabile. Tuttavia, questo problema rimane anche se chiusi in una azienda o seduti in ufficio; la questione sollevata sembra più una scusa che un impedimento oggettivo. Forse le conseguenze del valore sociale del lavoro sono più rilevanti nell'applicazione e diffusione del telelavoro. È evidente a tutti che, oggi, per milioni di persone il "posto di lavoro" pesa poco più di un chilogrammo e sta in uno zainetto. Ma l'attività lavorativa si alimenta di scambi e interazioni, anche per i lavorati indipendenti, pertanto forse il mix migliore è ridurre la quotidiana presenza in ufficio in luogo di una presenza massiccia e partecipata, in fasce di presenza settimanali. Questa gestione del tempo e del lavoro potrebbe significativamente aumentare la produttività e ridurre i costi del lavoro.
In una indagine Cisco del 2010 su tredici Paesi, ben 7 lavoratori su 10 sono disposti ad accettare retribuzioni più basse in cambio di maggiore autonomia di tempo e spazio.

2.4 Flessibilità organizzativa v/s flessibilità contrattuale

La FC e la FO concorrono ad alimentare il livello complessivo di adeguamento del sistema in funzione di istanze variabili, quali il ciclo economico o la struttura organizzativa. Tuttavia essendo le motivazioni del ricorso alle varie componenti di flessibilità, come abbiamo visto, frutto di necessità della domanda (e in maniera più contenuta dell'offerta) significativamente diverse, si vuol testare il livello di associazione tra le due componenti. Il plotter relativo agli abbinamenti di FC e FO, fig. 2.16, è assai eloquente e mostra in maniera evidente [*corr* (FO, FC)= -0,009] la loro indipendenza. Anche considerando la FO pesata, la distribuzione non cambia sensibilmente (i livelli medi sono lievemente inferiori) e non si palesa, anche in questo caso, nessuna relazione forte [*corr* (FOw, FC)= +0,002] tra le componenti della flessibilità.

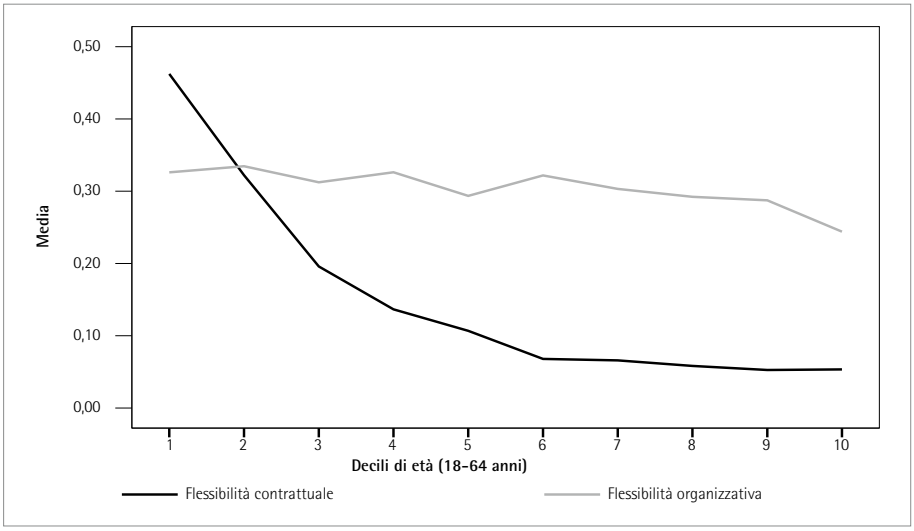
Figura 2.16 **Flessibilità organizzativa lorda (FO1) e Flessibilità contrattuale minima (FC1)**



Fonte: Isfol Plus 2008

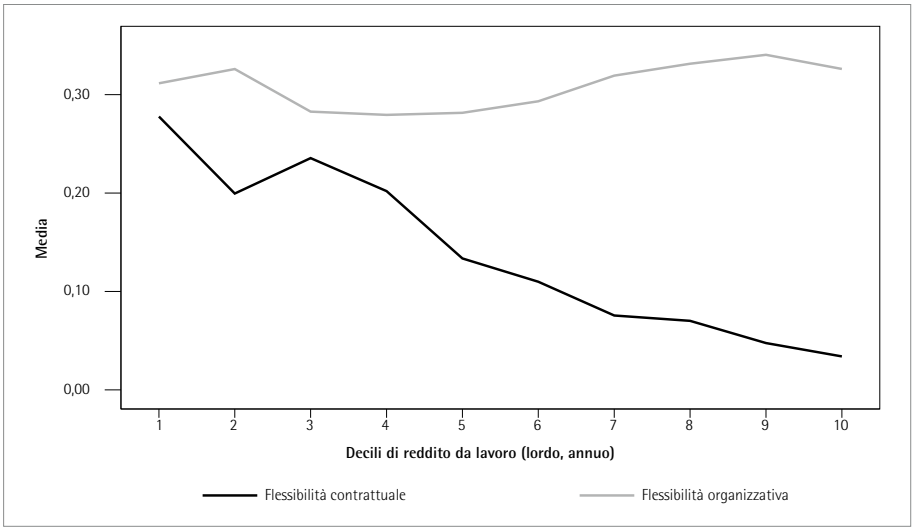
Ciò che appare chiaramente è che la segmentazione del mercato del lavoro è stata fatta a scapito dei più giovani e di chi è sprovvisto di network lavorativi. Mentre sembrano delinearsi due direttrici diverse per le componenti della flessibilità: da un lato appare un uso crescente della FO al crescere della dimensione d'impresa e, dall'altro, appare inversamente proporzionale l'utilizzo di FC al crescere dell'età.
Nelle figg. 2.17 e 2.18, pertanto, si mettono in relazione la FO e FC con l'età e il reddito. La relazione è nettamente decrescente (in termini di incidenza) tra FC e i controlli (in decili), ovvero i giovani e i meno pagati sono coinvolti in maniera evidentemente più che proporzionale dalla FC. Invece, la popolazione esposta a FO pare essere meno segmentata, sia per età che per retribuzione. Questa lettura corrobora la tesi che la flessibilità abbia componenti *precarizzanti e non.* Ovvero, la FC appare spesso come indipendente rispetto alla prestazione erogata - in un certo senso *esogena* - mentre la FO è un insieme di caratteristiche implicite - quindi endogene - dell'occupazione.

Figura 2.17 **Flessibilità organizzativa e contrattuale media per decili di età**



Fonte: Isfol Plus 2008

Figura 2.18 **Flessibilità organizzativa e contrattuale per decili di reddito**



Fonte: Isfol Plus 2008

La FC è uno status lavorativo temporaneo, per cui non è pensabile che siano sempre le stesse persone a garantirlo. Al contrario la FO (a tecnologia costante) è considerabile come una caratteristica del lavoro (di quella specifica posizione lavorativa) che permane nel tempo e coinvolge sempre le stesse persone.
La FO, sebbene possa essere anche assai invasiva della sfera individuale e familiare, rappresenta comunque una condizione implicita dell'impiego, una sorta di "questione ex ante", indipendente dalla volontà del datore di lavoro o del contesto economico. Se si svolge un lavoro, anche su turni impegnativi, si comprende come questi aspetti siano parte integrante dell'attività lavorativa. Invece, nella FC si ravvedono disallineamenti nel trattamento e nell'orizzonte lavorativo tra i diversi lavoratori che svolgono le medesime mansioni e ciò induce a percepire quella flessibilità in maniera negativa. Inoltre, la FO, più trasversale, segmenta meno il mercato del lavoro rispetto alla FC, che invece si concentra su gruppi ristretti di individui e di tempo. La FC è transitoria, ovvero è percepita come una fase al più propedeutica ma sicuramente temporanea, che porti ad una evoluzione successiva, più stabile. È una condizione sempre *in divenire*, che viene percepita come *precarietà* quando l'esito non è un impiego permanente. Al contrario la FO è una condizione stabile e *foriera* di crescita individuale.
In conclusione, sembra emergere che le componenti aleatorie del lavoro disturbino gli individui più di quelle strutturali e che le necessità della domanda di lavoro più radicata e strutturata sia interessata maggiormente alla flessibilità organizzativa che a quella contrattuale[29].

29. Gli ultimi - intendendo con questo termine i più precari, i lavoratori in aziende in crisi, i disoccupati, molte donne e tanti giovani i cui talenti sono sprecati, gli imprenditori veri afflitti da concorrenza sleale o problemi finanziari, gli immigrati per bene, i laureati di valore, le persone attive e disponibili residenti al Sud, le persone non più giovani che improvvisamente diventano *in esubero* e magari senza più una professionalità spendibile - cioè le *pietre di scarto* sono sempre state nella nostra storia, anche recente, le basi per il rinnovamento, divenendo *pietre angolari* su cui puntare per uno sviluppo duraturo e benessere diffuso.

3 Dinamica dell'occupazione*

La struttura longitudinale dell'Indagine ISFOL PLUS permette di effettuare analisi di flusso tra le diverse condizioni occupazionali individuali nel mercato del lavoro, consentendo così di arricchire i risultati dell'analisi sezionale, precedentemente illustrati, con quelli riguardanti le dinamiche delle "storie lavorative" individuali[1]. Lo schema di analisi utilizzato segue l'architettura delle "matrici di mobilità", che, nel caso specifico, rappresentano le transizioni tra status occupazionali di partenza e di arrivo e le "probabilità condizionate", che sono gli esiti di stare in un certo status di arrivo al tempo t=1 dato lo status iniziale o di partenza t=0.
Di seguito sono illustrate alcune proprietà di queste tabelle. Il marginale di colonna delle transizioni, schema a), indica la distribuzione del fenomeno oggetto di mobilità al tempo t=0 o iniziale mentre il marginale di riga indica la distribuzione del fenomeno al tempo t=1 di arrivo o, in generale, di fine periodo di osservazione (ampiezza panel).

Schema a) - Transizioni nel periodo

	Arrivo t=1 o ampiezza panel		Totale
Origine t=0	A	B	A+B
	C	D	C+D
Totale	A+C	B+D	A+B+C+D

Le probabilità condizionate, nel caso specifico gli esiti occupazionali (schema b), rappresentano invece la probabilità di essere nello stato attuale dato lo status di partenza (se il panel è a 2 osservazioni) oppure se la tabella è nidificata per un periodo intermedio di osservazione rappresenta l'esito della combinazione degli stati iniziali ed intermedi

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL.

1. Parti di questo capitolo sono confluite in un articolo a cura di Giammatteo, Mandrone e Tancioni in corso di pubblicazione su Economia e Lavoro, 2011.

(per esempio lo status al tempo 2 dato lo status al tempo 1 e quello al tempo 0). Questa possibilità analitica consente di comprendere come le carriere che attraversano certe posizioni specifiche (per esempio un periodo di "occupazione atipica") abbiano o meno migliori opportunità, in termini probabilistici, rispetto a chi, nel periodo di osservazione, ha seguito altri percorsi.

Schema b) - Esiti occupazionali nel periodo (probabilità condizionate)

	Arrivo t=1 o ampiezza panel		Totale
Origine t=0	A/(A+B)	B/(A+B)	(A+B)/(A+B)
	C/(C+D)	D/(C+D)	(C+D)/(C+D)
Totale	(A+B)/(A+B+C+D)	D+D/A+B+C+D	(A+B+C+D)/(A+B+C+D)

In generale, uno schema longitudinale consente la ricostruzione della vita lavorativa relativamente a dei momenti, cronologicamente ordinati, che determinano la collocazione lavorativa puntuale e la traiettoria che ha seguito l'individuo nel tempo, con indubbi vantaggi in termini di comprensione dei fenomeni occupazionali.

3.1 Transizioni nella forza lavoro e nell'occupazione: panel 2006-2008

L'indagine PLUS, avendo concluso nel 2008 la sua terza rilevazione, offre due tipi di panel, quello che di seguito è definito panel "breve"[2], relativo ai periodi 2005-2006 e 2006-2008 e un panel "lungo" riguardante le transizioni occupazioni accadute tra il 2005, 2006 e il 2008, come mostrato nello schema c).
In questo paragrafo si darà conto delle transizioni nella forza lavoro e nell'occupazione relative al panel breve. Nello specifico, relativamente al periodo 2006-2008 (tab. 3.1), i lavoratori *standard*[3] rimangono nella medesima condizione nel 90% dei casi, transitando, invece, verso un lavoro *non standard* nel 6% dei casi. Poco più di 3 lavoratori standard su 100 si ritrovano, purtroppo, a dover cercare un nuovo lavoro.

2. Il panel "breve" presenta una numerosità campionaria di 19.221 individui intervistati nel 2006 e ricontattati nel 2008.
3. Per la definizione di lavoro Standard e Non Standard si rimanda al cap. 2.

Schema c) - Tipologie panel PLUS

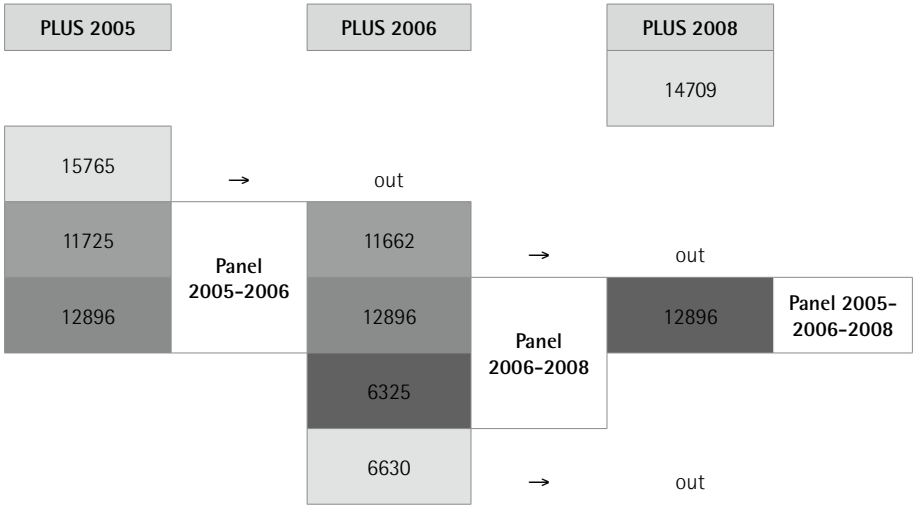


Tabella 3.1 **Esiti occupazionali della popolazione attiva: panel 2006-2008**

2006		2008			
		Standard	Non standard	In cerca	Totale
Totale	Standard	90,2	6,4	3,4	100,0
	Non standard	53,6	45,9	0,6	100,0
	In cerca	24,0	18,6	57,4	100,0
	Totale	77,8	13,3	8,8	100,0
Maschio	Standard	91,3	5,7	3,0	100,0
	Non standard	59,4	40,1	0,5	100,0
	In cerca	29,8	21,1	49,1	100,0
	Totale	82,7	10,9	6,5	100,0
Femmina	Standard	88,4	7,5	4,1	100,0
	Non standard	48,4	51,0	0,6	100,0
	In cerca	19,4	16,5	64,0	100,0
	Totale	70,9	16,8	12,2	100,0

Fonte: panel ISFOL PLUS 2006-2008

Gli esiti occupazionali di chi nel 2006 dichiarava un contratto di lavoro flessibile mostrano come oltre la metà dei lavoratori non standard diventano standard nel 2008, con una conclusione positiva della loro fase flessibile di impiego, mentre il 46% permane in occupazioni non standard, non significativa la percentuale di chi si ritrova "senza un lavoro". Un quarto degli "in cerca" trova un lavoro standard e poco meno di un quinto ottiene un lavoro non standard. Tuttavia, rimangono in cerca di occupazione ancora 57 persone su 100. La lettura di genere indica come le donne scontino ancora *performance* nell'occupazione su livelli inferiori rispetto agli uomini, in particolare l'incidenza della disoccupazione è doppia, e i tassi di conversioni delle occupazioni non standard sono su livelli inferiori.
Nella tab. 3.2 si osserva la popolazione degli occupati, prima in termini di transizioni e poi di esiti occupazionali. La popolazione longitudinale (*effetto tempo*) nel periodo osservato è passata da una incidenza di impieghi non standard del 16,4% al 13,1%. Al netto di questa tendenza di miglioramento della composizione, il 78% dei casi ha una occupazione standard e la mantiene, mentre chi ha occupazioni non standard rimane in tali forme occupazionali nel 7,6% dei casi. Quasi il 9% degli impieghi non standard conduce nel periodo di 2 anni ad una occupazione standard. La stabilità occupazionale è alta per gli occupati standard (93,4%), buoni sono anche gli esiti del lavoro non standard (il 54% trova un'occupazione standard). Tuttavia, rimane ampia la quota di *intrappolati* in occupazioni non standard, anche se l'ampiezza temporale dell'osservazione longitudinale non consente di escludere una dinamica positiva di medio lungo periodo.

Tabella 3.2 **Ricomposizione dell'occupazione: panel breve 2006-2008**

2006	2008 "transizioni"			2008 "esiti"		
	Standard	Non standard	Totale	Standard	Non standard	Totale
Standard	78,1	5,5	83,6	93,4	6,6	100,0
Non Standard	8,8	7,6	16,4	53,9	46,1	100,0
Totale	**86,9**	**13,1**	**100,0**	**86,9**	**13,1**	**100,0**

Fonte: panel ISFOL PLUS 2006-2008

3.2 Transizioni nella forza lavoro e nell'occupazione: panel 2005-2008

La dimensione longitudinale del cosiddetto panel lungo copre un sottocampione compresente nel periodo 2005, 2006 e 2008 di 12.896 individui tra i 18 ei 64 anni.
La tab. 3.3 mostra la nidificazione orizzontale della condizione lavorativa nell'anno base 2005 rispetto al 2006 e una lettura verticale rispetto allo status occupazionale nel 2008. Questa lettura *longitudinale lunga* mostra - pertanto - anche lo *step intermedio* relativo alla osservazione del 2006. È necessario premettere come nella forza lavoro ci sono flussi tipicamente *in entrata* (studenti che hanno concluso il loro percorso di studi) e *in uscita* (pensionati) e che l'attivazione degli *inattivi maturi (over40)* è relativamente modesta. La popolazione compresente nelle tre rilevazioni è attualmente occupata nel 68,9% dei casi, di cui il'59% con un impiego standard e circa un 10% con un'occupazione atipica, mentre il 10,5% è in cerca di lavoro e il 20,6% inattivo. Nel dettaglio le permanenze di status o le transizioni da una condizione all'altra mostrano come l'81% degli occupati standard lo è rimasto per tutte e tre le osservazioni, contro poco meno del 25% degli atipici. Il 28% delle persone in cerca e il 62% degli inattivi permangono nella medesima condizione nei tre periodi osservati.
In termini "positivi" è possibile evidenziare come di 100 lavoratori non standard di partenza (2005), dopo 3 periodi di osservazioni, il 55% ha una occupazione standard contro il 28% di coloro che partivano da una condizione di "in cerca" nel 2005. L'essere occupato in maniera non standard è un viatico sensibilmente migliore dell'essere alla ricerca di un lavoro, ovvero l'entrare nel mercato del lavoro è già un passo relativamente importante per la conquista di una posizione lavorativa stabile (il famoso "ruolo di ponte"). Dall'inattività l'11% delle persone sono passate ad occupazioni standard e il 10% ad occupazioni non standard.
In termini "negativi" la stabilità dell'occupazione standard registra meno del 4% di casi che sono diventati "in cerca di lavoro". Invece, la stabilità del lavoro "non standard" o atipico appare - ovviamente - minore, tant'è che in quasi il 7% dei casi hanno perso l'occupazione e sono attualmente (nel 2008) in cerca di lavoro. Le persone occupate in impieghi non standard che non riescono a "salire sul treno" del lavoro standard nel periodo 2005-2008 sono il 24%.
La popolazione longitudinale nel periodo di osservazione è passata da 57,9 a 59 occupati standard su 100 e da 10,5 a 9,9 occupati non standard su 100, mentre le persone in cerca da 8,9 sono diventate 10,5 su 100 e gli inattivi da 22,7 sono diminuiti a 20,6 su 100. In sintesi, la popolazione panel della rilevazione ISFOL PLUS in questi 3 anni, invecchiando, ha aumentato la partecipazione, ridotto la precarietà e incrementato la disoccupazione, seppur con velocità di trasformazione degli status lavorativi piuttosto contenute.

Tabella 3.3 **Transizioni ed esiti: panel 2005, 2006 e 2008**

2005	2006	2008 "transizioni"					2008 "esiti"				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Tipico	81,4	3,3	2,7	3,9	91,3	89,2	3,6	3,0	4,3	100,0
	Atipico	3,6	0,8	0,4	0,2	5,0	72,0	16,0	8,0	4,0	100,0
	In cerca	0,7	0,4	0,7	0,1	1,9	36,8	21,1	36,8	5,3	100,0
	Inattivi	0,3	0,1	0,1	1,3	1,8	16,7	5,6	5,6	72,2	100,0
	Totale	86,1	4,7	3,8	5,5	100,0	86,1	4,7	3,8	5,5	100,0
Atipico	Tipico	29,6	7,5	2,1	0,2	39,3	75,3	19,1	5,3	0,5	100,0
	Atipico	22,8	24,9	2,6	1,4	51,8	44,0	48,1	5,0	2,7	100,0
	In cerca	1,7	2,2	1,5	0,2	5,5	30,9	40,0	27,3	3,6	100,0
	Inattivi	0,7	0,7	0,5	1,4	3,3	21,2	21,2	15,2	42,4	100,0
	Totale	54,9	35,2	6,7	3,2	100	54,9	35,2	6,7	3,2	100,0
In cerca	Tipico	8,3	2,3	4,7	0,7	16,0	51,9	14,4	29,4	4,4	100,0
	Atipico	8,0	7,0	3,9	0,4	19,2	41,7	36,5	20,3	2,1	100,0
	In cerca	9,8	6,0	28,3	3,4	47,5	20,6	12,6	59,6	7,2	100,0
	Inattivi	2,1	1,8	4,9	8,5	17,3	12,1	10,4	28,3	49,1	100,0
	Totale	28,2	17,0	41,8	13,0	100,0	28,2	17,0	41,8	13,0	100,0

»»

2005	2006	2008 "transizioni"					2008 "esiti"				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Inattivo	Tipico	2,8	0,7	1,0	0,7	5,2	53,8	13,5	19,2	13,5	100,0
	Atipico	1,5	1,9	0,9	0,3	4,7	31,9	40,4	19,1	6,4	100,0
	In cerca	2,0	1,4	5,4	1,4	10,2	19,6	13,7	52,9	13,7	100,0
	Inattivi	4,7	5,9	6,8	62,5	79,9	5,9	7,4	8,5	78,2	100,0
	Totale	11,0	10,0	14,1	64,9	100,0	11,0	10,0	14,1	64,9	100,0
Totale	Tipico	50,1	2,9	2,4	2,5	57,9	86,5	5,0	4,1	4,3	100,0
	Atipico	5,3	3,9	1,1	0,3	10,5	50,5	37,1	10,5	2,9	100,0
	In cerca	2,1	1,4	4,7	0,8	8,9	23,6	15,7	52,8	9,0	100,0
	Inattivi	1,6	1,7	2,3	17,0	22,7	7,0	7,5	10,1	74,9	100,0
	Totale	59,0	9,9	10,5	20,6	100,0	59,0	9,9	10,5	20,6	100,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

segue
Tabella 3.3

3.3 Dinamica per sottopopolazioni

In questo paragrafo sono illustrate le dinamiche occupazionali per alcune caratteristiche di rilevante interesse, iniziando con un approfondimento territoriale e rispetto il titolo di studio, per poi continuare con una analisi di genere e per classe d'età. Si darà conto del solo dettaglio degli esiti, per questioni di sintesi espositiva, evitando di mostrare ogni volta la *doppia tabella*, poiché le transizioni sono meno immediate come interpretazione. Non tutte le celle hanno un valore "statisticamente" attendibile al livello della tabella generale, tuttavia questi "flussi specifici" vanno interpretati nel quadro generale, sapendo che la precisione della stima potrebbe in alcuni casi essere meno robusta e affidabile. I totali di riga sono comunque tutti significativi. Le tabb. 3.4 e 3.5 sintetizzano i flussi più importanti o "transizioni notevoli" nella forza lavoro e nell'occupazione, mettendo in evidenza traiettorie marcatamente diverse a seconda delle caratteristiche osservate.

Tabella 3.4 **Esiti 2005-2008: totale, genere, area geografica**

2005	2008	Totale	Donne	Uomini	Nord	Centro	Sud
Atipico	Tipico	44,0	39,0	51,0	48,0	47,0	36,0
Atipico	Atipico	48,0	55,0	39,0	47,0	43,0	54,0
In cerca	Tipico	21,0	18,0	23,0	25,0	18,0	20,0
In cerca	Atipico	13,0	15,0	11,0	25,0	19,0	9,0
Inattivo	Tipico	6,0	6,0	6,0	6,0	5,0	6,0
Inattivo	Atipico	7,0	7,0	8,0	10,0	7,0	4,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

Tabella 3.5 **Esiti 2005-2008: istruzione, classe d'età**

2005	2008	Laureati	Diplomati	Medie inferiori	18-29	30-49	50-64
Atipico	Tipico	36,0	52,0	42,0	48,0	43,0	31,0
Atipico	Atipico	54,0	45,0	50,0	40,0	55,0	52,0
In cerca	Tipico	34,0	50,0	37,0	25,0	16,0	17,0
In cerca	Atipico	31,0	38,0	37,0	15,0	12,0	7,0
Inattivo	Tipico	6,0	5,0	9,0	8,0	6,0	1,0
Inattivo	Atipico	4,0	15,0	11,0	11,0	5,0	1,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

In generale, il 44% degli atipici passa in 36 mesi ad una occupazione standard, i maschi arrivano al 51% di esiti favorevoli, contro il 39% delle femmine, il Nord ha valori medi 12 punti percentuali superiori al Sud, mentre i laureati hanno *performance* inferiori agli altri titoli e i più giovani hanno *performance* migliori rispetti a più anziani. Il dato sulla laurea ribadisce il sistema produttivo poco attento al personale qualificato e più incline a produzioni e impieghi tradizionali o base. Al Nord la precarietà è una parentesi nettamente più breve rispetto al Sud.
La permanenza in impieghi atipici ha riguardato il 48% dei soggetti coinvolti nel periodo. Sono più stazionarie le donne, i residenti al Sud, I laureati e i più anziani.
Una persona in cerca su 5 passa ad uno status di occupato standard, 1 su 10 ad una occupazione atipica. Gli esiti migliori sono tra i maschi più giovani. Gli inattivi (studenti e casalinghi/e) tendono a passare verso una occupazione standard o non standard in egual misura, circa il 6%. Al Nord, per chi ha una istruzione media e tra i più giovani gli esiti sono leggermente migliori.
In termini condivisibili, a riguardo delle transizioni dalle occupazioni standard (evidentemente *solo* formalmente stabili) verso impieghi non standard, nell'ordine del 3% in media, nel periodo 2005-2008, si richiama il lavoro di Berton, Richiardi e Sacchi (2009) in cui definiscono precari non solo i lavoratori a termine (sia dipendenti che autonomi) ma anche quelli che loro chiamano "lavoratori fragili" ovvero legati ad attività economiche di *corto respiro* (magari in settori in crisi, o aziende satellite o *spin-off* di imprese maggiori, a conduzione familiare legate alle esigenze del datore-proprietario) e quindi, sostanzialmente, non considerabili *stabili* solo in virtù del contratto da lavoro dipendete a tempo indeterminato che hanno sottoscritto.
Le tabb. 3.6, 3.7, 3.8 e 3.9 mettono in evidenza il dettaglio degli esiti lavorativi per area di residenza, istruzione, genere ed età ricavabili dai flussi 2005-2006-2008.

Tabella 3.6 **Panel 2005-2006-2008, esiti: Nord, Centro e Sud**

2005	2006	2008 Nord					2008 Centro					2008 Sud				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Tipico	91,0	4,0	2,0	3,0	100,0	87,0	4,0	2,0	6,0	100,0	87,0	3,0	6,0	4,0	100,0
	Atipico	70,0	15,0	9,0	4,0	100,0	80,0	17,0	2,0	2,0	100,0	71,0	16,0	10,0	2,0	100,0
	In cerca	38,0	15,0	38,0	15,0	100,0	7,0	29,0	50,0	14,0	100,0	47,0	22,0	28,0	3,0	100,0
	Inattivi	20,0	7,0	0,0	67,0	100,0	16,0	4,0	0,0	80,0	100,0	11,0	6,0	17,0	67,0	100,0
	Totale	88,0	5,0	3,0	5,0	100,0	84,0	5,0	3,0	8,0	100,0	83,0	5,0	7,0	5,0	100,0
Atipico	Tipico	79,0	17,0	3,0	1,0	100,0	68,0	21,0	10,0	1,0	100,0	74,0	20,0	6,0	0,0	100,0
	Atipico	48,0	47,0	4,0	2,0	100,0	47,0	43,0	8,0	3,0	100,0	36,0	54,0	5,0	5,0	100,0
	In cerca	29,0	45,0	16,0	9,0	100,0	42,0	24,0	34,0	0,0	100,0	22,0	40,0	38,0	0,0	100,0
	Inattivi	19,0	31,0	0,0	50,0	100,0	40,0	5,0	23,0	33,0	100,0	13,0	24,0	24,0	37,0	100,0
	Totale	58,0	35,0	4,0	3,0	100,0	54,0	33,0	11,0	3,0	100,0	51,0	38,0	8,0	4,0	100,0
In cerca	Tipico	49,0	26,0	22,0	4,0	100,0	60,0	17,0	21,0	3,0	100,0	52,0	6,0	37,0	6,0	100,0
	Atipico	49,0	43,0	8,0	0,0	100,0	42,0	32,0	25,0	0,0	100,0	34,0	31,0	29,0	5,0	100,0
	In cerca	25,0	25,0	45,0	5,0	100,0	18,0	19,0	52,0	10,0	100,0	20,0	9,0	64,0	7,0	100,0
	Inattivi	12,0	16,0	23,0	50,0	100,0	8,0	17,0	33,0	42,0	100,0	13,0	6,0	30,0	50,0	100,0
	Totale	34,0	29,0	25,0	12,0	100,0	32,0	22,0	37,0	10,0	100,0	25,0	11,0	50,0	14,0	100,0

›››

2005	2006	2008 Nord					2008 Centro					2008 Sud				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Inattivi	Tipico	60,0	10,0	21,0	10,0	100,0	52,0	18,0	18,0	11,0	100,0	47,0	16,0	16,0	21,0	100,0
	Atipico	40,0	44,0	12,0	6,0	100,0	22,0	58,0	11,0	11,0	100,0	30,0	32,0	34,0	5,0	100,0
	In cerca	25,0	19,0	37,0	17,0	100,0	16,0	28,0	43,0	13,0	100,0	18,0	9,0	60,0	13,0	100,0
	Inattivi	6,0	10,0	4,0	80,0	100,0	5,0	7,0	8,0	80,0	100,0	6,0	4,0	14,0	76,0	100,0
	Totale	12,0	12,0	8,0	69,0	100,0	10,0	12,0	12,0	67,0	100,0	11,0	7,0	22,0	60,0	100,0
Totale	Tipico	89,0	5,0	2,0	3,0	100,0	85,0	6,0	4,0	6,0	100,0	83,0	5,0	8,0	4,0	100,0
	Atipico	53,0	37,0	7,0	3,0	100,0	54,0	34,0	9,0	2,0	100,0	42,0	37,0	16,0	4,0	100,0
	In cerca	29,0	24,0	38,0	10,0	100,0	18,0	24,0	48,0	10,0	100,0	22,0	11,0	60,0	8,0	100,0
	Inattivi	7,0	11,0	5,0	77,0	100,0	6,0	8,0	9,0	78,0	100,0	7,0	5,0	16,0	72,0	100,0
	Totale	66,0	10,0	5,0	19,0	100,0	60,0	11,0	9,0	21,0	100,0	49,0	9,0	19,0	23,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

segue
Tabella 3.6

Tabella 3.7 **Panel 2005-2006-2008, esiti: Diplomati e Medie Inferiori**

2005	2006	2008 Laureati					2008 Diplomati					2008 Medie inferiori				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Tipico	87,0	3,0	6,0	4,0	100,0	92,0	3,0	1,0	3,0	100,0	92,0	3,0	2,0	3,0	100,0
	Atipico	71,0	16,0	10,0	2,0	100,0	74,0	25,0	2,0	0,0	100,0	69,0	20,0	8,0	6,0	100,0
	In cerca	47,0	22,0	28,0	3,0	100,0	69,0	13,0	6,0	6,0	100,0	47,0	21,0	32,0	5,0	100,0
	Inattivi	11,0	6,0	17,0	67,0	100,0	23,0	15,0	23,0	54,0	100,0	20,0	7,0	73,0	60,0	100,0
	Totale	83,0	5,0	7,0	5,0	100,0	90,0	5,0	2,0	4,0	100,0	89,0	4,0	3,0	4,0	100,0
Atipico	Tipico	74,0	20,0	6,0	0,0	100,0	88,0	10,0	2,0	0,0	100,0	74,0	15,0	10,0	0,0	100,0
	Atipico	36,0	54,0	5,0	5,0	100,0	52,0	45,0	2,0	1,0	100,0	42,0	50,0	5,0	3,0	100,0
	In cerca	22,0	40,0	38,0	0,0	100,0	20,0	63,0	17,0	0,0	100,0	45,0	34,0	19,0	0,0	100,0
	Inattivi	13,0	24,0	24,0	37,0	100,0	36,0	43,0	0,0	21,0	100,0	14,0	26,0	26,0	35,0	100,0
	Totale	51,0	38,0	8,0	4,0	100,0	62,0	35,0	3,0	1,0	100,0	52,0	35,0	9,0	4,0	100,0
In cerca	Tipico	52,0	6,0	37,0	6,0	100,0	67,0	18,0	14,0	1,0	100,0	51,0	13,0	29,0	6,0	100,0
	Atipico	34,0	31,0	29,0	5,0	100,0	50,0	38,0	11,0	1,0	100,0	37,0	37,0	22,0	4,0	100,0
	In cerca	20,0	9,0	64,0	7,0	100,0	31,0	24,0	36,0	9,0	100,0	24,0	15,0	53,0	8,0	100,0
	Inattivi	13,0	6,0	30,0	50,0	100,0	20,0	29,0	32,0	19,0	100,0	12,0	10,0	31,0	47,0	100,0
	Totale	25,0	11,0	50,0	14,0	100,0	44,0	29,0	22,0	6,0	100,0	28,0	18,0	40,0	14,0	100,0

›››

2005	2006	2008 Laureati					2008 Diplomati					2008 Medie inferiori				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Inattivi	Tipico	47,0	16,0	16,0	21,0	100,0	68,0	9,0	7,0	17,0	100,0	57,0	14,0	11,0	19,0	100,0
	Atipico	30,0	32,0	34,0	5,0	100,0	40,0	39,0	20,0	1,0	100,0	34,0	39,0	17,0	8,0	100,0
	In cerca	18,0	9,0	60,0	13,0	100,0	8,0	24,0	51,0	18,0	100,0	25,0	17,0	45,0	13,0	100,0
	Inattivi	6,0	4,0	14,0	76,0	100,0	5,0	15,0	6,0	75,0	100,0	9,0	11,0	11,0	70,0	100,0
	Totale	11,0	7,0	22,0	60,0	100,0	16,0	19,0	13,0	52,0	100,0	15,0	14,0	16,0	55,0	100,0
Totale	Tipico	83,0	5,0	8,0	4,0	100,0	91,0	4,0	2,0	3,0	100,0	89,0	4,0	4,0	3,0	100,0
	Atipico	42,0	37,0	16,0	4,0	100,0	55,0	39,0	5,0	1,0	100,0	47,0	38,0	11,0	4,0	100,0
	In cerca	22,0	11,0	60,0	8,0	100,0	32,0	26,0	32,0	10,0	100,0	28,0	17,0	46,0	9,0	100,0
	Inattivi	7,0	5,0	16,0	72,0	100,0	9,0	17,0	9,0	65,0	100,0	10,0	11,0	13,0	66,0	100,0
	Totale	49,0	9,0	19,0	23,0	100,0	73,0	14,0	5,0	9,0	100,0	66,0	10,0	10,0	15,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

segue
Tabella 3.7

Tabella 3.8 **Panel 2005-2006-2008, esiti: Donne, Uomini e Totale**

2005	2006	2008 Uomini					2008 Donne					2008 Totale				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	nattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Tipico	90,0	3,0	3,0	4,0	100,0	88,0	4,0	3,0	5,0	100,0	89,0	4,0	3,0	4,0	100,0
	Atipico	78,0	13,0	7,0	2,0	100,0	65,0	19,0	11,0	5,0	100,0	72,0	16,0	8,0	4,0	100,0
	In cerca	45,0	20,0	25,0	5,0	100,0	21,0	21,0	47,0	11,0	100,0	37,0	21,0	37,0	5,0	100,0
	Inattivi	13,0	6,0	0,0	75,0	100,0	19,0	5,0	10,0	67,0	100,0	17,0	6,0	6,0	72,0	100,0
	Totale	87,0	4,0	4,0	5,0	100,0	84,0	5,0	4,0	6,0	100,0	86,0	5,0	4,0	6,0	100,0
Atipico	Tipico	74,0	20,0	5,0	1,0	100,0	77,0	18,0	5,0	0,0	100,0	75,0	19,0	5,0	1,0	100,0
	Atipico	51,0	39,0	6,0	4,0	100,0	39,0	55,0	4,0	2,0	100,0	44,0	48,0	5,0	3,0	100,0
	In cerca	34,0	43,0	16,0	7,0	100,0	24,0	34,0	38,0	2,0	100,0	31,0	40,0	27,0	4,0	100,0
	Inattivi	33,0	33,0	19,0	10,0	100,0	17,0	15,0	13,0	54,0	100,0	21,0	21,0	15,0	42,0	100,0
	Totale	61,0	30,0	7,0	3,0	100,0	49,0	41,0	7,0	4,0	100,0	55,0	35,0	7,0	3,0	100,0
In cerca	Tipico	54,0	14,0	28,0	4,0	100,0	50,0	14,0	30,0	6,0	100,0	52,0	14,0	29,0	4,0	100,0
	Atipico	51,0	30,0	17,0	1,0	100,0	31,0	42,0	23,0	3,0	100,0	42,0	36,0	20,0	2,0	100,0
	In cerca	23,0	11,0	62,0	4,0	100,0	18,0	15,0	57,0	10,0	100,0	21,0	13,0	60,0	7,0	100,0
	Inattivi	8,0	17,0	14,0	60,0	100,0	14,0	8,0	34,0	45,0	100,0	12,0	10,0	28,0	49,0	100,0
	Totale	33,0	16,0	42,0	9,0	100,0	24,0	18,0	42,0	17,0	100,0	28,0	17,0	42,0	13,0	100,0

›››

2005	2006	2008 Uomini					2008 Donne					2008 Totale				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	nattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Inattivi	Tipico	58,0	13,0	6,0	19,0	100,0	52,0	14,0	22,0	11,0	100,0	54,0	13,0	19,0	13,0	100,0
	Atipico	42,0	45,0	3,0	6,0	100,0	30,0	40,0	26,0	5,0	100,0	32,0	40,0	19,0	6,0	100,0
	In cerca	36,0	28,0	28,0	11,0	100,0	16,0	11,0	58,0	15,0	100,0	20,0	14,0	53,0	14,0	100,0
	Inattivi	6,0	8,0	5,0	82,0	100,0	6,0	7,0	11,0	76,0	100,0	6,0	7,0	9,0	78,0	100,0
	Totale	10,0	10,0	6,0	74,0	100,0	12,0	10,0	19,0	59,0	100,0	11,0	10,0	14,0	65,0	100,0
Totale	Tipico	88,0	5,0	4,0	4,0	100,0	85,0	6,0	5,0	5,0	100,0	87,0	5,0	4,0	4,0	100,0
	Atipico	60,0	29,0	8,0	3,0	100,0	41,0	44,0	12,0	3,0	100,0	50,0	37,0	10,0	3,0	100,0
	In cerca	30,0	17,0	48,0	6,0	100,0	18,0	14,0	56,0	12,0	100,0	24,0	16,0	53,0	9,0	100,0
	Inattivi	7,0	9,0	5,0	79,0	100,0	7,0	7,0	14,0	72,0	100,0	7,0	7,0	10,0	75,0	100,0
	Totale	67,0	8,0	8,0	17,0	100,0	49,0	12,0	14,0	25,0	100,0	59,0	10,0	11,0	21,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

segue
Tabella 3.8

Tabella 3.9 **Panel 2005-2006-2008, esiti: per classe d'età al 2005**

2005	2006	2008/18-29 anni nel 2005					2008 / 30-49 anni nel 2005					2008 / 50-64 anni nel 2005				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Tipico	Tipico	86,0	7,0	6,0	1,0	100,0	94,0	3,0	3,0	0,0	100,0	77,0	4,0	1,0	19,0	100,0
	Atipico	56,0	32,0	10,0	3,0	100,0	82,0	9,0	7,0	2,0	100,0	78,0	4,0	0,0	17,0	100,0
	In cerca	37,0	31,0	29,0	4,0	100,0	43,0	14,0	36,0	7,0	100,0	29,0	7,0	43,0	21,0	100,0
	Inattivi	33,0	19,0	11,0	33,0	100,0	33,0	0,0	33,0	33,0	100,0	9,0	0,0	0,0	89,0	100,0
	Totale	79,0	11,0	8,0	2,0	100,0	92,0	3,0	4,0	1,0	100,0	72,0	4,0	2,0	23,0	100,0
Atipico	Tipico	75,0	14,0	10,0	1,0	100,0	75,0	23,0	2,0	0,0	100,0	80,0	12,0	8,0	0,0	100,0
	Atipico	48,0	40,0	8,0	5,0	100,0	43,0	55,0	2,0	0,0	100,0	31,0	52,0	11,0	6,0	100,0
	In cerca	39,0	27,0	27,0	6,0	100,0	8,0	67,0	22,0	3,0	100,0	60,0	10,0	30,0	0,0	100,0
	Inattivi	25,0	29,0	21,0	25,0	100,0	42,0	17,0	17,0	17,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	Totale	55,0	29,0	11,0	5,0	100,0	56,0	41,0	3,0	1,0	100,0	47,0	32,0	9,0	12,0	100,0
In cerca	Tipico	53,0	21,0	21,0	5,0	100,0	53,0	8,0	39,0	1,0	100,0	46,0	7,0	27,0	20,0	100,0
	Atipico	40,0	38,0	18,0	3,0	100,0	43,0	32,0	24,0	0,0	100,0	43,0	48,0	3,0	6,0	100,0
	In cerca	25,0	15,0	53,0	7,0	100,0	16,0	12,0	65,0	7,0	100,0	17,0	7,0	67,0	9,0	100,0
	Inattivi	16,0	14,0	25,0	45,0	100,0	9,0	5,0	40,0	45,0	100,0	0,0	1,0	7,0	92,0	100,0
	Totale	30,0	20,0	36,0	14,0	100,0	27,0	14,0	49,0	10,0	100,0	22,0	12,0	42,0	25,0	100,0

›››

2005	2006	2008/18-29 anni nel 2005					2008 / 30-49 anni nel 2005					2008 / 50-64 anni nel 2005				
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Inattivi	Tipico	56,0	17,0	8,0	19,0	100,0	53,0	14,0	29,0	4,0	100,0	47,0	-	6,0	47,0	100,0
	Atipico	39,0	39,0	15,0	7,0	100,0	20,0	48,0	31,0	1,0	100,0	-	-	-	-	-
	In cerca	28,0	20,0	40,0	12,0	100,0	12,0	9,0	64,0	15,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	Inattivi	8,0	11,0	11,0	70,0	100,0	6,0	5,0	19,0	70,0	100,0	1,0	1,0	0,0	98,0	100,0
	Totale	13,0	13,0	13,0	60,0	100,0	16,0	11,0	35,0	38,0	100,0	2,0	1,0	0,0	98,0	100,0
Totale	Tipico	80,0	10,0	8,0	2,0	100,0	91,0	4,0	4,0	0,0	100,0	76,0	4,0	2,0	18,0	100,0
	Atipico	46,0	37,0	12,0	5,0	100,0	53,0	36,0	10,0	1,0	100,0	49,0	34,0	5,0	10,0	100,0
	In cerca	28,0	19,0	45,0	8,0	100,0	18,0	13,0	60,0	8,0	100,0	21,0	6,0	59,0	15,0	100,0
	Inattivi	9,0	12,0	12,0	67,0	100,0	9,0	5,0	23,0	63,0	100,0	1,0	1,0	0,0	97,0	100,0
	Totale	39,0	16,0	15,0	31,0	100,0	77,0	9,0	10,0	5,0	100,0	48,0	4,0	3,0	45,0	100,0

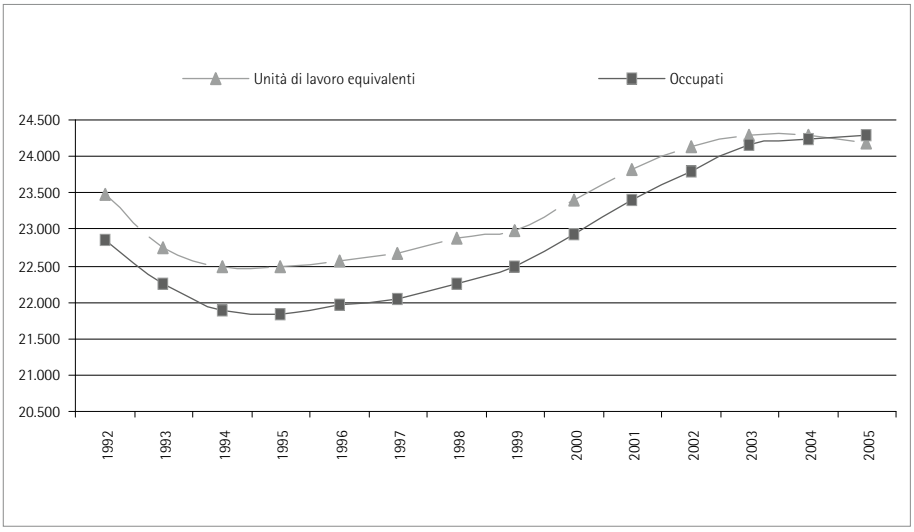
Fonte: ISFOL PLUS panel 2005, 2006, 2008

segue
Tabella 3.9

3.4 Densità e discontinuità occupazionale

La riduzione della quantità di lavoro necessaria all'economia[4], dovuta alla contrazione dell'attività, si vedrà ineludibilmente in tutta la sua rilevanza nei prossimi anni, quando le misure di sostegno (generose, ma pur sempre temporanee) all'occupazione cesseranno e la conversione dei contratti flessibili si ridurrà. La permeabilità del mercato, a causa della crisi, pare invertita: il sistema anziché assorbire le persone in cerca espelle occupati, rendendo inevitabilmente più lunghi i tempi di collocazione delle persone in cerca (che continuano a crescere per i normali flussi dall'inattività, in particolare di coloro che concludono i percorsi scolastici). Cioè si innesca una spirale negativa: i passaggi ascensionali verso *good jobs* si riducono, contemporaneamente la disponibilità di *bad jobs* cala e la disoccupazione aumenta. Tuttavia emerge dalla fig. 3.1 una forte parcellizzazione dell'attività lavorativa. Infatti, si nota come le ULA e gli occupati tendano a convergere, ovvero c'è un espansione degli occupati, sebbene la quantità di lavoro necessaria all'economia sia invariata (Gallegati 2006).

Figura 3.1 **L'occupazione nel tempo: occupati e unità di lavoro equivalenti**



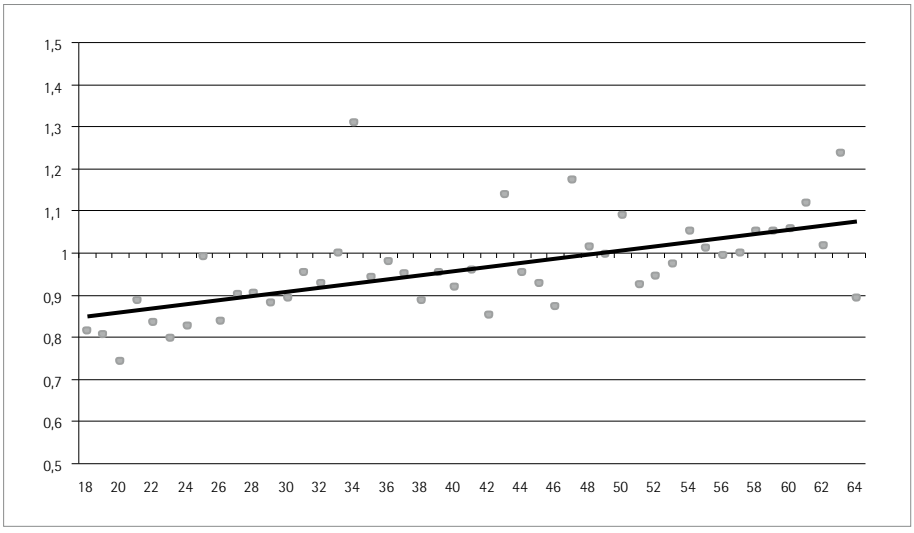
Fonte: ISTAT Contabilità Nazionale, 2008

Tramite i dati PLUS si sono calcolate le unità di lavoro equivalenti ULA (lorde) ad una unità di lavoro di riferimento, intesa come una occupazione full-time (40 ore alla set-

4. Si vedano le tendenze delle ULA (Unità di lavoro equivalenti) negli ultimi anni, dati ISTAT, Contabilità Nazionale.

timana, media del campione) e continuativa (12 mesi sugli ultimi 12). Per intenderci un occupato part-time al 50% anziché avere un valore 1 di ULA avrà un valore 0,5, mentre un lavoratore stagionale che è stato occupato 4 mesi nell'ultimo anno avrà valore 0,33 in termini di ULA. In questa ipotesi se una persona lavora 50 ore a settimana, avrà un valore di ULA di circa 1,25. La comparabilità con le ULA di fonte amministrativa (OROS ISTAT su dati INPS) o di Contabilità Nazionale (ISTAT) non è opportuna per via di una differente costruzione e per la natura campionaria dei dati.
Si nota, nella fig. 3.2, come le coorti più giovani abbiano una minor densità lavorativa e quindi il loro contributo alla ricchezza del Paese è meno che proporzionale rispetto alle coorti in età centrale e superiore.
Questo dato mette in luce come non sono perfetti sostituti i contribuenti giovani e anziani, sia per il fisco che la previdenza. Ciò indebolisce ulteriormente il sistema di compensazione economica, in termini attuariali, intra-generazionale poiché per molti anni i contributi fiscali e la ricchezza previdenziale di una larga parte dei cittadini occupati più giovani non sarà analoga a quella delle altre coorti d'età. Confermando come la flessibilità mini più gli equilibri economici che non l'equilibrio sul mercato del lavoro, ed è per questo che spesso il Dicastero dell'Economia auspica occupati stabili e continuativi, al pieno del loro potenziale, ovvero, per avere contribuzioni fiscali e previdenziali complete in grado di alimentare il sistema correttamente. Vie alternative potrebbero rendere necessario aggiustamenti compensativi (allungamento vita lavorativa, riduzione benefici, minori servizi pubblici).

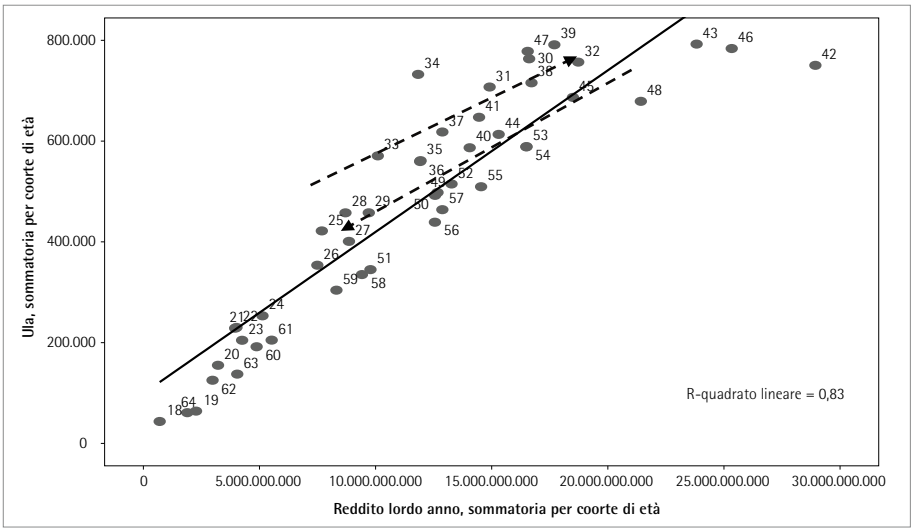
Figura 3.2 **Distribuzione per età delle ULA**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 3.3 vediamo le ULA in termini di occupazione e di redditi lordi da lavoro, verificando la forte e ovvia relazione tra quantità di lavoro e quantità di reddito.

Figura 3.3 **Contributo in termini di reddito lordo annuo e quantità di lavoro per coorte di età**



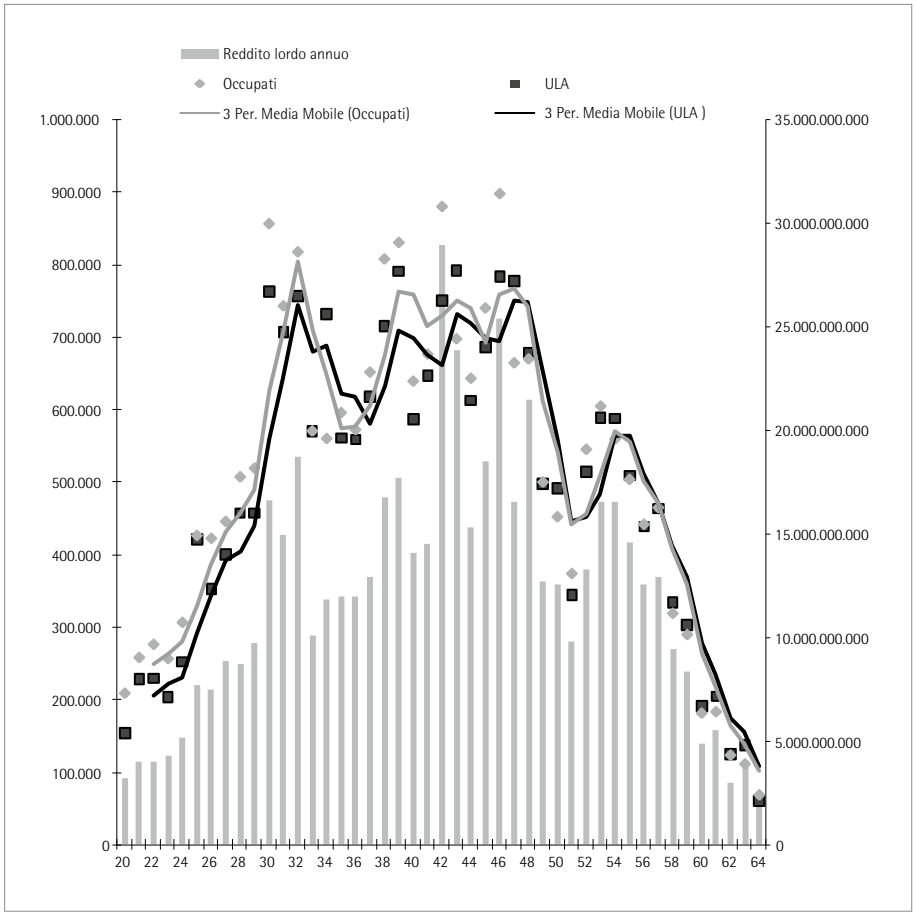
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Si può osservare lo *shift* verso il basso delle coorti prossime al ritiro dal lavoro, che perdono densità nell'occupazione (e quindi ULA) e redditi da lavoro tornando sui livelli delle coorti più giovani. Questa relazione, tautologica, è utile per testare la qualità di una ricostruzione delle ULA su base campionaria[5]. Nella fig. 3.4 è possibile, infine, osservare l'occupazione in termini di teste e di ULA rispetto alla quantità di reddito da lavoro che genera. È interessante evidenziare come nelle classi più giovani le teste sono più delle unità di lavoro equivalenti, sia per percorsi lavorativi discontinui che per il maggior riscorso al part-time come strumento di conciliazione lavoro-studio. Ad ulteriore riprova che la flessibilità, sia essa buona o cattiva, genera comunque distorsioni nella struttura occupazionale che devono essere tenute presenti poiché le differenze di densità lavorativa corrispondono a differenze di redditi da lavoro, che sappiamo essere la *catena di distribuzione* per tutto il sistema economico[6].

5. Nonostante tutti i limiti epistemologici del caso, l'andamento pare rispettare le proprietà principali delle altre ULA.

6. Nell'attuale contesto economico il lavoro incorporato in beni e servizi è qualitativamente eterogeneo. Sia per i diversi contratti e regimi presenti tra gli occupati italiani che per le diverse caratteristiche e costi del lavoro utilizzato nelle produzioni straniere. Questa situazione rende debole e limitata l'applicazione del dettato Costitu-

Figura 3.4 **Totale redditi lordi annui da lavoro (dx), per occupati (teste) e occupati equivalenti - ULA (sx)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

zionale, infatti il ruolo sociale del lavoro - oltre quello di mero fattore di produzione - non è più legato al nostro sistema di tutele o, meglio, il lavoro incorporato in beni e servizi non prodotti nel nostro mercato potrebbe essere soggetto a trattamenti, retribuzioni e tutele molto diverse da quelle previste nel nostro ordinamento.

4 L'intermediazione*

L'intermediazione - ovvero il modo in cui simultaneamente un lavoratore ottiene un posto di lavoro e un'impresa trova il lavoratore di cui necessita - è un elemento cruciale della dinamica dell'occupazione. Sia in positivo, ovvero quando i tempi sono rapidi, il match soddisfacente per le parti, il percorso lavorativo rappresenti il logico sbocco dell'iter formativo o del percorso professionale (carriera) e l'individuo sia immediatamente abile e produttivo; sia in negativo, quando i tempi si dilatano, l'abbinamento è insoddisfacente o l'incongruenza tra il capitale umano e le mansioni richieste è alto o l'abbinamento risulta non ottimale.

4.1 Le modalità dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro

La ricerca di lavoro risulta essere un processo complesso e lungo che si sviluppa sovente *per prove ed errori*, in cui si alternano fasi di ricerca e di crescita professionale, comunicazione formale e intermediazione informale, in cui il capitale umano deve trovare un giusta collocazione nel sistema produttivo locale, in cui l'individuo diventa parte del tutto, collocandosi nel mercato del lavoro di quel momento, con limiti e opportunità variabili. La valutazione del sistema d'intermediazione - informale o formale, pubblico o privato che sia - deve, pertanto, scontare l'azione di ricerca di soggetti eterogenei[1] e valutazioni auto-percepite[2].
Limitando l'analisi all'ultima attività di ricerca di lavoro compiuta, la tab. 4.1 mostra la quota d'occupazione intermediata dalle diverse modalità d'incontro di un lavoro. Una visione più attuale della dinamica del processo di incontro tra domanda e offerta di

* Di Roberto Landi, Emiliano Mandrone e Debora Radicchia (ISFOL).

1. Le aspettative individuali si scontrano con le istanze del mercato del lavoro in cui vivono o alcune caratteristiche nominali possedute dagli individui non vengono valutate dalle imprese (spesso c'è sovrastima del valore di mercato della propria istruzione e formazione).

2. Tuttavia questa riflessione ci porta lontano e quindi le analisi presentate s'intendono al lordo di questo limite epistemologico.

lavoro si ottiene dalla seconda parte della tabella, la quale analizza l'intermediazione in base al periodo[3] in cui essa è avvenuta, ovvero rispetto all'anno in cui l'individuo ha trovato (cercato) l'attuale lavoro osservando, in questo modo, mercati del lavoro omogenei per caratteristiche istituzionali, normative, tecnologie (tra cui *internet*, cui è dedicato il box di approfondimento al fondo del capitolo) e livelli di crescita dell'economia.

Tabella 4.1 **Livelli d'intermediazione nel tempo per canale di ricerca: complessivi e per sottoperiodi**

Canale che ha dato l'attuale impiego	Totale occupati	Hanno iniziato l'attuale lavoro		
		Dopo il 2003	Dal 1998 al 2003	Prima del 1997
	(a)	(b)	(c)	(d)
CPI o servizi pubblici	2,6	2,9	2,5	2,4
APL e intermediari*	7,0	10,9	7,3	4,4**
Annunci sulla stampa	3,5	3,3	4,8	3,1
Attraverso ambito lavorativo	8,3	8,3	10,6	7,1
Amici, parenti, conoscenti	32,9	39,3	34,6	28,0
Auto candidature	16,2	18,9	17,0	14,1
Concorsi pubblici	18,2	7,6	13,1	27,3
Iniziative attività autonoma	9,8	8,0	9,2	11,1
Altri canali	1,6	0,9	0,9	2,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Agenzie di lavoro interinale (o di somministrazione), Scuole, università e istituti di formazione, Agenzie di ricerca e selezione del personale, Sindacati ed organizzazioni datoriali. ** Prima del 1997 esisteva il divieto per il lavoro interinale.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Vediamo alcuni canali nel dettaglio:

L'informale

Indicativo è il ruolo del canale *informale* che continua a dare collocazione a oltre il 40% degli occupati, "segmentando la popolazione tra chi hai un *network* familiare e chi no", Pistaferri (1999); il dato è mitigato dal fatto che circa un quinto dell'intermediazione informale (l'8% del totale) è, in realtà, frutto di contatti che si sono venuti a creare grazie a precedenti *rapporti in ambito lavorativo*. Questo tipo di ricerca - basato

3. Le finestre temporali sono state costruite in modo da cogliere gli effetti dell'entrata in vigore della Legge Treu (L. 196/1997) che ha tolto il divieto di operatività delle agenzie interinali e della Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003).

sull'acquisizione diretta d'informazioni sulle capacità professionali - può rivelarsi una via efficiente e veloce per ottenere un match soddisfacente e assume una connotazione meno negativa.
L'informalità, tuttavia, riduce le opportunità di lavoro che transitano "palesemente" sul mercato, impedendo di trovare una collocazione corretta a chi è sprovvisto d'adeguati *network* sociali o lavorativi o se si è alla ricerca del primo impiego. Si pensi, a livello generale, alle semplici ed evidenti inefficienze allocative che si generano, poiché non sempre sono le persone migliori disponibili ad essere impiegate. Inoltre, il vasto ricorso ad intermediazione informale, riduce le occasioni di selezione e quindi la concorrenza tra individui, inibendo gli strumenti d'emancipazione sociale, primo fra tutti l'istruzione[4]. Pertanto, oltre che a ledere principi generali d'equità, si riduce la concorrenza nel mercato del lavoro e ciò porta, inevitabilmente, sul crinale dell'inefficienza, e alimenta le disparità sociali. Tra l'altro Pellizzari (2004), Meliciani e Radicchia (2007) osservano come non sempre l'intermediazione informale si riveli un buon affare per l'intermediato[5].

I concorsi pubblici
È interessante evidenziare la progressiva riduzione delle quote di occupazione intermediate dai *concorsi pubblici*; in particolare tra chi ha trovato un lavoro dopo il 2003 solo il 7,6% ha vinto una selezione pubblica, rispetto al 13,1% degli occupati collocati nel periodo 1998-2003 e il 27,3% del totale degli intermediati fino al 1997. Questo è il risultato del pesante contingentamento del turn over nella Pubblica Amministrazione[6], che ha regolato in maniera più restrittiva le opportunità di accesso

4. Maurizio Franzini (2010) rimarcava "...le ricchezze accumulate senza merito e senza rispettare le condizioni delle disuguaglianze accettabili sono un problema, eccome. E lo sono non per moralismo, come certamente potranno pensare coloro che vedono solo gloria nella ricchezza, ma perché i ricchi senza merito, per effetto dei meccanismi della trasmissione intergenerazionale, rischiano di generare molti altri ricchi senza meriti e perché la ricchezza senza meriti fornisce segnali distorti a tutta la società, incentiva la rincorsa al non merito".
5. Osservano come "i lavoratori che vengono assunti attraverso canali informali in ambito familiare ed amicale ricevono in media salari più bassi, mentre chi è stato intermediato attraverso contatti nell'ambito lavorativo riceve un premio salariale", si veda Studi ISFOL 09/5.
6. Tra gli aspetti atipici dell'attuale mercato del lavoro, pertanto, possiamo sicuramente annoverare il basso livello di posti offerti previa selezione o concorso pubblico. Il blocco delle assunzioni è stato di tale entità e durata da poter essere considerato un break strutturale che divide il mondo del lavoro tra un prima e un dopo. Questi effetti sono stati sicuramente percepiti, elaborati e metabolizzati ed hanno cambiato le aspettative di intere generazioni che si sono viste praticamente escludere la possibilità di concorrere per un posto nella P.A. Ciò ha molteplici conseguenze le cui letture sono sempre in termini generalmente negativi, infatti: 1) si è precluso ad una parte della popolazione la presenza nella P.A., alimentando le posizioni di forza delle generazioni precedenti; 2) si è alimentato il sospetto che esista un atteggiamento di conservazione da parte delle generazioni più anziane che tendono a distribuire (a se stessi) benefici superiori rispetto ai costi sostenuti e ai propri meriti; 3) si è ridotta la concorrenza interna alla P.A., infatti, ipotizzando una distribuzione normale delle abilità, tra gli over 50, non avendo rivali giovani, hanno fatto carriera anche persone che in una situazione ordinaria non avrebbero potuto aspirare ad occupare determinate posizione di responsabilità; 4) si è aumentato il potere discrezionale relativo alle assunzioni a termine ottenute senza concorso e quindi esposte a pratiche clientelari; 5) è aumentata l'inefficienza allocativa del sistema, poiché i posti disponibili non sono stati occupati dalle persone migliori. 6) Il costo opportunità di una mediocre classe dirigente pubblica è assai superiore al loro costo retributivo. Infatti il Legislatore sembra

al Pubblico Impiego[7], ma anche l'effetto della stagione delle privatizzazioni che dal 1991 al 2001 ha interessato molte aziende italiane prima statali, facendo derubricare la loro nuova occupazione dal novero dell'intermediazione previo concorso pubblico. Inoltre, è bene ricordare come nel 2008 il settore pubblico rappresenti solo il 14,5% della forza lavoro impiegata, un punto percentuale in meno rispetto al 2000. Tale valore colloca il nostro Paese nella parte bassa della graduatoria europea (22° posto nel 2006). In termini di valori per abitante l'incidenza del settore pubblico in Italia è molto contenuta rispetto al resto dell'Unione europea: le unità di lavoro ogni 100 abitanti ammontano nel 2006 a 6,2, valore che ci colloca al penultimo posto tra i paesi dell'Unione europea. Delle molte riforme in fieri nella P.A. non appare quella di riformare l'istituto del concorso pubblico[8].

Le agenzie per il lavoro o *gli intermediari speciali*

Alla luce della definitiva operatività del processo di riforma[9] che ha interessato tutto il territorio nazionale a partire dal 2000, i canali istituzionali, ovvero i *Centri per l'Impiego*, le *Agenzie di Somministrazione* (o interinali), le *Agenzie di ricerca e selezione del personale*, i *Sindacati* (e associazioni datoriali) e le *Scuole* (Università e Istituti di formazione) intermediano poco meno del 10% dell'occupazione totale, con rispettivamente il 2,6% dei CPI, il 2,5 delle *Agenzie interinali* e il 3,4% delle *Scuole*. Lo spazio lasciato dai concorsi pubblici sembra essere stato riempito, in parte, dai *canali istituzionali privati* che hanno intermediato insieme circa il 14% dell'occupazione realizzata dopo il 2003, mentre fino al 1997 il loro ruolo era marginale. Tutto ciò grazie all'ampliamento delle modalità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con l'ingresso di nuovi operatori privati - previa apposita autorizzazione - e la riorganizzazione dei SPI.

---

aver definitivamente perso il connotato di bonus pater familiare per divenire il referente di istanze particolari e temporanee in luogo di interessi universali e intergenerazionali.

7. I dipendenti privati hanno una età media di poco meno di 40 anni, 4 in meno dei loro colleghi della P.A. Hanno iniziato a lavorare in media più recentemente (3 anni dopo i dipendenti pubblici) e da ancor da meno tempo (4 anni) sono impiegati nell'attuale occupazione.

8. Anacronistico e largamente inefficiente (costi elevati, discutibile capacità di selezione, tempi lunghi, mancato riordino delle equipollenze e modesta analisi delle vacancies) e potenzialmente assai migliorabile. Per esempio anticipare una selezione pubblica più snella (e non per questo meno selettiva o adeguata) per i concorsi a tempo determinato che diventano una sorta di viatico al posto a tempo indeterminato - effettivo - sulla falsariga dell'apprendistato per il settore privato (tempi e regole certi e licenziamento semplice per la P.A. nel periodo di prova, concorrenza tra pari e valutazioni esterne e indipendenti).

9. Si vedano Baronio G. e Marocco M. (2008) e Di Domenico G., Marocco M. (2005). Si rimanda ai parr. 4.4 e 4.5 dedicati ai SPI e par. 4.6 relativo alle APL.

4.2 La dinamica della ricerca di lavoro

La ricerca di lavoro non è esclusiva, ovvero si attivano tutti i contatti e si percorrono tutte le vie che possano condurre ad una occupazione. Se osserviamo nel dettaglio la tab. 4.2, si può notare nell'intermediazione avvenuta prima del 2000 le ricerche *monocanale* erano ancora di più, oltre il 50%, e parallelamente che le ricerche *multicanale* erano prossime al 10%. Negli ultimi 10 anni le *monocanale* si sono ridotte fino a superare di poco il 33% e le *multicanale* (per l'effetto combinato della Riforma e l'avvento e diffusione delle tecnologie di comunicazione[10]) si sono ampliate fino a poco meno del 25%. Osserviamo il canale più rilevante in termini di intermediazione riuscita *amici parenti e conoscenti* (c8): il 37% ha utilizzato un solo canale (quello che gli ha permesso di trovare lavoro) mentre il 22% ha usato più di 4 *provider*. Nella tab. 4.3 si considerano i canali di ricerca utilizzati dagli occupati in genere e quello che ha dato l'occupazione con il dettaglio dell'insieme delle attività di ricerca sottostanti l'esito finale. Inoltre si è calcolato un *tasso di successo aggregato* del canale come rapporto tra successo e utilizzo. La sua lettura - sovente acclamata e apparentemente evocativa - può essere fuorviante poiché incorpora molta eterogeneità[11]. Vediamo perché. Il *tasso di successo aggregato* incorpora una serie di bias: in primo luogo i canali che intercettano la domanda di lavoro più qualificata inevitabilmente scontano maggiore selezione, secondariamente l'azione di ricerca è spesso una stratificazione di esperienze che determinano la scelta di quegli intermediari più efficienti secondo la propria storia lavorativa e, infine, l'azione di alcuni *provider* è spesso propedeutica al raggiungimento dell'intermediazione finale, ovvero l'individuo inizia un percorso ascensionale per raggiungere la posizioni più corrette nel mercato.
La combinazione di canali utilizzati per trovare lavoro è, pertanto, assimilabile ad una strategia di composizione di un portafoglio di attività con opzioni più rischiose e altre di copertura. Per esempio alcune scelte di ricerca onerose, come le selezioni o i concorsi, vengono affiancate da iniziative più informali o rapide, componendo un mix che, compatibilmente i vincoli individuali e del mercato, minimizzi il rischio di rimane senza lavoro e massimizzi la collocazione più soddisfacente. Nella tab. 4.3 osserviamo l'incidenza dei canali di ricerca utilizzati per singolo canale che ha dato effettivamente l'occupazione. Limitandoci a controllare per il marginale di colonna vediamo come i SPI e le APL, le Università e scuole, le società di ricerca e i consulenti del lavoro risultino utilizzati molto più che proporzionalmente rispetto alla quota poi realmente intermediata, celando una azione di "trampolino verso l'occupazione" da non sottovalutare.

10. Poiché effettivamente in molti hanno trovato o stanno cercando lavoro utilizzando le infinite possibilità informative della rete ad esse attribuiscono il ruolo di strumento di intermediazione, cosa però sostanzialmente diversa dall'essere un canale di intermediazione. Ovvero un soggetto che svolge l'azione di intermediare, ovvero di mettere in comunicazione, formalmente o informalmente gli individui in cerca e con i posti di lavoro disponibili. Internet è pur sempre il tramite fisico, ovvero un surrogato del telefono, del fax o della posta.
11. Tra i più recenti tentativi di stima dell'efficacia dei canali di ricerca si segnala il lavoro di Weber e Mahringer (2007) su dati austriaci.

Tabella 4.2 **N. canali utilizzati per canale che ha dato l'occupazione (c1...c11); dettaglio intermediazione successiva al 2000 e totale precedente. Valori %**

N. Canali	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	Totale dopo il 2000	Tot. prima del 2000
1	46,9	26,2	-	35,4	-	25,2	20,9	37,3	32,7	37,3	38,1	33,8	50,62
2	14,0	9,2	-	14,8	-	17,0	28,4	19,0	18,8	16,5	12,4	18,0	19,42
3	7,2	16,7	-	10,2	-	10,3	14,3	13,7	14,2	9,9	18,1	13,4	12,09
4	8,2	12,3	-	12,8	-	11,9	14,6	7,8	8,7	11,0	4,9	9,2	7,33
> 4	23,7	35,6	-	26,8	-	35,7	21,8	22,1	25,6	25,3	26,5	24,6	10,54
Totale	**100,0**	**100,0**	**-**	**100,0**	**-**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Legenda canali: 1 CPI, 2. Ag. interinale, 3 Soc. di ricerca e selezione, 4 Scuole e Università, 5 Sindacati ed org. datoriali, 6 Annunci sulla stampa, 7 Ambiente lavorativo, 8 Amici e parenti, 9 Auto candidature, 10 Concorsi, 11 Att. autonoma.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

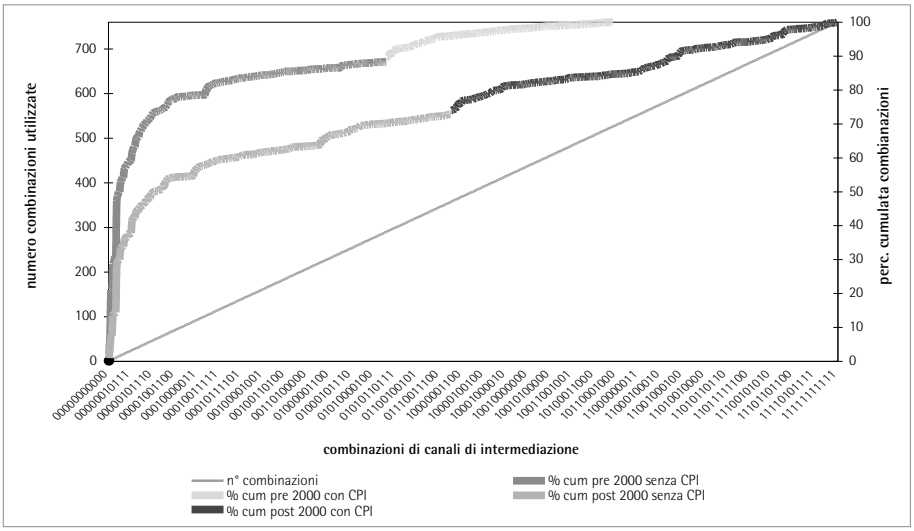
Tabella 4.3 **Canali di ricerca che hanno dato l'attuale occupazione (c1...c11) e canali utilizzati per la ricerca (a1...a11), incidenza utilizzo relativo (c|a) e tassi: di intermediazione (tI), di utilizzo (tU), di successo aggregato (tS=I/U) e di utilizzo relativo (tR=∑ai)**

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	tI%	tU%	tS%
c1	1,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,0	2,6	18,4	14,0
c2	0,4	1,0	0,1	0,1	0,0	0,4	0,2	0,4	0,5	0,1	0,0	3,4	11,9	21,0
c3	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,8	7,1	9,0
c4	0,2	0,2	0,1	1,4	0,0	0,4	0,3	0,3	0,5	0,2	0,1	3,7	11,6	29,0
c5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c6	0,3	0,2	0,2	0,1	0,0	1,4	0,3	0,5	0,6	0,2	0,1	4,1	26,1	13,0
c7	0,4	0,3	0,3	0,3	0,1	0,8	3,4	1,6	1,3	0,5	0,4	9,2	28,6	29,0
c8	2,3	1,6	0,8	0,8	0,5	3,0	3,2	13,3	4,0	1,5	0,8	31,7	53,4	61,0
c9	1,3	0,9	0,5	0,7	0,2	1,9	1,4	2,0	6,6	1,0	0,3	16,8	41,3	39,0
c10	1,0	0,3	0,2	1,1	0,4	1,5	1,4	1,6	2,0	7,4	0,3	17,2	28,7	63,0
c11	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,8	1,0	1,5	0,9	0,4	3,9	9,8	15,1	64,0
tR%	7,5	4,9	2,9	4,7	1,7	10,6	11,6	21,6	16,7	11,6	6,1	100,0	0,0	0,0

Legenda canali: 1 CPI, 2. Ag. interinale, 3 Soc. di ricerca e selezione, 4 Scuole e Università, 5 Sindacati ed org. datoriali, 6 Annunci sulla stampa, 7 Ambiente lavorativo, 8 Amici e parenti, 9 Auto candidature, 10 Concorsi, 11 Att. autonoma.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il tasso di successo individuale ha delle non trascurabili difficoltà computazionali, inerenti le disposizioni semplici (N.ple di combinazioni) di canali che si compongono per ogni intermediazione che ha avuto successo. Nella fig. 4.1, sono presenti le serie relative all'intermediazione precedente e successiva l'anno 2000. Si osservi l'"effetto riforma" che, dopo il 2000, ha determinato sia l'aumento dei *provider* che il conseguente aumento delle opzioni di ricerca o combinazioni di canali. Inizialmente sull'asse delle ascisse si collocano le scelte monocanale, senza abbinamenti ulteriori. La riforma è stata il "Big Bang" del sistema d'intermediazione che da allora ha iniziato ad espandersi lungo 2 direttrici: i) aumento dei *provider* utilizzati, prima del 2000 il medesimo share delle combinazioni realizzate (linea tratteggiata verticale) si raggiungeva molto prima rispetto a dopo il 2000 e, ii) aumento delle combinazioni usate (linea tratteggiata orizzontale) che sono passate dalle 526 precedenti il 2000 alle 760 seguenti, con un incremento del 30%. Il gradino che si registra nelle distribuzioni in prossimità delle combinazioni contenenti i SPI (indicati dalle frecce), sottolinea il nuovo e più ampio ruolo di pivot svolto dai CPI.

Figura 4.1 **Il Big Bang dell'intermediazione italiana. Combinazioni di canali utilizzati (v.a. asse di sinistra) e frequenze relative per le N.ple realizzate (% cumulate, asse di destra) prima e dopo il 2000**

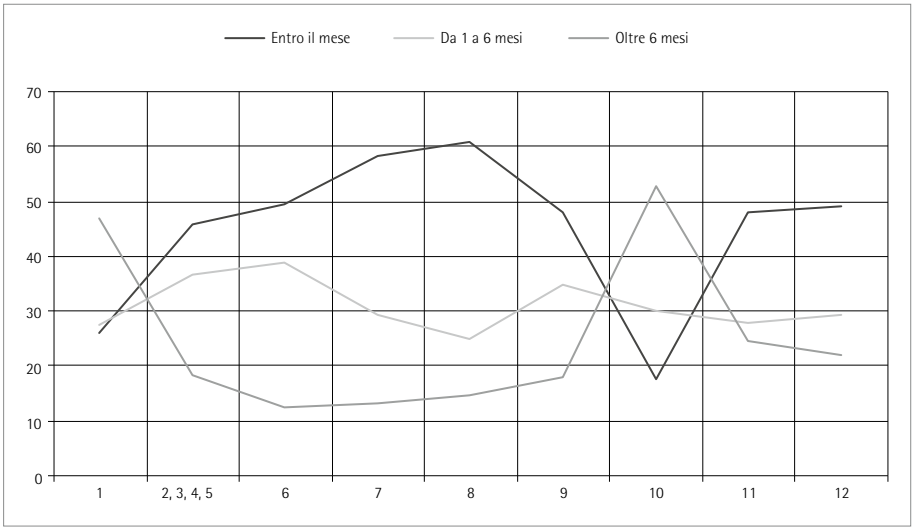


Fonte: ISFOL PLUS 2008

La contingenza non è estranea alla scelta del canale. La velocità del processo di *matching*, ovvero il periodo che intercorre da quando un individuo inizia a cercare un lavoro e il momento in cui l'opportunità di lavoro si concretizza, è cruciale. Sovente la ricerca deve rapidamente realizzarsi per stringenti vincoli di bilancio dell'individuo, crescenti

con l'età e la costituzione di un nucleo familiare. La fig. 4.2 permette di evidenziare come i tempi medi di ricerca si riducano sensibilmente attraverso i contatti informali (sia familiari che professionali), mentre i canali pubblici, vale a dire i concorsi e i CPI, sono i più lenti a dare un esito positivo.

Figura 4.2 **Tempo trascorso da quando si è concretizzata l'opportunità lavorativa, (durata dell'attesa)**



Legenda canali: 1 CPI, 2. Ag. interinale, 3 Soc. di ricerca e selezione, 4 Scuole e Università, 5 Sindacati ed org. datoriali, 6 Annunci sulla stampa, 7 Ambiente lavorativo, 8 Amici e parenti, 9 Auto-candidature, 10 Concorsi, 11 Att. autonoma, 12. Altro.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

4.3 Gli utilizzatori dei canali di intermediazione

Esiste una specializzazione fra gli utilizzatori dei canali di intermediazione? La tab. 4.4 permette di osservare come le incidenze medie delle principali caratteristiche individuali e lavorative degli occupati si distribuiscano tra i diversi canali d'intermediazione, al fine di evidenziarne i più significativi scostamenti. Questo quadro ci permette di vedere alcune "selezioni sistematiche" nella popolazione, tra cui la selezione avversa relativa ai *lavoratori deboli*, la segmentazione dovuta al tempo (e alle normative), l'eterogeneità dei mercati del lavoro, ecc.
I dati rilevati evidenziano come le tipologie d'intermediazione presentino limitati elementi di discriminazioni di genere. Per analizzare l'esistenza di eventuali selezioni rispetto l'età della persona in cerca di lavoro è sicuramente più corretto considerare il

momento in cui l'intermediazione si è realizzata[12]. Si evidenzia una prevedibile e diffusa concentrazione nelle prime due coorti di età, ancora più consistente per le *Agenzie per il lavoro* o *gli intermediari speciali* (università, scuole, consulenti del lavoro, ecc.), le quali intermediano quasi esclusivamente giovani, poco meno dell'80% degli occupati intermediati ha, infatti, meno di 30 anni. I contatti in ambito lavorativo e l'avvio di attività imprenditoriale si rivolgono ad una popolazione più adulta. Il canale *informale familiare ed amicale* sembra coinvolgere maggiormente sia la coorte più giovane che coloro che ha cercato e trovato lavoro dopo i 30 anni. La distribuzione per età degli occupati intermediati dai Servizi pubblici per l'impiego è più equilibrata, mostrando una maggiore attenzione nell'intermediare persone in età ormai adulta (poco più del 52% degli occupati intermediati dai CPI[13] ha più di 30 anni rispetto il 20,3% dell'occupazione ed appena il 12,6% delle APL).

Alcuni canali hanno una penetrazione diversa a seconda dell'area in cui agiscono, ovviamente in relazione con le caratteristiche qualitative e quantitative dei mercati del lavoro locali in cui operano. Per esempio le Agenzie di ricerca e selezione e le agenzie di lavoro interinali hanno incidenze più alte nel Nord-ovest; molto uniformi sono le incidenze nel Nord-est, con una meno che proporzionale incidenza per i concorsi pubblici; al centro l'utenza sembra essere distribuita uniformemente mentre al Sud il ricorso agli SPI, agli *amici, parenti e conoscenti* ma, soprattutto, ai *concorsi pubblici* e all'*auto-imprenditorialità* è nettamente più che proporzionale.

Emblematico è il ricorso sistematico a certi canali controllando per l'istruzione del padre (nostra proxy di un *network* sociale sviluppato). Dall'osservazione si ricava come un basso livello scolastico di prima generazione (il padre) conduca sistematicamente a certi intermediari la seconda generazione (il figlio). Esemplificando, un individuo con istruzione superiore, figlio di un padre con istruzione superiore è probabile che abbia un bagaglio informativo sul lavoro molto più ampio di una persona con istruzione inferiore, figlio di una persona anch'essa con una istruzione inferiore. Esiste cioè una accumulazione di conoscenze e informazioni tra generazioni che appare come un "moltiplicatore di potenziale relazionale". Altresì appare evidente come i *SPI, i sindacati e amici parenti e conoscenti* abbiano una utenza caratterizzata da livelli scolastici familiari di prima generazione piuttosto bassi, relativamente agli altri canali. Pare un'ulteriore verifica della scarsa mobilità sociale e lavorativa italiana.

12. Per circoscrive i mercati del lavoro omogenei per normativa vigente e congiuntura economica solitamente si usa l'anzianità lavorativa dell'ultima occupazione (si veda la tab. 4.1). Tuttavia in questo contesto si voleva testare espressamente la presenza di selezioni dell'utente rispetto alla sua età anagrafica piuttosto che alla coorte di età o al momento dell'intermediazione.

13. In questo dato emerge il retaggio culturale sul passato ruolo dei Centri per l'Impiego,quando erano gli uffici deputati, attraverso una procedura amministrativa fortemente vincolistica (cd. chiamata numerica), all'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro. Concorre, tuttavia, ad alimentare questa percezione anche il perdurare - in via esclusiva - presso i CPI di alcune procedure amministrative (avviamento a selezione delle basse qualifiche presso la PA, liste di mobilità, collocamento dei disabili).

Tabella 4.4 **Caratteristiche socio-demografiche per tipologie intermediari. Valori %**

	Totale occupati	CPI o servizi pubblici	Agenzie per il lavoro APL	Offerte sulla stampa	Ambito professionale	Amici, parenti, conoscenti	Auto candidature	Concorsi pubblici	Avvio attività autonoma
Genere									
Uomini	59,7	45,9	58,8	59,1	69,6	60,0	59,7	47,1	77,6
Donne	40,3	54,1	41,2	40,9	30,4	40,0	40,3	52,9	22,4
Classe di età al momento dell'intermediazione									
Da 18 a 29 anni	65,7	57,5	76,9	67,8	57,1	65,2	70,6	67,8	55,2
Da 30 a 39 anni	22,8	28,6	16,3	21,8	26,7	21,9	19,5	25,1	28,9
Oltre 39	11,6	13,8	6,8	10,4	16,2	12,9	9,9	7,1	15,9
Area geografica									
Nord	51,5	42,4	63,1	68,0	58,7	47,4	60,8	41,7	49,1
Nord-ovest	29,6	24,7	35,8	46,0	33,6	28,0	34,5	22,9	27,5
Nord-est	21,8	17,7	27,3	22,0	25,1	19,4	26,3	18,8	21,6
Centro	20,7	24,5	15,0	14,7	20,6	21,6	19,5	23,1	20,5
Sud e Isole	27,8	33,1	21,9	17,2	20,7	31,1	19,7	35,2	30,4

›››

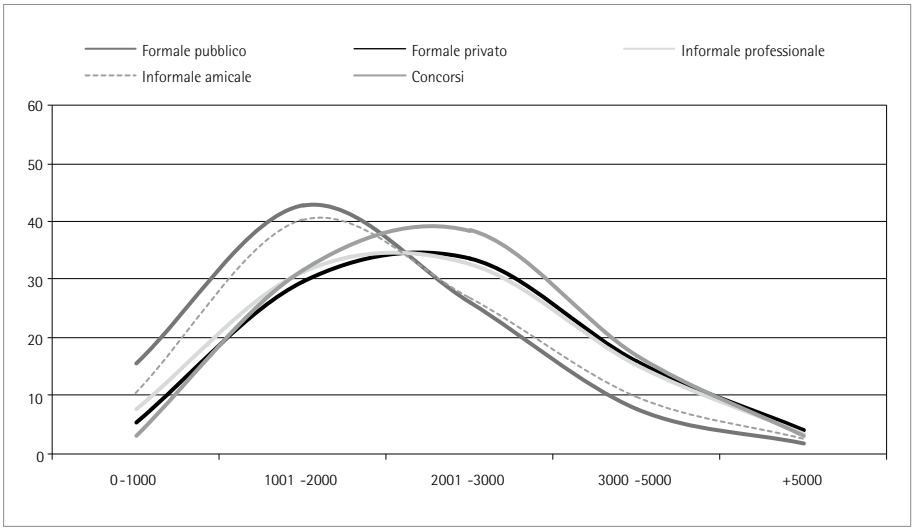
segue Tabella 4.4

	Totale occupati	CPI o servizi pubblici	Agenzie per il lavoro APL	Offerte sulla stampa	Ambito professionale	Amici, parenti, conoscenti	Auto candidature	Concorsi pubblici	Avvio attività autonoma
Titolo di studio									
Licenza media	37,9	51,0	22,6	24,8	43,8	50,8	37,0	15,1	40,9
Diploma	45,2	40,4	49,2	59,7	40,1	41,4	45,4	53,7	42,2
Laurea	17,0	8,6	28,2	15,5	16,2	7,9	17,6	31,2	16,8
Titolo studio del padre									
Nessun titolo	7,0	8,9	3,8	3,6	6,2	8,1	7,4	5,0	7,1
Elementare	41,8	45,5	26,7	32,4	43,8	43,6	39,1	44,1	46,9
Medie inferiori	24,9	20,8	36,7	29,8	23,2	25,1	25,5	22,6	20,7
Diploma	14,6	12,1	19,6	21,6	14,2	12,0	15,5	17,3	13,1
Laurea	5,0	2,3	8,0	4,6	6,0	3,6	4,9	6,5	5,4
Non risponde	6,7	10,4	5,2	8,1	6,5	7,6	7,5	4,3	6,8
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

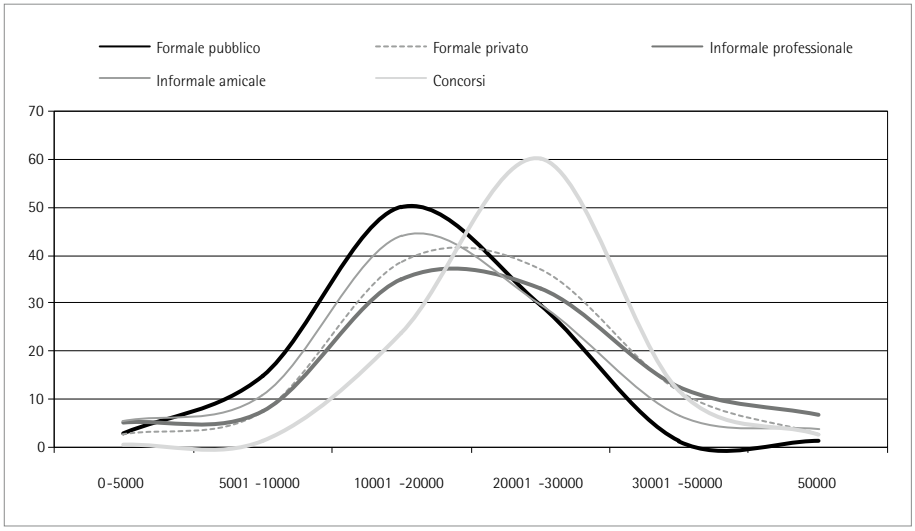
Nella fig. 4.3, si vede come la disponibilità economica della famiglia d'appartenenza dell'individuo intervistato influenzi in parte la sua ricerca di lavoro. Abbiamo raggruppato i canali in Formale Pubblico (*CPI*), Formale Privato (*società di somministrazione, selezione, scuole, università e sindacati, consulenti del lavoro*), Concorsi (*concorsi pubblici*) e Informale Professionale (*attraverso l'ambito professionale*, *invio CV e avvio attività autonoma*) e Informale Amicale (amici, parenti e conoscenti) per avere raggruppamenti robusti. Questa ulteriore immagine degli utenti ha il pregio di caricare di valori ulteriori - rispetto alla mera intermediazione - le funzioni dei SPI che come abbiamo visto sovente nel corso dell'analisi, svolgono una rilevante attività di inclusione.

Figura 4.3 Canali di ricerca per fasce di reddito disponibile mensile della famiglia di appartenenza - (in euro)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 4.4 **Canali di ricerca per reddito da lavoro lorde annue - (in euro)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il 70% degli individui appartiene a famiglie con un livello di reddito tra 1.000 e 3.000 euro netti mensili. Coloro che hanno trovato lavoro tramite i CPI sono presenti prevalentemente in famiglie con redditi medio bassi. Anche il reddito da lavoro dei soggetti che hanno trovato lavoro tramite i CPI, fig. 4.4, è più basso, mentre chi ha superato un concorso sembra avere una retribuzione decisamente superiore. Nella tab. 4.5 si sono evidenziati per alcune caratteristiche socioeconomiche le diverse strategie di ricerca della occupazione. Il panorama è circoscritto agli anni dopo il 2000 per dare più uniformità di lettura.

Tabella 4.5 **Canali di ricerca che hanno dato una occupazione dopo il 2000 per: iscritti ad albo professionale, portano avanti attività di famiglia, condizione occupazionale partner, cittadinanza, professione, settore lavorativo (%) e occupazioni non standard (media)**

Canale	Iscritto ad Albo prof.	Attività di famiglia	Partner con			Cittadini		L. non standard
			Lav. sicuro	Lav. precario	Non lavora	Stranieri *	Italiani	
CPI	1,4	0,8	2,5	4,3	2,1	0,1	2,7	21,2
APL	8,2	6,1	7,6	10,5	5,8	18,6	10,3	25,2
Annunci	3,0	4,5	4,8	1,9	0,3	0,6	3,8	12,6
Informale Amicale	20,4	40,9	35,6	33,6	46,6	59,2	37,7	14,0
Informale Profes.le	49,6	44,8	37,6	39,0	37,6	17,2	36,3	10,5
Concorsi	17,4	2,9	11,9	10,7	7,6	4,3	9,2	6,3
Totale **	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

›››

segue Tabella 4.5

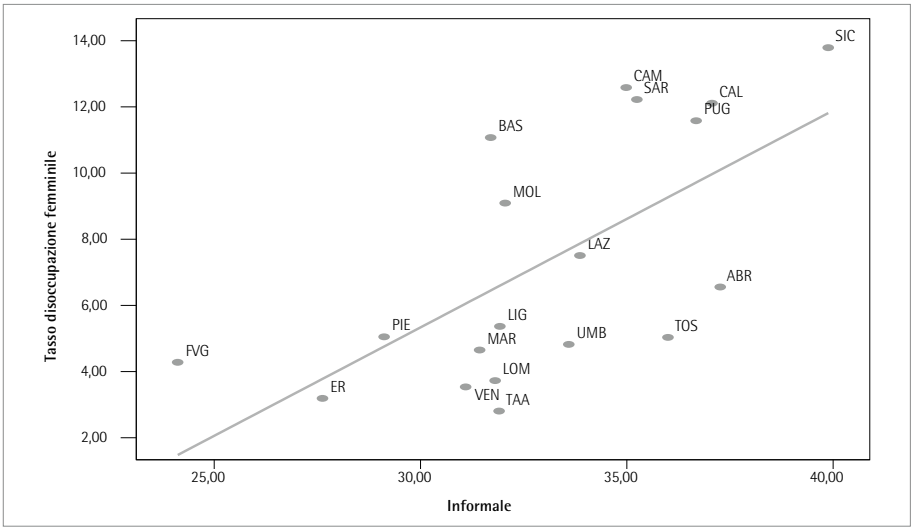
Canale	Professioni (NUP06, primo digit)			Settore attività economica (Ateco a 5)				
	Alte	Medie	Basse	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Servizi
CPI	1,5	3,3	3,1	1,3	3,5	0,1	2,4	2,9
APL	10,8	10,6	9,3	10,4	11,9	9,9	6,1	11,5
Annunci	3,8	3,8	3,2	0,4	5,4	3,5	5,0	3,2
Informale Amicale	25,2	42,4	52,1	54,6	34,4	52,7	47,6	33,5
Informale Profes.le	42,6	34,5	27,8	32,5	43,0	33,7	38,5	34,5
Concorsi	16,1	5,4	4,5	0,7	1,8	0,2	0,4	14,4
Totale **	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Legenda A) Alte (digit 1,2,3): Legislatori, dirigenti e imprenditori, Profes. intellettuali, scientifiche e di elevata specializ., profes. tecniche. Medie (digit 4,5,6): Impiegati, Profes. qualificate nel commercio e servizi, artigiani operai specializ. e agricoltori; Basse (digit 7,8): Operai, conduttori e profes. non qualificate. Non inclusi i Militari, digit 9. B) Canali. CPI: CPI, APL: ag interinali, Scuole e università, Sindacati, Società di ricerca e selezione. Informale Professionale: Attività autonoma, Auto-candidature, Ambiente lavorativo. (*) dato con attendibilità inferiore agli standard dell'indagine, (**) al netto dei non sa.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Chi "ha una professione in mano" si rivolge prevalentemente all'informale o ai concorsi, mentre chi "ha la strada segnata" (dalla famiglia) si rivolge quasi esclusivamente al suo *network* sociale per trovare lavoro. Il pool del rischio in famiglia tende a far scegliere una intermediazione largamente informale al crescere della precarietà indotta dal partner. Anche i cittadini stranieri si rivolgono al proprio *network* amicale per una collocazione lavorativa, ma non disdegnano l'utilizzo delle Agenzie per il lavoro.
Le professioni gerarchicamente sovra-ordinate tendono ad essere appannaggio di chi si rivolge a concorsi pubblici o alla rete professionale. Viceversa le professioni meno qualificate sono ottenute molto per via informale, ciò è legato anche al costo di reperimento di questa manodopera che le imprese tendono a minimizzare visto il ruolo generico (ovvero non strategico) che intendono affidargli. I canali di ricerca possono essere valutati anche in relazione alla tipologia di opportunità contrattuali che riescono a intermediare. Oltre il 20% degli impieghi ottenuti tramite CPI e APL sono non standard[14], il 6% di chi ha utilizzato i concorsi e oltre il 10% per gli altri canali. I settori si specializzano nell'utilizzo di canali in maniera abbastanza evidente: assai informale è l'intermediazione in agricoltura (in questo la dimensione delle unità produttive gioca un ruolo rilevante), l'Industria, sebbene anch'essa schiacciata dall'informalità, mostra maggior propensione per le APL e per gli annunci. Le costruzioni sono molto legate al *network* sociale e familiare e così pure il commercio (e ristorazione). I servizi, contenendo la P.A., mostrano una incidenza maggiore nel ricorso ai *concorsi pubblici*.
Nei grafici 4.5 e 4.6 si mettono in relazioni i valori medi, aggregati per regione, dell'occupazione femminile e della disoccupazione con l'incidenza dell'intermediazione informale. Il ricorso all'informale è la causa o l'effetto del dissesto del mercato del lavoro? Cioè dove c'è domanda di lavoro palese si ricorre meno alla raccomandazione?

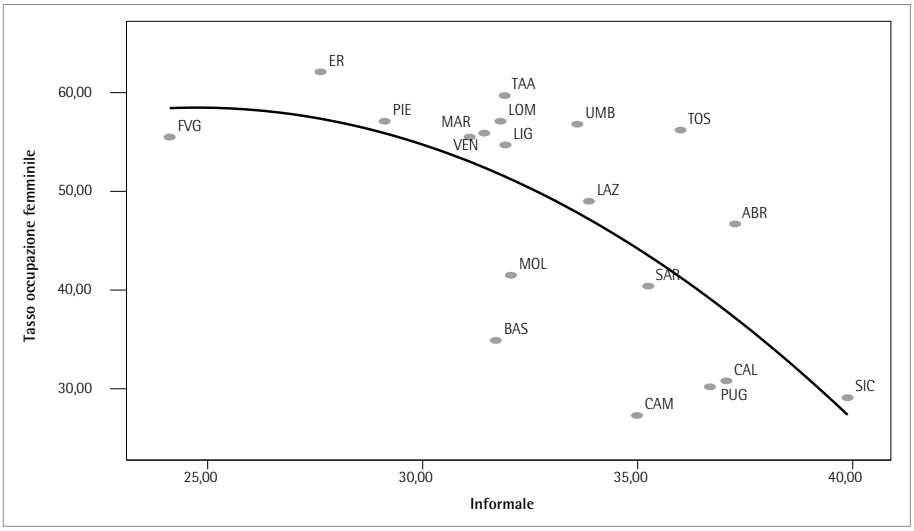
14. Per la definizione di occupazione non standard si veda Mandrone (2008) e Corsetti e Mandrone (2010), tuttavia genericamente si annoverano nel lavoro non standard: i dipendenti a termine (compresi gli apprendisti), i collaboratori (parasubordinati) e le finte P. IVA.

Figura 4.5 **Relazione tra incidenza intermediazione informale amicale (amici parenti e conoscenti) e tasso di disoccupazione femminile (incidenze %, per regioni)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 4.6 **Relazione tra incidenza intermediazione informale amicale (amici parenti e conoscenti) e tasso di occupazione femminile (incidenze %, per regioni)**



Il quadro che appare ha i toni del *chiaroscuro*, con le regioni del Centro-nord su livelli di *performance* del mercato del lavoro elevati e basso ricorso all'informale e, viceversa, nelle regione del Sud un mercato asfittico si coniuga con un diffuso ricorso ad *amici, parenti e conoscenti*. Proprio per tentare di invertire queste tendenze sarebbe opportuno un intervento da parte dello Stato nella direzione di creare quella *domanda di lavoro qualificata* che permetterebbe il radicamento a livello locale di quegli individui con un capitale umano tale poter innalzare il capitale sociale del territorio e far conferire ai canali formali, in via esclusiva, l'azione allocativa. L'informale appare uno di quei casi - sempre più ricorrenti - in cui l'*agire individuale non concorre al benessere collettivo.*

Le analisi fin qui illustrate permettono di rilevare come in Italia, 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 efficace, nel senso che consente in molti casi di trovare un'occupazione in tempi rapidi[15]; tuttavia se lo si osserva da un punto di vista sociale, ingenera una serie di distorsioni. La prima è che l'informalità riduce la mobilità occupazionale e sociale intergenerazionale; la seconda è che limita anche la premialità del sistema verso le persone più meritevoli 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 (i migliori non occupano i posti più importanti).

Di contro tra gli aspetti atipici dell'attuale mercato del lavoro, possiamo sicuramente ribadire il basso livello di posti offerti previa selezione o concorso pubblico, mentre i sistemi pubblici e privati di intermediazione continuano a svolgere un ruolo marginale nell'equilibrio generale del mercato del lavoro. Inoltre è emersa una certa complementarietà tra l'azione d'intermediazione realizzata dalle Agenzie Private per il lavoro rispetto a quella realizzata dai Servizi pubblici per l'impiego. Mentre i primi intermediano prevalentemente una platea giovanissima e ben istruita, operando principalmente nel Nord del Paese dove è presente un mercato del lavoro più dinamico, i secondi operano in modo più sistematico su tutto il territorio, mostrando un maggiore impegno nei confronti degli individui non più giovanissimi e con una formazione bassa e medio bassa, spesso donne. Tutte caratteristiche che rendono gli utenti SPI, intrinsecamente, meno appetibili per il mercato del lavoro.

15. In realtà, i minori costi di ricerca sono spesso accompagnati da un inefficiente incontro tra caratteristiche del lavoratore e richieste del datore di lavoro e soprattutto da una perdita in termini monetari, se l'intermediazione avviene nell'ambito familiare ed amicale. Per un approfondimento sul tema si veda Studi ISFOL n.5/2009 "L'intermediazione informale in Italia: è vantaggioso risparmiare sui costi di ricerca di un lavoro?"

4.4 Gli occupati tramite i Centri per l'impiego

I Centri per l'impiego hanno una capacità stimata di intermediazione, pari al 2,6% dell'occupazione totale (tab. 4.1), mediamente più contenuta - il dato è analogo anche a livello europeo - di quella espressa dagli altri canali a valenza istituzionali, benché di più recente costituzione. Ciò può essere imputabile alla notevole diversificazione di attività istituzionali e, dunque, obbligatorie che gravano il plesso funzionale e organizzativo delle strutture pubbliche *tout court*: alcune di esse, peraltro, non sono immediatamente finalizzate all'intermediazione, ma piuttosto alla riqualificazione delle persone, al miglioramento della loro presentazione sul mercato del lavoro, all'orientamento e informazione di quelle che, per la prima volta si affacciano nel mercato della ricerca del lavoro.
Altre funzioni possono considerarsi come propedeutiche alla gestione in trasparenza del mercato del lavoro e alla tutela delle posizioni individuali di cittadini e imprese (Comunicazioni obbligatorie delle imprese, trattamento dei dati amministrativi sulla disoccupazione, liste speciali, avviamenti a selezione nella P.A.). Infine, altre ancora riguardano la gestione di attività - indubbiamente ponderose sul piano organizzativo e operativo - di servizio dedicate, in chiave universalistica e perequatoria, alla tutela di particolari segmenti di popolazione (disabili), o alla effettività dell'obbligo formativo (giovani).
Il dato medio relativo al canale di intermediazione "CPI" è, inoltre, molto eterogeneo dal momento che raccoglie tutte le esperienze di vita lavorativa delle persone in età attiva, indipendentemente dall'epoca nella quale si sono realizzate. Esso fornisce pertanto delle indicazioni di massima che non permettono di valutare gli aspetti immediatamente riconducibili ai processi di riforma che hanno a lungo improntato il funzionamento dei CPI negli ultimi 10 anni. Pertanto i valori medi possono ricondursi all'azione dei *servizi pubblici per il collocamento in genere* e non soltanto dei CPI. È necessario, pertanto, prima di procedere nell'analisi valutative ricordare come, pur con le modeste *performance* allocative del CPI, emerga il connotato *universalistico* dei suoi utenti e la tendenza a *non selezionare* le proprie platee. Aspetti, questi ultimi, del tutto in linea non solo con il carattere pubblico di questo canale, ma anche con il suo posizionamento - a seguito della riforma - in direzione dell'erogazione di politiche per l'occupabilità, di presa in carico dei soggetti deboli e di incrementarne le possibilità di intermediazione degli altri canali.
Il profilo di tale platea (tab. 4.4) è costituito più che proporzionalmente da persone di sesso femminile (54,1%), aventi un'età prevalentemente compresa tra i 18 e i 29 anni (57,1%) ma con una robusta componente (28,6%) di persone tra i 30 e i 39 anni, ed un titolo di studio prevalentemente basso (51% di licenza media) o medio basso (40,4% di diplomati). In larga parte (66%) si tratta di persone senza esperienze formative pregresse (per lo meno nei tre anni precedenti la rilevazione) e comunque con una relativamen-

te diffusa conoscenza di inglese o informatica, sebbene in misura inferiore a quella espressa dal complesso degli occupati. Due terzi da persone che risultavano essere in cerca di lavoro o in una condizione di inattività (66,5% in totale), mentre una quota minoritaria di essi, ma non indifferente, è risultata composta da persone già occupate al momento dell'intermediazione (circa 1 su 3). E scontano, infine, abilità informatiche e linguistiche leggermente inferiori rispetto alla media (68,9 v/s 82,3). Gli occupati che hanno trovato il proprio attuale impiego grazie ai SPI è costituita in maggioranza da: a) giovani alla prima occupazione con una formazione medio bassa ed una assai bassa esperienza formativa pregressa (inattivi in larga parte); b) adulti, anch'essi con formazione bassa provenienti da esperienze lavorative concluse o dalla disoccupazione. La presenza femminile è prevalente. Si tratta, dunque, di persone senza le famose "carte vincenti" sul mercato del lavoro.

Se il ruolo destinato agli SPI è quello di curare *un'intermediazione "difficile"*, cioè diretta ad un utenza femminile, inesperta o non più giovane, con un basso tenore formativo e poche esperienze lavorative alle spalle, allora il suo parametro di giudizio deve tenerne conto ed essere interpretato in maniera diversa rispetto agli altri canali, ponendo l'accento soprattutto sui servizi di orientamento e informazione erogati. Si inizia a intravedere sempre più una seconda anima per gli SPI, che affianca all'attività istituzionale una funzione di integrazione sociale. Come si è visto, sussistono più "epoche normative" nel corso delle quali si è verificata la fruizione dei SPI[16], (tab. 4.1 e 4.2). La distribuzione dell'occupazione intermediata direttamente rispecchia i livelli occupazionali locali, suggerendo la presenza di una proporzionalmente maggiore finalizzazione dell'attività di intermediazione del canale in corrispondenza delle aree economicamente più dinamiche del Paese ed una maggiore criticità della stessa in corrispondenza di mercati del lavoro afflitti da più elevati livelli di disoccupazione e di inattività. Inevitabilmente "la domanda crea l'offerta", generando la paradossale sintesi "i sistemi per l'impiego funzionano peggio laddove ce n'è sarebbe più bisogno".

Inoltre è possibile osservare come, le Agenzie di Somministrazione (che in Italia, sono per la stragrande maggioranza agenzie generaliste, cioè abilitate per la realizzazione di una serie diversificata di azioni non solo finalizzate all'avviamento al lavoro ma anche alla qualificazione e "aggiornamento" del proprio capitale umano), esprimano un valore pari a 1,5 volte quello stimato per i CPI. Ciò evidenzia come, nel breve volgere di pochi anni, le Agenzie private abbiano finito con il ritagliarsi una quota non indifferente del mercato dell'intermediazione superiore rispetto a quella espressa dai soli Centri per l'impiego,

16. Per il trattamento di soggetti particolarmente difficili i CPI sono stati dotati, dalla Riforma, di strumenti ulteriori e diversi da quelli appannaggio del vecchio collocamento mentre sono stati affiancati da altri *provider*, o soggetti autorizzati a fare intermediazione, per la funzione di intermediazione. Il riferimento è alle Agenzie interinali ma anche ai cosiddetti "intermediari speciali" (come Scuole, università, Consulenti del lavoro) la cui posizione sul mercato del lavoro, in termini di autorizzazione e accesso all'attività è stata definitivamente regolata con il D.Lgs. 276/2003.

e comunque rilevante (circa il 35%) nell'ambito della quota di mercato ascrivibile nel complesso ai canali istituzionali. Esse sono state in grado di ampliare l'intermediazione attraverso canali istituzionali, grazie al concorso di caratteristiche e modalità di azione/interazione coerenti con la natura privatistica di tali soggetti.
Inevitabili, tuttavia, fenomeni di *creaming* in favore dei soggetti maggiormente collocabili, ma anche alla possibilità di seguire protocolli operativi e di servizio svincolata dalla forte componente amministrativa e istituzionale gravante, per contro, sui Centri per l'impiego. Le stime relative all'universo degli occupati dal 2000 confermano le diverse caratteristiche delle platee di intermediati dai due *provider* e per certi versi ne accentuano i caratteri. Sono opposte le prevalenze di genere (61,5% di donne per i CPI, 57,4% di uomini per le Agenzie interinali), elevata componente giovane e altamente qualificata tra gli interinali a fronte di una maggiore componente matura e con titoli di studio bassi tra i CPI. Le Agenzie interinali sono più presenti nel Centro-nord. Molti indizi, in accordo con Reyneri (2005), lasciano intravedere pratiche di *selezione avversa* verso i soggetti a minor redditività sul mercato della intermediazione.
In questo senso, appare rilevante osservare come una delle funzioni dei SPI è quella di favorire ed incrementare le attività di ricerca attiva di lavoro degli utenti, dunque di indirizzarli verso altre tipologie di canali e verso altri metodi di ricerca di un impiego. Inoltre, la possibilità per i CPI di offrire all'utenza percorsi di riqualificazione, tirocini o stage, a ben vedere può costituire un volano per configurare opportunità di intermediazione che si realizzino tramite altri canali ai quali, tuttavia, l'utente è stato rinviato proprio dal CPI. Per ipotesi un CPI che lavora benissimo potrebbe non collocare nessuno direttamente ma generare un grande volano intorno a se.

4.5 Grado si soddisfazione per i servizi erogati dai Centri per l'Impiego

I CPI come sono giudicati dai cittadini che usufruiscono dei servizi disponibili? Un modulo della rilevazione ISFOL PLUS è dedicato all'analisi della soddisfazione degli utenti SPI. Innanzi tutto è bene porre l'accento sulla dimensione in gioco. I Centri per l'impiego, tab. 4.6, a fronte di una intermediazione complessiva che ha riguardato poco meno di 600.000 persone sono stati visitati da 9,5 milioni di cittadini di età compresa fra i 18 e i 64 anni, di questi oltre 700.000 nell'ultimo mese e più di 4 milioni negli ultimi 24 mesi. Sono attualmente iscritti oltre 3 milioni di cittadini e di questi il 90% ha rilasciato dichiarazione di immediata disponibilità all'impiego.
Una valutazione dei SPI non può essere effettuata come una generica *customer satisfaction* poiché la natura dei servizi erogati attiene ai *diritti di cittadinanza* dell'individuo e, più specificatamente, essi sono riconducibili al diritto sociale al lavoro (art. 4 Cost.), come ha espressamente affermato la Corte Costituzionale. Pertanto una lettura

complessiva delle *performance* non può che dare indicazioni di massima sulla qualità e consistenza dei servizi erogati e i dati devono essere letti tenendo presente la natura del servizio. Tuttavia ormai appare consolidata la tendenza a considerare "Le tematiche di soddisfazione dell'utenza [...] come un elemento importante dell'analisi di *performance*" dei SPI, Walwei (1998). A livello italiano, seppure locale, è opportuno ricordare l'esperienza richiamata da Cantalupi, Cappi, Forte (2009) relativa all'attività della Regione Emilia Romagna[17], inerente l'analisi pluriennale sulla soddisfazione degli utenti degli SPI combinata con le loro *performance* lavorative.
Se gli intermediati dai CPI risultano essere mediamente più avanti con l'età, gli utenti rappresentano fedelmente la demografia, con un calo fisiologico degli iscritti in tarda età. Gli utenti dei CPI non sono equamente distribuiti a livello territoriale, infatti oltre 3,5 milioni di utenti e quasi 1,5 milioni di iscritti risiedono nelle regioni meridionali, dove la DID è stata rilasciata da oltre il 92% degli iscritti. L'utenza femminile è prevalente se rapportata agli stock di occupati per genere. Gli utenti con licenza media sono circa 1 milione, quelli con diploma 1,5 e quelli con laurea mezzo milione. Questo quadro dei CPI rende comprensibile immediatamente come il tessuto economico locale sia la determinante prevalente nell'offerta di certi servizi di intermediazione, ovvero laddove la domanda non c'è diventa difficile offrire occupazione oltre le categorie protette, invece l'offerta di informazioni e orientamento non può essere legata al territorio, ma deve essere alimentata su scala ben più ampia del lavoro locale. Tutto questo è importante tenerlo a mente in fase di valutazione delle *performance* delle strutture (e del personale). Ciò che è esogeno, dovuto al mercato del lavoro locale, non dipende dall'organizzazione del CPI mentre ciò che è appannaggio della gestione interna deve essere assicurato da tutti i CPI, come *servizi minimi essenziali*.
Nella tab. 4.7 riportiamo i servizi utilizzati[18] e il giudizio sul servizio erogato, limitatamente all'utenza degli ultimi 24 mesi (per omogeneità) e al netto di coloro che non sono stati in grado di identificare il servizio specifico richiesto.
Si vede così che poco meno di un terzo dell'utenza si reca al CPI per ottenere "informazioni utili alla sua ricerca di lavoro". Mentre il 17% per avere "orientamento", il 12% per richiedere la disponibilità di "stage e tirocini" e poco meno del 12% vi si recano per un corso di formazione. Questi comportamenti sono in linea con lo spirito post-Riforma degli SPI e riguardano 7 utenti su 10. I SPI sono stati giudicati dagli utenti secondo una scala sulla soddisfazione (alto, medio alto, medio basso, basso,

17. Per maggiori dettagli sui risultati e sulla metodologia utilizzata si rimanda a *www.regione.emilia-romagna.it/statistica/index.htm*.
18. Ricordiamo che la mole di contatti, informazioni, documentazione amministrativa, orientamento e intermediazione domandata dall'utenza richiede necessariamente alle strutture - capillarmente diffuse sul territorio - di essere continuamente alimentate di risorse umane, informative, documentali e normative per far fronte a una tale pressione informativa e amministrativa.

non sa) che registra un giudizio positivo complessivo nel 50% dei casi. Il 60% sono stati soddisfatti delle "informazioni utili alla sua ricerca"; il 52% di coloro che hanno cercato una "collocazione lavorativa" giudicano bene i CPI; il 47% è soddisfatto circa la possibilità di accedere ad un "corso professionale"; il 41% hanno giudicato positivamente la gestione degli "stage e tirocini" e i 37% sono soddisfatti dell'orientamento ottenuto.

Questo ultimo dato forse è quello più *contro intuitivo*, poiché ogni CPI dovrebbe ormai essere in grado di offrire un menu ampio e diversificato sia di informazioni, opportunità e iniziative lavorative che un'attività di orientamento per l'utenza. Come critica costruttiva possiamo indicare, tra gli strumenti che ancora mancano ai CPI, un moderno sistema di previsione dei fabbisogni professionali - *market oriented*[19] - che sia alimentato da predittori della domanda[20] affinché il *soggetto trattato* dai SPI riveli un immediato appeal per le imprese.

19. Con ciò non si intende suggerire di mortificare le attitudini personali, al contrario è necessario sfruttare il più possibile il loro potenziale.

20. Un tentativo in tal senso è stato fatto da Unioncamere - Ministero del lavoro con l'indagine Excelsior già dal 1997. Vanno inoltre segnalate le recenti importanti iniziative dell'ISTAT, con l'indagine Vela sui posti vacanti e ISFOL, sia sui Fabbisogni professionali che sulle tecniche di previsioni di quote della domanda basate su predittori specifici, come l'Help Wanted Index per la domanda di lavoro qualificato.

Tabella 4.6 **Occupati, utenti e iscritti nei Centri per l'impiego. Valori assoluti e %**

	Occupati attraverso:		Utente CPI	di cui					Iscritto CPI	di cui		
	CPI	Totale		Ultimo mese	Ultimi 2-6 mesi	Ultimi 7-12 mesi	Ultimi 13-24 mesi	Più di 2 anni fa		Ha dato DID	DID su Iscritti	DID su utenti
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(l)	(m)=(l)/(i)	(n)= (c)/(l)
Da 18 a 24 anni	29.094	1.437.526	1.483.519	142.928	356.070	297.827	218.312	468.382	750.072	653.015	87%	44%
Da 25 a 29 anni	70.650	2.318.294	1.558.222	132.350	228.658	218.627	212.802	765.784	646.576	585.430	91%	38%
Da 30 a 39 ann	145.620	6.997.545	3.459.703	236.811	382.916	417.758	329.143	2.093.075	1.108.618	992.733	90%	29%
Da 40 a 49 anni	194.275	7.000.461	1.917.932	181.265	183.522	251.944	136.213	1.164.988	492.667	445.861	90%	23%
Da 50 a 64 anni	146.912	5.216.077	1.082.673	70.707	114.785	95.170	54.752	747.258	187.727	174.023	93%	16%
Nord-ovest	144.996	6.804.645	2.175.378	172.542	221.988	280.373	231.691	1.268.784	671.342	578.063	86%	27%
Nord-est	103.786	5.014.569	1.725.985	112.402	161.883	225.764	185.301	1.040.635	450.575	409.794	91%	24%
Centro	143.498	4.762.553	1.958.482	184.870	259.767	230.432	196.736	1.086.678	658.730	576.200	87%	29%
Sud e Isole	194.271	6.388.136	3.642.203	294.246	622.313	544.758	337.495	1.843.390	1.405.014	1.287.003	92%	35%

›››

segue Tabella 4.6

	Occupati attraverso:		Utente CPI	di cui					Iscritto CPI	di cui		
	CPI	Totale		Ultimo mese	Ultimi 2-6 mesi	Ultimi 7-12 mesi	Ultimi 13-24 mesi	Più di 2 anni fa		Ha dato DID	DID su Iscritti	DID su utenti
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(l)	(m)=(l)/(i)	(n)= (c)/(l)
Uomini	269.225	13.724.489	4.689.883	340.370	632.940	667.147	450.808	2.598.618	1.474.182	1.311.267	89%	28%
Donne	317.327	9.245.415	4.812.165	423.690	633.012	614.180	500.415	2.640.869	1.711.478	1.539.794	90%	32%
Licenza elementare	24.775	1.391.366	360.481	24.845	45.032	35.450	13.144	242.009	100.807	100.807	100%	28%
Licenza media	274.235	7.309.209	2.897.300	294.541	410.942	439.341	266.986	1.485.490	1.083.671	970.828	90%	34%
Diploma	237.017	10.373.582	4.694.297	341.645	652.776	613.186	462.824	2.623.866	1.527.160	1.358.675	89%	29%
Laurea	50.525	3.895.746	1.549.971	103.029	157.200	193.350	208.269	888.122	474.022	420.751	89%	27%
Totale	**586.552**	**22.969.904**	**9.502.048**	**764.060**	**1.265.952**	**1.281.327**	**951.222**	**5.239.487**	**3.185.660**	**2.851.061**	**89%**	**30%**

Nota: La riforma dei SPI e l'introduzione un patto di servizio tra utente e CPI, nel quale sono disciplinate diritti e obblighi, tra questi quello di presentarsi alle convocazioni, la DID, ecc.. Ciò potrebbe determinare una sovrastima dell'utenza
Fonte: Indagine ISFOL PLUS 2008

Tabella 4.7 **Servizi Utilizzati (% risposte affermative) e soddisfazione (incidenza giudizi "alta e medio alta") del servizio reso**

	Servizi Utilizzati					Soddisfazione per il servizio utilizzato						
	Opportunità lavorative concrete	Informazioni utili alla Sua ricerca di lavoro	Ha svolto un corso di formaz. professionale	Inserimento lavorativo: orientamento	Ha svolto tirocini o stage	Opportunità lavorative concrete	Informazioni utili alla Sua ricerca di lavoro	Possibilità di accedere ad un corso di formazione professionale	Inserimento lavorativo: orientamento altro)	Possibilità di svolgere tirocini o stage	Giudizio complessivo	Tornerà a visitare il CPI
Da 18 a 24 anni	16,7	33,6	11,0	15,4	15,6	55,4	66,6	54,9	46,2	55,1	54,0	56,3
Da 25 a 29 anni	15,1	31,6	10,0	13,6	12,0	60,4	64,9	44,4	39,2	52,4	50,8	49,2
Da 30 a 39 anni	19,8	33,4	13,2	20,4	12,4	58,1	61,0	48,3	41,6	37,9	49,6	55,4
Da 40 a 49 anni	12,4	27,7	11,2	15,8	8,6	31,1	39,1	48,7	24,2	13,5	46,8	54,4
Da 50 a 64 anni	15,4	27,1	12,7	15,4	8,3	31,8	49,5	31,8	17,8	15,6	52,9	55,9
Nord-ovest	18,8	35,9	10,2	18,2	11,6	65,8	71,5	59,6	43,4	45,4	60,5	52,0
Nord-est	23,3	38,8	9,5	14,7	12,3	57,2	57,7	51,8	47,4	46,0	54,1	47,1
Centro	18,2	35,9	13,0	17,9	14,2	52,4	58,6	47,3	43,3	40,0	53,3	57,6
Sud e Isole	11,9	24,7	12,6	16,2	11,2	37,9	50,9	42,1	28,0	38,7	43,1	56,6

›››

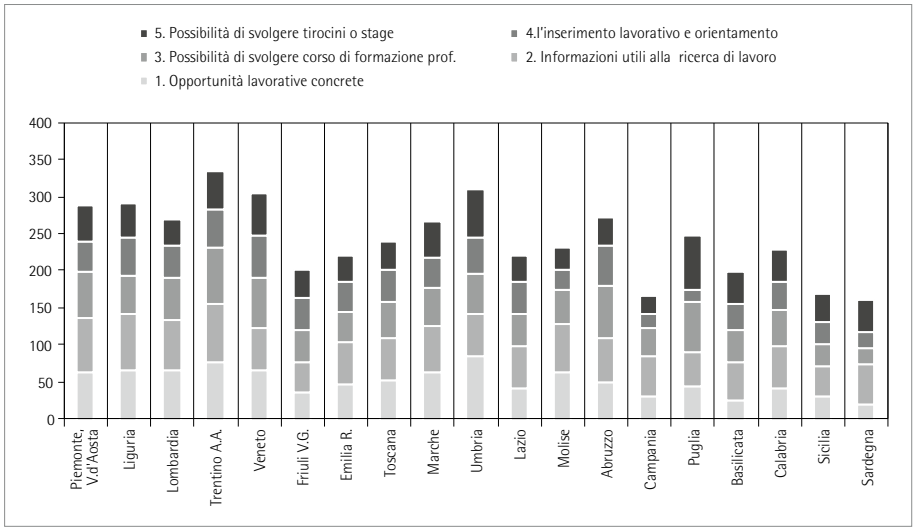
segue Tabella 4.7

	Servizi Utilizzati					Soddisfazione per il servizio utilizzato						
	Opportunità lavorative concrete	Informazioni utili alla Sua ricerca di lavoro	Ha svolto un corso di formaz. professionale	Inserimento lavorativo: orientamento	Ha svolto tirocini o stage	Opportunità lavorative concrete	Informazioni utili alla Sua ricerca di lavoro	Possibilità di accedere ad un corso di formazione professionale	Inserimento lavorativo: orientamento altro)	Possibilità di svolgere tirocini o stage	Giudizio complessivo	Tornerà a visitare il CPI
Uomini	18,1	31,2	10,1	16,1	10,3	56,1	58,7	46,9	38,6	35,0	50,3	50,4
Donne	15,0	32,0	13,2	17,4	13,8	48,0	59,2	48,5	36,8	46,3	51,0	58,1
Licenza elementare	17,6	21,0	13,3	19,3	7,3		56,9				38,6	76,0
Licenza media	16,9	31,4	10,1	16,8	9,5	53,4	54,0	44,8	39,5	39,9	52,2	53,7
Diploma	16,2	32,4	13,0	16,8	13,0	53,1	60,2	51,7	39,5	42,2	50,3	55,5
Laurea	16,3	31,5	10,6	16,0	15,6	52,1	65,9	45,7	33,7	45,7	50,4	48,0
Totale	**16,5**	**31,6**	**11,7**	**16,8**	**12,1**	**52,3**	**59,0**	**47,8**	**37,7**	**41,6**	**50,6**	**54,3**

Fonte: Indagine ISFOL PLUS 2008

La fig. 4.7 mostra, per ogni tonalità, la percentuale di risposte positive (ovvero livelli di soddisfazione alto e medio alto) per Regione. La somma delle risposte positive[21] può essere interpretata, anche in termini comparati, come soddisfazione complessiva per i servizi resi dai CPI delle singole regioni. L'andamento è lievemente decrescente, dalle regioni settentrionali verso le meridionali. Nota dolente è l'orientamento offerto (soprattutto nelle regione meridionali) che appare inadeguato, tanto più che questo servizio simbolizza il nuovo ruolo dei CPI e identifica alcune delle funzioni rilevanti date dalla Riforma ai nuovi SPI.

Figura 4.7 Soddisfazione dei servizi erogati dai CPI per regione, incidenza % soddisfazione "alta" e "medio alta" per il servizio



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La fig. 4.8 mette in relazione la soddisfazione (il periodo di riferimento è il 2008) espressa dall'utenza relativamente ai servizi ottenuti dai SPI con a) il tasso di disoccupazione; b) il tasso di disoccupazione giovanile; c) l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (più di 12 mesi) sul totale delle persone in cerca; d) il tasso di occupazione femminile (gli indicatori *a,b,c* e *d* sono fonte RCFL, ISTAT); e) il livello medio di soddisfazione per i servizi locali[22]; f) le unità di lavoro irregolari (fonte Contabilità Nazionale, ISTAT).

21. La scala non è assoluta, ma relativa, infatti le risposte sulla soddisfazione "Alta e Medio-Alta" sono state calcolate come incidenza sul totale risposte, compreso i "non sa". Il Friuli (FVG) e l'Emilia Romagna (ER) sembrano registrare più irregolarità statistiche, dovute a limiti campionari o di aspettative alte dell'utenza, che reali bassi livelli di *performance* dei SPI.

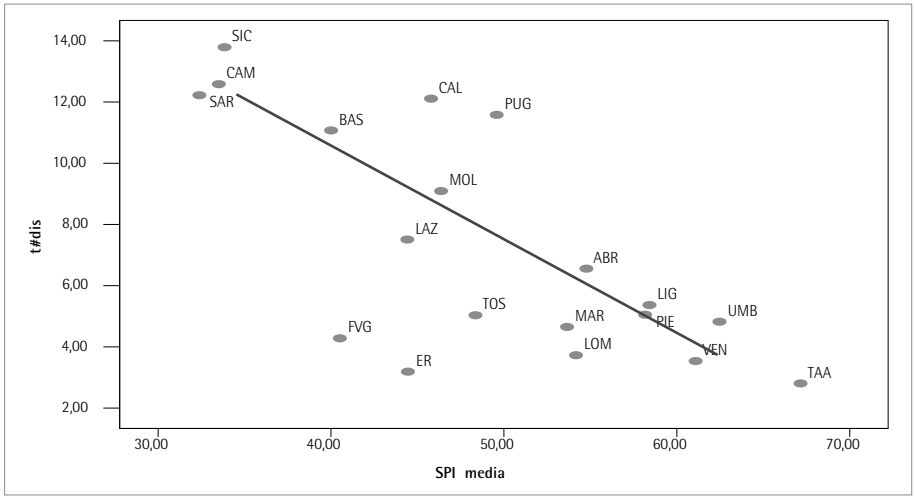
22. L'indicatore della qualità dei servizi è la media dei giudizi "alto e medi alto" relativamente ai seguenti servizi locali: 1. dei trasporti urbani - bus, tram, metropolitana nel suo comune di residenza 2. della viabilità - strade,

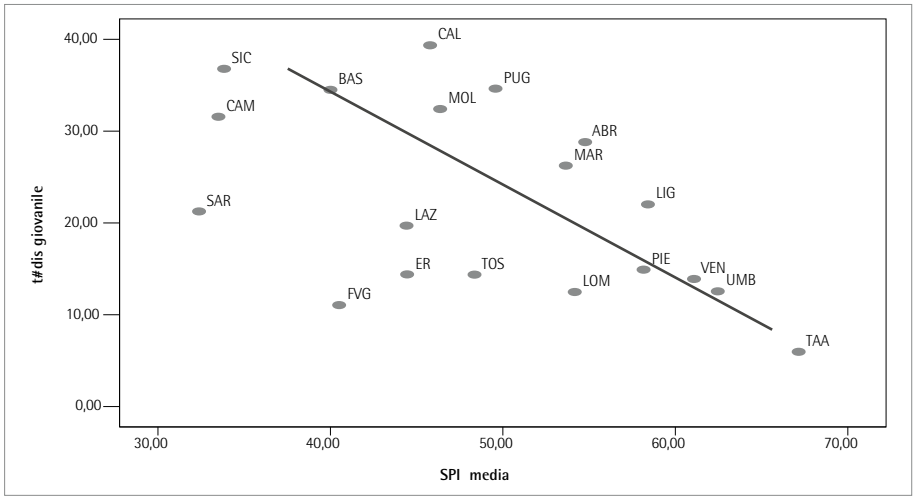
Le relazioni tra tipologie di persone in cerca e soddisfazione dei servizi resi dai CPI a livello regionale (figg. 4.8 a), b), c), d) hanno tutte un andamento inverso e decrescente, ovvero al crescere del novero delle persone in cerca diminuisce il livello di soddisfazione dei SPI. Questa relazione conferma la difficile azione dei SPI in contesti economici con *performance* modeste.

Le relazioni che emergono esprimono l'operato dei SPI nel contesto economico, sociale e culturale dei territori di riferimento. Molte regioni sono assai eterogenee tra loro per qualità del mercato del lavoro locale e per capitale sociale *tout court*. Tutto ciò si riverbera inevitabilmente sui SPI e sui cittadini che hanno metabolizzato la condizione in cui vivono e pesano i loro giudizi in base alle loro aspettative e istanze lavorative. La qualità dei servizi e la qualità dei CPI sembrano essere correlate in maniera positiva, lasciando valida l'identità che i CPI siano servizi analoghi a tutti gli altri: dove funzionano gli uni lavorano bene anche gli altri. Pirrone e Sestito (2006) notano come "la realtà dei SPI sia così territoriale che anche le operazioni di sinergia, di informatizzazione, di messa a sistema delle politiche o delle basi dati riesce a nascere solo per iniziative locali, senza una regia forte e unitaria nazionale".

autostrade, tangenziali nel suo comune di residenza 3. della sanità di base - ASL, ospedali, medico di famiglia, ambulatori nel suo comune di residenza 4. della sanità d'emergenza - 118, pronto soccorso, guardia medica nel suo comune di residenza 5. degli uffici pubblici - sportello anagrafe, uffici comunali, provinciali, regionali, imposte nel suo comune di residenza. I dati sono sempre di fonte ISFOL PLUS.

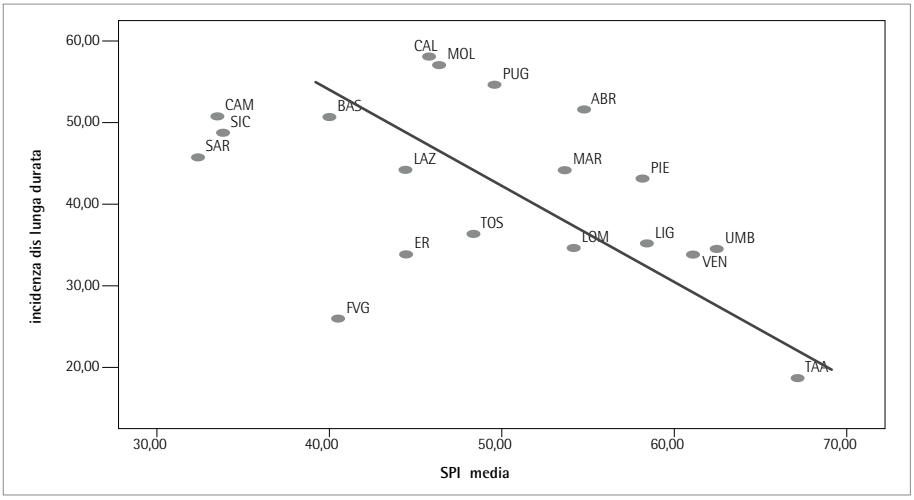
Figura 4.8 (a,b) **Livello di soddisfazione medio degli utenti dei SPI in relazione al tasso di disoccupazione regionale totale e giovanile**

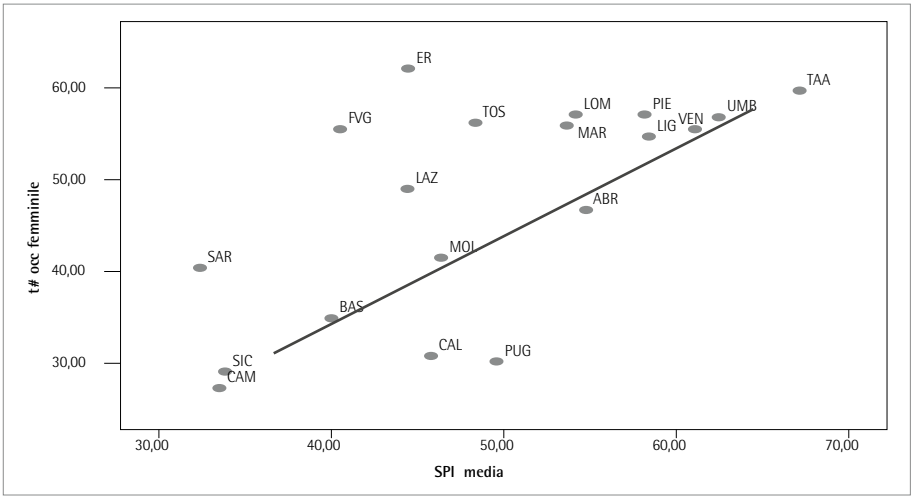




Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 4.8 (c,d) **Soddisfazione degli utenti dei SPI rispetto il tasso di disoccupazione regionale di lunga durata e rispetto il tasso di occupazione femminile**





Fonte: ISFOL PLUS 2008

4.6 L'ampliamento dei soggetti intermediari

L'ampliamento del novero di soggetti pubblici e privati autorizzati e/o accreditati ad operare nel mercato del lavoro e dell'intermediazione ha costituito, come precedentemente osservato, la seconda gamba del processo riformatore che - accanto alla ridefinizione delle funzioni e dei compiti dei SPI - ha provveduto a regolare e disegnare i confini del sistema misto pubblico - privato.
Nelle pagine che seguono si proporrà una doppia lettura del mercato misto "pubblico-privato" dell'intermediazione in Italia. Dapprima, si tenterà di raffigurare e di "seguire" - attraverso l'evoluzione della consistenza effettiva assunta dai singoli canali in epoche differenti e lungo "cesure temporali" significative - l'evoluzione istituzionale conosciuta dal mercato del lavoro nazionale. Questo con particolare riferimento al disposto combinato della riforma dei Servizi pubblici per l'impiego e della costruzione di un mercato regolato aperto ad intermediari ulteriori e diversi da quelli pubblici tradizionali.
Successivamente si tenterà di entrare nel "merito" del posizionamento effettivo dei diversi soggetti a valenza istituzionale. L'osservazione delle caratteristiche delle platee di occupati "dopo il 2000" che hanno trovato lavoro attraverso le varie tipologie di intermediari autorizzati ad operare oltre ai tradizionali SPI potrebbe fornire alcuni elementi in grado di richiamare il merito di alcuni degli obiettivi perseguiti dal disegno riformatore e, in particolare, evidenziare in forma sia pur generale dinamiche concretamente determinate dalla compresenza di una platea più ampia di *provider*.
La prima chiave di lettura proposta osserva l'evoluzione della consistenza dei principali *provider* istituzionali e dei canali di intermediazione segmentando la platea degli occupati in base all'epoca di inizio dell'attuale impiego. Compatibilmente con la numerosità campionaria, gli estremi temporali sono stati movimentati secondo una "geometria variabile" tale da configurare sottoinsiemi relativi a "epoche istituzionali" differenti fra loro e tale da rinvenire eventuali ricadute delle modifiche introdotte in alcune di esse (tab. 4.8).

Tabella 4.8 **Canali che hanno dato l'attuale impiego: tutti gli occupati, occupati "prima del 1994", "prima del 2000", "dopo il 2000" e "dopo il 2004". Valori %**

Canale che ha dato l'attuale impiego	Totale	Ha iniziato l'attuale lavoro			
		Prima del 1994	Prima del 2000	Dopo il 2000	Dopo il 2004
Centri per l'impiego o servizi pubblici	2,6	2,3	2,5	2,6	3,3
Agenzie di lavoro interinale	2,5	0,7	0,8	4,4	5,6
Scuole e istituti di formazione	3,4	2,6	2,8	4,0	4,4

›››

segue
Tabella 4.8

Canale che ha dato l'attuale impiego	Totale	Ha iniziato l'attuale lavoro			
		Prima del 1994	Prima del 2000	Dopo il 2000	Dopo il 2004
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	3,5	3,0	3,3	3,8	3,4
Canale informale*	41,1	34,1	36,5	46,6	49,0
di cui informale in ambito lavorativo	8,3	6,7	7,5	9,2	8,1
di cui informale in ambito familiare e amicale	32,9	27,3	28,9	37,4	40,9
Auto candidature (invio CV, presentandosi all'impresa)	16,2	13,2	14,0	18,7	18,2
Concorsi pubblici (partecipazione o domanda)	18,2	29,3	25,8	9,4	6,5
Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma	9,8	11,2	11,2	8,1	7,4
Altri canali**	2,8	3,7	3,2	2,4	2,3
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Il questionario per l'annualità 2005 non prevedeva la disaggregazione del canale informale in ambito familiare e professionale
**Somma di: "Attraverso inserimenti lavorativi temporanei"; "Sindacati e org.ni datoriali"; "Società di ricerca e selezione"; "Nessuno di questi".
Fonte: ISFOL PLUS, 2008

La prima coorte raggruppa le persone che hanno iniziato l'attuale lavoro prima del 1994, ovvero in un mercato dell'intermediazione ad assetto monopolista, con un contesto istituzionale accentrato presso il Ministero del lavoro ed un orizzonte politico non ancora poggiante su una vision europea di queste materie (la SEO e la riforma del trattato della UE sono del 1997, con il processo di Lussemburgo).
La seconda coorte "sposta" il termine "ad quem" a "prima del 2000", includendo solo marginalmente alcuni elementi riformatori (abolizione del monopolio pubblico del collocamento, introduzione del lavoro interinale, ecc.) che troveranno più solido dispiegamento e attuazione "dopo il 2000".
La terza coorte, come già illustrato nelle pagine precedenti, è quella in grado di configurare uno scenario senz'altro più realistico ed attualizzato per ciò che attiene la riforma dei Servizi pubblici per l'impiego (che ha avuto inizio dal 2000-2001), mentre solo parzialmente (ma con un buon grado di approssimazione) lo è altrettanto per il complesso degli intermediari ulteriori, la cui regolamentazione è stata completata solo nel 2003.
La quarta coorte ("dopo il 2004") permette di dettagliare il processo di riforma dei SPI, circoscrivendone l'ampiezza ad una fase nella quale - come attestato dai monitoraggi ISFOL - il sistema ha iniziato ad assestarsi e a far maturare, negli indirizzi locali, i tratti operativi che presiedevano il disegno riformatore, cercando di stimarne eventuali mani-

festazioni visibili. Altresì essa delimita un orizzonte temporale (intermediazioni avvenute a partire dal 2004) nel quale il disegno di apertura del mercato dell'intermediazione in Italia è sostanzialmente completato e operativo (con la costituzione dell'albo nazionale degli autorizzati e la sua messa in opera).
In contesto di progressivo incremento dei canali legati all'autopromozione e al ricorso alle reti informali, siano esse parentali e professionali, si conferma il già osservato - seppure in forme più generali - progressivo incremento della quota di intermediazione appannaggio dei canali di natura istituzionale, ovviamente sulla scorta del potenziamento oggettivo conseguente alle riforme introdotte, le quali hanno anzitutto mirato ad ampliare l'offerta di servizi di mediazione e la possibilità di accesso ad essi.
L'osservazione degli andamenti numerici conosciuti dai singoli *provider* lascia intravvedere profili non sovrapponibili. Sul versante dei Centri per l'impiego, si registrano modesti scostamenti della quota di intermediazione conosciuta nelle prime tre coorti (tra il 2,3 e il 2,6% degli occupati) ed un proporzionalmente più congruo incremento della stessa in corrispondenza degli occupati "dopo il 2004". Questo dato, sovrapposto alle annuali osservazioni condotte dall'ISFOL sul sistema dei SPI, appare piuttosto coerente con il profilo di implementazione da essi mediamente espresso: dopo una fase di "fondativa"[23], di vera e propria conversione degli apparati del collocamento e di innesto, sul loro modello organizzativo, di funzioni proattive da sviluppare "ex novo", si è osservata a partire dal 2005 una fase di consolidamento e assestamento, con lo sviluppo e la profilatura di chiari modelli di servizio e di intervento e la relativa fluidificazione e decongestione del funzionamento[24].
Sul versante degli ulteriori intermediari, il riferimento costituito dalle Agenzie di Lavoro Interinale permette di osservare come a partire dal 2000 in avanti, cioè dopo l'introduzione del "pacchetto Treu" (L. 196/97) e con il D.Lgs. 276/2003 e s.m., si osservi una dinamica di esplicito insediamento (da 0,7-0,8 "prima del 1994" o "del 2000" a 4,4 "dopo il 2000") e di consolidamento crescente della quota di mercato stimata (5,6 "dopo il 2004").
Sul versante dei soggetti istituzionali autorizzati all'intermediazione dopo il 2003, come le Scuole o le Università, l'andamento crescente dei valori - riferiti a Scuole e istituti di formazione - sembra suggerire che la normativa più recente in materia abbia operato in direzione di una istituzionalizzazione di comportamenti e capacità istituzionali già organiche alla natura di questi soggetti. Ciò è dimostrato in primo luogo dalla presenza di quote specifiche di intermediazione di entità non trascurabile (ed assimilabile a quello dei CPI) in corrispondenza delle prime due coorti temporali (2,6-2,8%), ed in secondo

23. Cfr. "Introduzione", Gilli D., Landi R., (a cura di), *Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego. 2005-2006. Parte I*, in ISFOL, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 1/2007, pp. 14-26.
24. Cfr. Baronio G., D'Onofrio M., Landi R. (a cura di), *Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio 2000-2007*, Vol. II, ISFOL, "I libri del FSE", in particolare "Introduzione" e pp. 76 e ss., 2008.

luogo, dall'ampliamento di esse (4-4,4%) nei periodi di maggiore istituzionalizzazione del ruolo di intermediari di soggetti scolastici e universitari.
Il mutamento della geografia offerta dai canali di intermediazione può essere, in forma piuttosto brusca e solo puramente indicativa, restituita osservando come "prima del 1994" il 5,6% degli occupati ha trovato lavoro con un canale "istituzionale" (tra quelli osservabili in via comparativa fra le coorti) e nel 41,9% dei casi attraverso un ufficio pubblico di collocamento. "Dopo il 2004" gli occupati che si sono serviti di un canale istituzionale sono oltre il 13% a fronte di un peso specifico più contenuto dei CPI (24,7%).
Se la prima dimensione di osservazione raffigura, attraverso le stime campionarie, il mutamento del profilo e della geografia dell'intermediazione istituzionale, la seconda ha l'ambizione di osservare quest'ultima "dall'interno".
In tal senso è stata proposta, coerentemente con il disegno campionario dell'indagine e le possibilità di stima che essa offre, una prima rappresentazione di massima della platea di occupati attraverso canali istituzionali, dividendo questi ultimi tra Centri per l'impiego e l'insieme degli intermediari pubblici e privati ulteriori e diversi dai SPI definiti dal D.Lgs. 276/2003.
Appaiono evidenti i limiti di una tale bipartizione: in relazione all'azione delle diverse tipologie di Agenzie per il lavoro e di intermediari cd. speciali, essa non consente di individuare le tipicità, ove esistenti, riconducibili a ciascuna di esse e, dunque, finisce con il livellare all'interno di un insieme talvolta eterogeneo il complesso dei risultati prodotti dalle nuove tipologie di attori.
D'altro canto, è pur vero che tale osservazione - essendo circoscritta ad una platea di occupati che hanno trovato l'attuale lavoro "dopo il 2000" - consente di analizzare dinamiche certamente gravate da una certa generalità, ma senz'altro più attendibili e attualizzate rispetto all'effettiva operatività sul mercato di gran parte degli attori considerati.
Si tenterà, pertanto, di condurre una prima osservazione "a grandi linee" che osserverà le dimensioni relative al genere, al titolo di studio e alla distribuzione geografica delle platee di occupati attraverso le tipologie di canali considerate. L'intento - come nel caso del primo ordine di questioni - è di fornire elementi di riflessione in luogo di risposte definitive che, per la complessità del fenomeno, richiederebbero batterie di dati che soltanto la presenza di un sistema informativo del lavoro pienamente funzionante su scala nazionale potrebbe fornire.
I dati relativi alla platea di occupati che hanno iniziato l'attuale lavoro dopo il 2000, in un mercato già in fase di liberalizzazione e con la presenza di soggetti diversi dai CPI, ancorché riconosciuti dallo Stato, evidenziano qualche segno in questa direzione: considerando come intermediari istituzionali i CPI, le APL in tutte le loro tipologie, ivi compresi gli intermediari speciali (Università, Scuole, Fondazione Consulenti del lavoro, ecc.) è stimato un incremento della quota complessiva dei loro intermediati nell'ordine dei 5,5 punti percentuali, da 7% nel periodo "pre 2000" al 12,5% del periodo "post 2000". Quest'ultimo dato è il risultato dei valori espressi dai CPI (stimabili in un 2,6%)

e dal complesso degli attori la cui presenza è regolata dal D.Lgs. 276/2003 (9,9%), tra i quali è già stato segnalato il consistente apporto della quota di intermediazione delle Agenzie di Somministrazione di lavoro: nel breve volgere di alcuni anni esse risultano aver incrementato la propria capacità di intermediazione portandosi su quote stimate superiori di almeno 1,5 volte a quelle dei CPI (4,4 contro 2,6%) a cui non va disgiunto l'apporto degli altri soggetti a vocazione istituzionale (come le scuole, le università, ecc.).
L'osservazione comparata delle dimensioni socio anagrafiche considerate (tab. 4.9) mette subito in rilievo l'andamento a tratti complementare dei profili delle rispettive platee di occupati così abbozzate. In attesa di informazioni più dettagliate è possibile osservare un'incidenza di genere del tutto speculare tra le due tipologie di *provider*, con una prevalenza di donne tra gli occupati tramite i CPI (61,5% a fronte di un 38,5% uomini) ed una prevalenza di uomini tra quelli occupati tramite le Agenzie per il lavoro o gli intermediari speciali (58,8% contro 41,2% donne). Tra questi ultimi, peraltro, a fronte di una componente di diplomati sostanzialmente maggioritaria, al pari di quanto osservabile presso gli occupati tramite i CPI, si registra una robusta componente di persone con elevato titolo di studio (28,2% contro 16,1% dei CPI) ed una quota più che dimezzata rispetto al canale pubblico *tout court* di occupati con licenza media (22,6% contro 40%).
Le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici appaiono, rispetto al canale costituito dai CPI, come soggetti in grado di canalizzare verso il mondo del lavoro un'utenza dal profilo formativo sostanzialmente medio - alto, grazie alla presenza tra loro di università, scuole, ma anche di soggetti deputati alla ricerca e selezione di personale assai qualificato per conto delle imprese, dunque di soggetti in grado di realizzare un'intermediazione con elevato grado selettivo.
Esse appaiono, inoltre, in grado di agire ai fini dell'intermediazione dei soggetti in modo più tempestivo di quanto non riescano a realizzare i Centri per l'impiego - dato quest'ultimo a prima vista coerente con la differente tipologia di profili intermediati dai due diversi *provider*. Rispetto alla distribuzione della forza lavoro occupata nel suo complesso, tanto gli occupati tramite i CPI quanto quelli tramite le Agenzie per il lavoro, si registra una incidenza più elevata presso le aree del Centro-nord del Paese rispetto al Mezzogiorno. Nel caso degli operatori privati e pubblici diversi dai CPI, i valori di questa distribuzione delle persone occupate - pari al 78,1% per il Centro-nord (contro un 70,9% del totale degli occupati "dopo il 2000") e al 21,9% per il Sud (contro un 29,1% in totale) - sono in parte imputabili alla prevalente concentrazione nelle aree centro settentrionali: dalle indagini realizzate dall'ISFOL, infatti, risulta che ben il 95,4% delle sedi principali delle Agenzie per il lavoro autorizzate al livello nazionale sia ubicato in questa area, con una particolare concentrazione nel Nord-ovest del Paese.
Questa veloce osservazione comparata mette in luce la presenza di evidenze e risultati che tratteggiano una certa capacità di azione "a complemento di quella espressa dai Centri per l'impiego" da parte dei nuovi intermediari previsti dal D.Lgs. 276/2003.

Recuperando la logica sottesa ai due ordini di questioni poste all'inizio del presente lavoro, appare evidente che gli elementi fin qui presi in considerazione - pur analizzati con tutte le cautele e le attenzioni del caso - sembrano senz'altro indirizzare l'osservazione verso i prevedibili sbocchi che erano sottesi alle questioni di natura "istituzionale" inizialmente poste, offrendo ad essi il contributo delle evidenze campionarie relative alle caratteristiche delle platee di occupati "dopo il 2000".
I dati osservati, infatti, confermano che la "riconversione" del vecchio collocamento in direzione di un ampliamento dell'offerta funzionale è stato coerente con la possibilità di *rafforzare e allargare* le *capacità/possibilità di intervento* nei confronti dell'utenza più debole o meno provvista di reti e supporti orientativo-informativi nel mercato dell'intermediazione; parimenti, il contestuale ampliamento del mercato ad una platea articolata e ampia di soggetti privati e pubblici ulteriori e diversi dai CPI sembra operare nella direzione di un allargamento dell'offerta di servizi di reclutamento a carattere universale ed istituzionale appannaggio di tipologie di utenza che, per caratteristiche socio anagrafiche, sfugge alla capacità di attrazione dei SPI.

Tabella 4.9 **Caratteristiche socio anagrafiche degli occupati "dopo il 2000" tramite Centri per l'impiego e soggetti autorizzati ex D.Lgs. 276/2003, valori %**

Occupati per caratteristiche socio anagrafiche	Ha iniziato a lavorare dopo il 2000		
	Quale canale Le ha dato l'attuale impiego?		
	Totale (a)	CPI o servizi pubblici in genere (b)	APL e intermediari ex D.Lgs. 276/03
Uomini	55,7	38,5	58,8
Donne	44,3	61,5	41,2
Area geografica			
Centro-nord	70,9	67,9	78,1
Sud e Isole	29,1	32,1	21,9
Titolo di studio			
Licenza Media	33,2	40,0	22,6
Diploma	45,0	43,9	49,2
Laurea e post laurea	21,7	16,1	28,2
Incidenza occupati sul totale		2,6	9,9

Fonte: Indagine ISFOL PLUS 2008

Il combinato disposto da queste due leve (implementazione dei SPI e ampliamento dei soggetti autorizzati e accreditati) sembra inoltre rispondere ad una domanda di servizi di intermediazione e ad una pratica di comportamenti di ricerca di lavoro che, nel corso degli anni e delle diverse temperie socio-economiche ed istituzionali, sono prodotti dalle persone. Ricorrendo nuovamente al dato costituito dalla numerosità e dalla tipologia di canali e metodi di ricerca utilizzati dalle persone occupate.

Tabella 4.10 **Occupati "prima" e "dopo" il 2000 per canale che ha dato l'attuale impiego: numerosità dei canali utilizzati nella ricerca di lavoro. Media, mediana e moda**

Canale che ha dato l'attuale impiego	Numerosità dei canali utilizzati nella ricerca di lavoro					
	Prima del 2000			Dopo il 2000		
	Media	Mediana	Moda	Media	Mediana	Moda
Centri per l'impiego o servizi pubblici in genere	2,2	1,0	1,0	2,9	2,0	1,0
Soggetti autorizzati o accreditati ex art. 4-6 D.Lgs. 276/03	2,2	1,0	1,0	3,4	3,0	1,0
di cui:						
Agenzie di lavoro interinale	1,9	1,0	1,0	3,7	3,0	1,0
Società di ricerca e selezione del personale e Cons. del lavoro	2,3	2,0	2,0	3,4	3,0	1,0
Scuole, Università e Istituti di formazione	2,2	1,0	1,0	3,2	2,0	1,0
Sindacati e organizzazioni datoriali	2,7	2,0	1,0	2,9	2,0	1,0
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	2,2	2,0	1,0	3,6	3,0	1,0
Attraverso contatti all'interno dell'ambiente professionale	2,4	2,0	1,0	3,1	2,0	2,0
Amici, parenti, conoscenti	1,9	1,0	1,0	2,8	2,0	1,0
Auto candidature (invio CV, presentandosi all'impresa, ecc.)	2,1	1,0	1,0	3,0	2,0	1,0
Concorsi pubblici (partecipazione o domanda)	2,1	1,0	1,0	3,0	2,0	1,0
Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma	2,1	1,0	1,0	3,1	3,0	1,0
Totale	**2,0**	**1,0**	**1,0**	**3,0**	**2,0**	**1,0**

Fonte: ISFOL PLUS, 2008

Come è possibile osservare dai dati riportati nella soprastante tab. 4.10 appare con una certa evidenza il diverso scenario comportamentale che accomuna le scelte compiute durante la ricerca di lavoro dalla totalità delle persone occupate "prima del 2000" e "dopo il 2000". Risulta evidente un incremento del ricorso a strategie pluricanali tra le persone occupate più di recente. L'esperienza di ricerca di queste ultime si è realizzata all'interno di un mercato del lavoro maggiormente orientato alla flessibilità delle forme di impiego (con l'addentellato della maggiore esposizione delle persone a forme di transizione dall'occupazione alla disoccupazione) e caratterizzato dalla presenza di un più ampio numero di intermediari: basti pensare ai casi oggetto di osservazione nel presente contributo (le APL o gli intermediari cd. "speciali"), ovvero lo sviluppo di canali di autopromozione individuale attraverso il reclutamento via web, operato sia da specifici *provider* che nell'ambito di specifiche strategie aziendali di reclutamento.
Ciò appare evidente dall'osservazione del dato complessivo, cioè riferito ai comportamenti medi di ricerca espressi dalla totalità degli occupati: gli indicatori ai quali è affidata la descrizione di tali comportamenti conoscono un incremento significativo nel valore medio (che passa da 2 canali utilizzati a 3) e in quello della mediana, cioè del valore entro il quale si attesta la metà della popolazione osservata. Esso cresce di un punto (da 1,0 per gli occupati "prima del 2000" a 2,0 per quelli "dopo il 2000") evidenziando come la "pancia" della popolazione osservata risulti incrementare la numerosità media e dunque ad abbandonare la tendenza ad "affidarsi" ad un solo canale, per abbracciarne una più propensa alla combinazione di una pluralità di tentativi di ricerca e, di conseguenza, di fruizione di canali. Si tratteggia una domanda di servizi di ricerca e di informazione sulle offerte di lavoro, sulle possibilità e le interconnessioni presenti tra i vari *provider* e canali, sostanzialmente incrementale.
È possibile apprezzare, nel dettaglio dei singoli canali e con particolare riferimento ai Servizi pubblici per l'impiego e ai soggetti autorizzati e accreditati dalla più recente normativa, come tali valori risultino trasversali a tutti i canali, a significare che la diversificazione della domanda di servizi e di informazioni in merito abbia potenzialmente investito tutti i *provider*.
Vale tuttavia la pena soffermarsi brevemente sui profili comportamentali di ricerca espressi dagli occupati per singola tipologia di canale. I valori espressi "dopo il 2000" evidenziano una maggiore propensione all'utilizzo e alla combinazione di canali soprattutto presso gli occupati tramite Soggetti autorizzati o accreditati a norma del D.Lgs. 276/2003. Nelle epoche più recenti, in un contesto già osservato di maggiore "dinamicità" nella ricerca, valori medi e mediani appaiono più elevati in corrispondenza dei nuovi soggetti (soprattutto in corrispondenza di alcune tipologie) rispetto a quanto non osservato presso gli occupati dai Centri per l'impiego: ad una media di 3,0 canali utilizzati da questi ultimi si giustappone un valore di 3,4 per quelli delle APL in generale, con punte di 3,7 canali in media per gli occupati dalle agenzie di somministrazione. Inoltre, l'andamento dei valori lungo la distribuzione delle singole popolazioni di occupati

per canale evidenzia come tali comportamenti risultino relativamente più strutturali in corrispondenza di queste ultime, i cui valori mediani risultano elevati e comunque molto prossimi al valore medio espresso.
Il dato relativo ai Centri per l'impiego, del resto, mostra, nel passaggio tra la popolazione occupata "prima del 2000" a quella "dopo il 2000" un incremento di 0,87 punti nei valori medi relativi al numero di canali (da 2,2 a 3,9) e, a parità di valore modale, una crescita della mediana esattamente in linea con quella espressa dalla totalità degli occupati.
Tutto ciò avvalora il disegno di maggiore apertura e investimento istituzionale operato nell'epoca recente in direzione dell'ampliamento dell'offerta di servizi e, versante non secondario, di potenziamento dell'offerta di servizi informativi, di orientamento e *counseling*, soprattutto per ciò che attiene i Servizi pubblici per l'impiego. Di questi ultimi, infatti, si è negli anni potuto apprezzare la diversificazione delle strategie informative su strumenti web, nonché lo sviluppo di attività di assistenza nello sviluppo delle tecniche individuali di ricerca di lavoro attraverso una pluralità di canali.
Al termine della presente osservazione è possibile, da un lato, ricondurre una serie di evidenze in direzione del possibile consolidamento, operatosi con l'intervento riformatore ad esso indirizzato, del carattere vocazionale del servizio pubblico in generale quale intermediario di un'utenza dotata di caratteristiche deboli e a forte selezione avversa nel mercato del lavoro.
I SPI sono stati dotati, in questa direzione, di strumenti e funzioni (diagnostica, informazione, promozione dell'inserimento lavorativo) che li mettessero in condizione di operare in modo più puntuale proprio sulle utenze aventi tali caratteristiche e che, come osservato, hanno costituito e costituiscono il *core* della platea dei propri intermediati. Ciò ha di fatto accentuato il carattere universalistico del servizio pubblico e ampliato la strumentazione in grado di poter fornire, a chi non fosse autonomo o autosufficiente, reti, informazioni, strumenti e opportunità di ingresso nel mercato del lavoro.
Da un altro lato le poche dimensioni per le quali è stata possibile un'osservazione comparata e "attualizzata" con l'epoca delle riforme del mercato del lavoro italiano, (cioè a partire dal 2000 in poi) tra platee di intermediati tramite i CPI e tramite i nuovi intermediari, ha messo in evidenza una certa propensione alla complementarietà di sfere di azione, pur non celando la presenza di possibili margini di sovrapposizione (e in prospettiva di sinergia). Da questo punto di vista è possibile intravvedere la consistenza di uno degli obiettivi sottesi all'ampliamento dei soggetti autorizzati ad operare nel mercato del lavoro: quello di allargare il raggio della sfera di azione del *provider istituzionale*.
In primo luogo attraverso l'incremento del numero di soggetti in grado di operare su platee aventi caratteristiche simili (determinando un potenziale aumento quantitativo dell'offerta di servizi) o comunque non troppo lontane da quelle che interessano in tutto o in parte i Servizi per l'impiego. Il riferimento è, ad esempio, alle Agenzie di Somministrazione, tanto per le caratteristiche degli intermediati, quanto al complesso

di funzioni che esse sono autorizzate ad erogare, con riferimento non soltanto a quelle finalizzate all'intermediazione, ma anche a quelle orientate ad un miglioramento della formazione e della preparazione del proprio capitale di risorse umane.
In secondo luogo favorendo l'ingresso nel mercato a soggetti che, agendo su platee complementari rispetto a quelle dei SPI, talché il raggio complessivo dell'azione pubblica o in esercizio di funzione pubblica risulti di fatto più ampio del periodo pre-riforma.

Approfondimento - Internet canale o strumento di ricerca?

Diverse persone ritengono di avere un canale nuovo a disposizione, ulteriore rispetto ai canali analizzati in questo testo: *internet.* Poiché effettivamente in molti hanno trovato o stanno cercando lavoro utilizzando le infinite possibilità informative della rete ad esse attribuiscono - apparentemente correttamente - il ruolo di strumento di intermediazione, cosa però sostanzialmente diversa dall'essere un canale di intermediazione. Infatti su internet le occasioni di lavoro sono gestite da soggetti che hanno natura (formale e sostanziale) di società o organizzazioni che svolgono l'azione di intermediare, ovvero mettere in comunicazione, gli individui in cerca e disponibili (ovvero "l'offerta di lavoro") con i posti di lavoro vacanti richiesti dalle imprese (la "domanda di lavoro"). Tali organizzazioni usano semplicemente internet anziché il telefono o la bacheca, sostituiscono le e-mail al fax o alle lettere di una volta, ma la loro natura è sempre chiaramente riconducibile ad uno degli attori che noi indichiamo come canali di ricerca e che sono disciplinati dalla legge.
La meccanica è la seguente: a) L'impresa decide di assumere una risorsa, l'identifica (in termini di capacità, professionalità, titolo di studio, salario), definisce la cd. *vacancy* (posto di lavoro disponibile); b) adesso questa *vacancy* deve essere "riempita" da un lavoratore adatto; c) inizia il confronto tra l'impresa (o un intermediario dell'impresa) con la moltitudine di lavoratori disponibili; d) ciò comporta una fase di selezione dei soggetti adatti potenzialmente: individuo 1, individuo 2, individuo n. A questo punto si arriva alla contrattazione finale, all'offerta e al contratto tra le parti (in certi casi i lavoratori sono difficili da reperire per cui l'azione è "più di ricerca" che non "di selezione").
Pertanto: il canale è il soggetto, pubblico o privato, che gestisce l'intermediazione tra imprese e lavoratori. Invece lo strumento è la tecnologia di comunicazione, la metodica di ricerca, il vettore delle informazioni con cui domanda e offerta vengono in comunicazione. Per esempio se ci rechiamo di persona presso un centro per l'impiego per vedere che occasioni ci sono o consultiamo la sua homepage (fig. 4.1), per essere informati utilizziamo sempre servizi del centro per l'impiego,

sebbene alcuni di tipo tradizionale (lo sportello con l'addetto o la bacheca) e altri più moderni (il sito del centro con le sue rubriche digitali, ecc.).
Se invece andiamo a fare un colloquio per una società di selezione o inviamo il nostro CV ad un *network on line* (fig. 4.2) abbiamo a che fare sempre con società di selezione del personale, alcune tradizionali (selezione diretta, colloquio informativo, curricula cartacei) ed una più moderna (CV elettronici, foto digitali, web cam, test di abilità).
Per quasi tutti i canali di intermediazione c'è una doppia veste: tradizionale (con un addetto allo sportello, con un indirizzo per la posta ordinaria, con un telefono per le informazioni, fax) e moderna (portale o sito web, mail, *social-network* o newsletter).
Il soggetto che compie l'azione dell'intermediazione si avvale degli strumenti più idonei, disponibili e performanti. Si immagini quante persone decadono dallo status di disoccupato per la materiale difficoltà a recarci presso un centro per l'impiego (località isolate, di montagna, disagiate, o curano altre persone) e per il costo complessivo della registrazione (viaggio, spostamento, tempo, ecc.). In realtà l'utilizzo "da remoto" (con dichiarazione di disponibilità digitale) dovrebbe essere accettato anche in questa ottica.

Figura 4.1 **Centro per l'impiego, esempio di sito web**

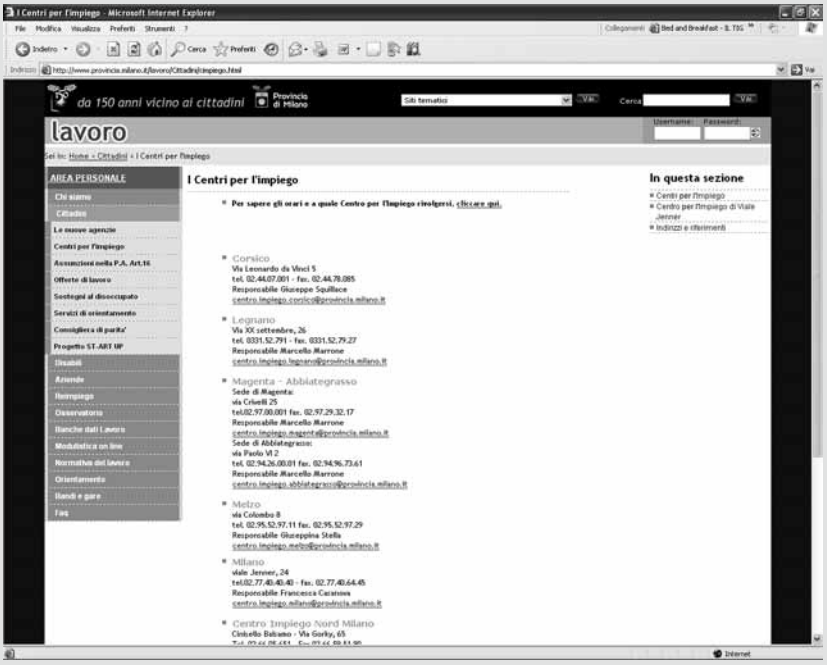


Figura 4.2 **Società di ricerca e selezione, esempio di sito web**



5 Le persone in cerca di lavoro*

Dal 2008 il tasso di disoccupazione in Italia ha ripreso a crescere (tab. 5.1), collocandosi al 6,7%, sei decimi di punto in più rispetto al 2007 e attestandosi a oltre 8 punti percentuali nel 2010, annullando i positivi[1] risultati ottenuti nel quinquennio passato[2]. Nell'Europa dei 27 l'inversione di tendenza si è osservata dal 2009, in piena crisi economica, con un incremento della disoccupazione superiore di due punti percentuali rispetto al 2008.

Il fenomeno in Italia ha interessato tutto il territorio nazionale in modo diffuso, ma gli effetti sono stati più pesanti nelle regioni settentrionali, in particolare nel Nord-ovest, dove si è registrato un aumento del tasso di disoccupazione di 2,4 punti percentuali rispetto al 2007. Una lettura di genere non evidenza specificità rilevanti: l'incidenza di donne in cerca di un lavoro supera quella degli uomini, ma il maggiore contributo alla crescita del tasso di disoccupazione è arrivato dal versante maschile.

* Di Debora Radicchia, ISFOL.

1. Si veda a tale proposito il cap. 1 di questo volume dove si illustra come le dinamiche occupazionali in Italia sono fortemente influenzate dalla demografia.
2. Nel primo semestre 2010 la stima provvisoria ISTAT del tasso di disoccupazione continua a crescere, raggiungendo 8,7 punti percentuali.

Tabella 5.1 **Tasso di disoccupazione: Europa e Italia, dal 2004 al 2010**

Tasso di disoccupazione	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Differenza % 2010 -2007
Europa 27(a)	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	2,5
ITALIA(a)	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	2,3
Donne	10,5	10,1	8,8	7,9	8,5	9,3	7,6	-0,3
Uomini	6,4	6,2	5,4	4,9	5,5	6,8	9,7	4,8
Nord-ovest	4,6	4,4	3,9	3,8	4,3	5,9	6,2	2,4
Nord-ost	3,9	4	3,7	3,2	3,5	4,7	5,5	2,3
Centro	6,6	6,5	6,1	5,4	6,2	7,3	7,6	2,2
Mezzogiorno	15,1	14,4	12,3	11,1	12,1	12,6	13,4	2,3
Tasso di disoccupazione giovanile (b)	23,5	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,8	7,5
Donne	27,2	27,4	25,3	23,3	24,7	28,7	29,4	6,1
Uomini	20,6	21,5	19,1	18,2	18,9	23,3	26,8	8,6

Tasso di disoccupazione	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Differenza % 2010 -2007
Nord-ovest	14,1	14,6	13,4	13,9	13,9	20,1	21,7	7,8
Nord-est	10,6	11,3	11,0	9,6	10,7	15,7	19,1	9,5
Centro	21,4	21,1	19,5	17,9	19,6	24,8	25,9	8,0
Mezzogiorno	37,6	38,6	34,3	32,3	33,6	36,0	38,8	6,5
Tasso di disoccupazione di lunga durata (c)	3,8	3,7	3,4	2,9	3,1	3,5	4,0	1,1
Femmine	5,3	5,1	4,5	3,9	4,1	4,4	4,8	0,9
Maschi	2,8	2,8	2,6	2,2	2,4	2,8	3,5	1,3

(a) Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (%)
(b) Persone in cerca di occupazione in età 15-24 anni su forze di lavoro della corrispondente classe di età (%)
(d) Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sulle forze di lavoro (%)
Fonte: ISTAT - Statistiche I. Stat

segue Tabella 5.1

Il quadro congiunturale negativo ha, inoltre, colpito pesantemente soprattutto i giovani, tra i 15 e i 24 anni, con un aumento del tasso di disoccupazione di ben 7,5 punti percentuali rispetto al triennio precedente, aggravando ulteriormente una situazione non semplice, infatti circa un ragazzo su tre non riesce a trovare un lavoro. Soprattutto nel Mezzogiorno la condizione occupazionale si conferma difficilissima per i giovani, con livelli di disoccupazione che raggiungono nel 2010 il 38,8% della popolazione attiva tra i 15 e i 24 anni, ma a rendere ancora più allarmante il fenomeno è il fatto che la crescita del tasso di disoccupazione giovanile ha interessato tutto il territorio nazionale, con variazioni in aumento pari al 9,5% nelle regioni del Nord-est[3]. I toni sono sicuramente allarmanti ed a rendere ancora più preoccupante la situazione è la consueta querele su chi considerare disoccupato.

Una persona è "statisticamente disoccupata"[4] se non ha lavorato nella settimana di riferimento della rilevazione, è disponibile ad iniziare un lavoro entro le successive due settimane ed ha cercato "attivamente" un lavoro nelle ultime quattro settimane, ovvero deve aver fatto colloqui di lavoro, contattato agenzie di collocamento privati o pubblici, inviato curriculum o risposto ad annunci, presentato domande o sostenuto concorsi pubblici. I criteri sono molto stringenti al fine di permettere analisi e confronti più semplici tra Paesi europei ed extra europei, ma quando l'obiettivo è quello di pianificare interventi nazionali a sostegno dell'occupazione, queste soglie definitorie rischiano di escludere quote[5] importanti di individui da politiche attive e passive per il lavoro[6].

La tab. 5.2 mostra, a titolo puramente esemplificativo, la scomposizione della disoccupazione "percepita" nell'indagine PLUS[7], secondo le linee guida suggerite dall'Ilo, ovvero: il fatto di non aver lavorato nell'ultima settimana; l'immediata disponibilità a lavorare; ed infine aver fatto tentativi di ricerca di lavoro negli ultimi 30 giorni. La tabella ci permette di evidenziare come i criteri ILO di "non lavoro" e di "immediata disponibilità

3. La questione *giovani* è trattata in modo dettagliato nel cap. 6.
4. Definizione ILO (International Labour Occupation).
5. Un rapporto elaborato dalla Commissione europea nel 2005 ha messo in evidenza come i "partecipanti potenziali della forza lavoro", ossia le persone che sono disponibili a lavorare ma che non hanno cercato attivamente lavoro nelle quattro settimane precedenti la data della rilevazione sono circa il 15% degli inattivi nell'EU-25,.in Italia la percentuale di lavoratori "potenziali" supera il 26% e anche in Gran Bretagna e Austria l'incidenza supera il 20%, mentre in Francia, Germania, Spagna, Portogallo la percentuale è inferiore al 10%.
6. Non si vuol ritornare alla vecchia definizione che sovrastimava la disoccupazione senza prevedere "fatti concludenti" per ottenere lo status di disoccupato, ma si vuol mettere in luce che esistono, come suggeriscono Brandolini, Cipollone e Viviano dall'analisi delle matrici di transizione dalla non occupazione all'occupazione, quote significative di persone da considerare in una condizione intermedia fra disoccupazione e inattività, poiché hanno una probabilità inferiore di ottenere un lavoro rispetto ai disoccupati secondo la definizione ILO, ma una probabilità maggiore rispetto agli altri inattivi e quindi dovrebbero essere considerati nelle politiche del lavoro. 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. e Viviano E. (2006), Does The Ilo Definition Capture All Unemployment?", Journal of the European Economic Association, Vol. 4, No. 1, pp. 153-179.
7. È l'intervistato che definisce la sua condizione prevalente "in cerca di un'occupazione".

ad accettare un lavoro" non modificano in modo significativo la quota di individui che si sono auto-dichiarati in cerca, mentre la variazione dell'impegno nella ricerca di lavoro, ovvero il fatto di aver compiuto delle azioni concrete per trovare lavoro negli ultimi 30 giorni può, repentinamente, far uscire significative quote della popolazione dall'attività all'inattività.
Nel nostro esercizio poco meno di un individuo su due auto-dichiarato in cerca di un lavoro non dovrebbe essere statisticamente "contato" tra i disoccupati perché non ha compiuto una ricerca "attiva" di lavoro, ovvero coloro che sfuggono a questa definizione sono quasi un milione e mezzo.
Nell'Indagine PLUS si è cercato di capire meglio la meccanica di questa modulazione, per comprendere come sia possibile aumentare la partecipazione lavorativa degli individui. Per questo motivo si è deciso di analizzare l'autodefinizione della condizione prevalente occupazionale con l'intento di comprendere la composizione dell'offerta potenziale di lavoro e non tanto il valore dello stock di disoccupati, compito del resto svolto in modo pregevole già dall'ISTAT. Nelle tabb. 5.3 e 5.4 sono messi in evidenza le principali caratteristiche delle persone che si sono dichiarate in cerca di un lavoro rispetto gli indicatori di immediata disponibilità a lavorare e di ricerca attiva di un lavoro negli ultimi 30 giorni. Rispetto l'indicatore di immediata disponibilità a lavorare, l'informazione ottenuta è stata arricchita dell'aspetto qualitativo dell'opportunità offerta ovvero se la persona sarebbe disponibile a lavorare per qualunque opportunità lavorativa o solo per un impiego lavorativo soddisfacente e congruo rispetto alle proprie capacità e la disponibilità a trasferirsi per trovare un lavoro. L'indisponibilità assoluta a lavorare rappresenta una percentuale molto piccola, pari al 5% delle persone che si sono dichiarate in cerca di un lavoro, ma tra gli ultra cinquantenni raggiunge un'incidenza superiore al 13%. La non disponibilità è leggermente maggiore tra le donne (6,7%), nelle regioni del Nord e del Centro (rispettivamente 8,7% e 8,5%) e per titoli di studio bassi. L'immediata disponibilità condizionata ad un'offerta soddisfacente è, invece, una prerogativa per oltre il 53% delle persone in cerca disponibili, ma raggiunge livelli pari al 75% tra chi possiede una laurea. Netta la necessità di accettare un lavoro tra chi è in cerca da più di 12 mesi, il 99% degli individui hanno dichiarato l'immediata disponibilità a lavorare, anche se si considera l'aspetto qualitativo dell'offerta ricevuta, gli individui si dividono in modo equo tra chi accetterebbe qualunque tipo di lavoro e chi condiziona l'immediata disponibilità al tipo lavoro offerto. Non si osservano, invece variazioni significative tra chi ha già avuto un'occupazione e chi è alla ricerca del primo impiego. Passiamo ora ad analizzare l'intensità di ricerca "attiva" di un lavoro, ovvero il fatto di aver compiuto delle azioni concrete per trovare lavoro negli ultimi 30 giorni. Come già messo in evidenza nella prima parte del paragrafo questo indicatore è molto importante perché fa uscire significative quote della popolazione dalla attività verso l'inattività.

Tabella 5.2 **Diversi aggregati di persone in cerca in base a 3 criteri gerarchici ILO di "status di disoccupato", caselle bianche**

Ha lavorato almeno un'ora nell'ultima settimana?												
No						Si						
Immediatamente disponibile a lavorare?												
Sì, per qualunque tipo di lavoro		Sì, ma solo per un impiego soddisfacente		No		Sì, per qualunque tipo di lavoro		Sì, ma solo per un impiego soddisfacente		No	
Azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni?												
No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si
291.144	816.302	405.320	871.531	66.200	40.772	50.678	158.476	60.439	138.715	6.575	8.790

Livelli di aggregazione delle persone in cerca di un lavoro	V.a.*	%	T.D. ricostruito
1) Persone in cerca: condizione prevalente auto-dichiarata	2.914.942	100,0	11,2
2) Persone in cerca: non hanno lavorato nella settimana di riferimento	2.647.788	90,8	10,2
3) Persone in cerca: non hanno lavorato e sono immediatamente disponibili a lavorare	2.496.370	85,6	9,6
4) Persone in cerca: non hanno lavorato, sono immediatamente disponibili e hanno fatto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni	1.687.833	57,9	6,5

* Sono esclusi dall'analisi chi non ha indicato l'aver compiuto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni, pari a 168.000 individui in cerca.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 5.3 **Persone in cerca di un lavoro rispetto l'immediata disponibilità a lavorare, incidenza % per genere, area geografica, classe di età, titolo di studio, primo impiego e durata della disoccupazione**

Lei sarebbe immediatamente disponibile a lavorare?					
Caratteristiche principali	No	Si	Si, per qualunque tipo di lavoro	Si, solo per un impiego soddisfa-cente	Totale
Totale	5,4	94,6	46,9	53,1	100,0
Maschio	3,7	96,3	48,0	52,0	100,0
Femmina	6,7	93,3	46,1	53,9	100,0
Nord	8,7	91,3	46,6	53,4	100,0
Centro	8,5	91,5	40,5	59,5	100,0
Sud e Isole	3,4	96,6	48,6	51,4	100,0
Da 18 a 29 anni	3,6	96,4	43,1	56,9	100,0
Da 30 a 39 anni	5,1	94,9	49,2	50,8	100,0
Da 40 a 49 anni	4,8	95,2	45,5	54,5	100,0
Da 50 a 64 anni	13,5	86,5	57,1	42,9	100,0
Licenza media	6,8	93,2	54,1	45,9	100,0
Diploma	4,0	96,0	43,1	56,9	100,0
Laurea	3,8	96,2	24,1	75,9	100,0
Alla ricerca del primo lavoro	5,4	94,6	42,9	57,1	100,0
Ha già avuto un'occupazione	5,4	94,6	48,0	52,0	100,0
Durata disoccup. < 12 mesi	7,4	92,6	45,2	54,8	100,0
Durata disoccup. > 12 mesi	1,1	98,9	50,4	49,6	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 5.4 **Persone in cerca di un lavoro rispetto l'aver compiuto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni, incidenza %**

Caratteristiche principali	Incidenza % ricerca attiva negli ultimi 30 giorni	Definizione di disoccupato	
		Condizione prevalente IN CERCA	Disoccupazione ricostruita rispetto i criteri ILO
Uomini	73,2	43,1	43,7
Donne	67,2	56,9	56,3
Da 18 a 29 anni	75,8	36,2	40,2
Da 30 a 39 anni	70,4	29,9	29,6
Da 40 a 49 anni	63,7	22,6	22,0
Da 50 a 64 anni	59,3	11,2	8,3
Licenza media	64,1	52,4	46,4
Diploma	73,8	38,0	41,7
Laurea	82,9	9,7	11,9
Nord	71,5	23,4	24,3
Centro	66,7	15,5	14,3
Sud e Isole	69,9	61,1	61,5
È alla ricerca del primo lavoro	66,1	20,9	20,0
Ha già avuto un'occupazione	70,7	79,1	80,0
Ricerca di un lavoro < 13 mesi	72,0	69,0	70,8
Ricerca di un lavoro > 12 mesi	65,1	31,0	29,2
Totale	**69,8**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La quota di individui, tab. 5.5, che hanno dichiarato di aver compiuto azioni di ricerca negli ultimi 30 giorni, è pari al 70% 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 (73,2% contro 67,2), è massima nella classe di età più giovane (tre ragazzi su quattro hanno compiuto azioni concrete di ricerca nell'ultimo mese e tra chi possiede un titolo universitario (83%). Mentre è minima tra gli ultra cinquantenni (59,3%) e tra chi ha al massimo la licenza media. Il fatto di essere alla ricerca di un primo lavoro permette di evidenziare

un minore attivismo (il 66% degli in cerca ha compiuto azioni negli ultimi 30 giorni), che può tuttavia essere collegato all'inesperienza e alla mancanza di una rete informativa. Infine, si osserva un certo 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, pari al 65% degli "in cerca" contro una quota superiore al 72% per chi sta cercando lavoro da meno di 12 mesi. Ciò che è tuttavia rilevante per la nostra analisi è la combinazione dei diversi gradienti (o vincoli) di status di disoccupato definiti dall'Ilo, al fine di evidenziare eventuali affinità o differenze nella composizione finale rispetto alla condizione prevalente di in cerca auto-dichiarata. La seconda e terza colonna della tabella permettono di evidenziare come le caratteristiche medie delle persone "formalmente" disoccupate sono molto prossime a quelle degli individui che si sono auto-dichiarati in cerca. Alcune differenze si osservano nella composizione media per età e titolo di studio, infatti la definizione auto-dichiarata sotto-rappresenta i giovani e di conseguenza anche chi possiede titoli universitari, mentre sono sovra-rappresentati gli individui in cerca di un lavoro da oltre 12 mesi. Gli scostamenti percentuali medi nella composizione dei due aggregati sono comunque minimi, molto più rilevanti sono le differenze negli stock, come già evidenziato nella prima parte del paragrafo.

5.1 Comportamenti ed aspettative delle persone in cerca di lavoro

Ma quali sono i comportamenti e le aspettative di questi individui nei confronti del mondo del lavoro? La tab. 5.5 permette di evidenziare scelte ed atteggiamenti omogenei tra i due gruppi di analisi. Il 40% degli in cerca ILO e poco più del 42% di chi si dichiara in cerca non accetterebbe in nessun caso un lavoro che richiederebbe di trasferirsi e un'ulteriore 27% accetterebbe una mobilità circoscritta alla propria provincia e regione di residenza. In entrambi in casi è limitata la disponibilità a trasferirsi all'estero (rispettivamente il 14,5% e il 13,5%). Atteggiamenti ben differenti si osservano per genere[8], le donne sono in assoluto meno propense alla mobilità, infatti oltre il 52% non accetterebbe in nessun caso l'offerta, a cui possiamo aggiungere un ulteriore 28,6% che sarebbe disponibile ad accettare un lavoro che le richiederebbe di trasferirsi solo all'interno della propria provincia e/o regione di residenza.

8. Per comodità di lettura mostriamo solo l'analisi di genere della condizione in cerca auto dichiarata, ma anche in questo caso si osservano comportamenti molto simili.

Tabella 5.5 **Comportamenti delle persone in cerca di lavoro, condizione auto-dichiarata e ILO, incidenza % per genere**

	In cerca definizione ILO	Condizione prevalente auto dichiarata In cerca		
		Totale	Uomini	Donne
Per accettare un lavoro, sarebbe disponibile a trasferirsi? Se sì, fino a dove?				
No, in nessun caso	40,2	42,1	28,9	52,4
Sì, solo all'interno della mia provincia	16,4	17,3	13,9	20,1
Sì, solo all'interno della mia regione	10,7	9,9	11,6	8,6
Sì, anche in un'altra regione	18,1	17,2	23,5	12,2
Sì, anche all'estero	14,5	13,5	22,1	6,7
	100,0	100,0	100,0	100,0
A parità di tutte le altre condizioni, lei accetterebbe un lavoro che non offrisse copertura assicurativa e/o previdenziale?				
Si	28,0	27,5	27,6	27,3
No	72,0	72,5	72,4	72,7
	100,0	100,0	100,0	100,0
Perché lo accetterebbe?				
Lo accetterei in attesa di un altro lavoro	73,2	69,5	68,5	70,3
Per ricevere un reddito netto più elevato	25,3	28,7	29,1	28,4
Altro	1,5	1,8	2,4	1,2
	100,0	100,0	100,0	100,0
Lei ha ricevuto offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni?				
Si	15,1	13,7	15,6	12,2
No	84,9	86,3	84,4	87,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
Pensa di accettare l'offerta ricevuta?				
Si	43,7	43,1	44,1	42,1
No	44,0	45,6	43,3	47,8
Non sa	12,3	11,4	12,7	10,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

›››

segue
Tabella 5.5

	In cerca definizione ILO	Condizione prevalente auto dichiarata In cerca		
		Totale	Uomini	Donne
Per quale motivo pensa di rifiutare l'offerta di lavoro?				
Inquadramento inferiore aspettative	10,7	14,6	18,2	11,3
Forma contrattuale non adeguata	14,6	17,2	21,6	13,1
Retribuzione troppo bassa	35,4	31,5	35,7	27,6
Orario di lavoro eccessivo	14,8	13,5	7,7	18,9
Sarebbe stato necessario trasferirmi	10,2	8,6	4,9	12,0
Offerta di lavoro irregolare	7,0	6,6	4,1	9,0
Altro	7,3	8,0	7,8	8,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Totale in cerca	1.687.833	3.083.345	1.328.515	1.754.831

Fonte: ISFOL PLUS 2008

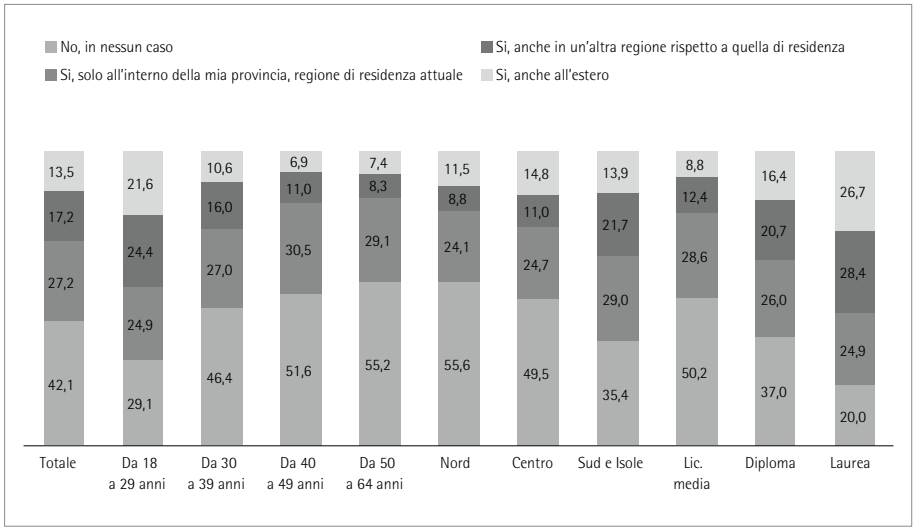
Il 28% (27,5% degli in cerca auto dichiarati) accetterebbe un lavoro che non offrisse copertura assicurativa e/o previdenziale, ma per molti la decisione è dettata dall'urgenza di trovare un lavoro, infatti oltre il 73% direbbe di si in attesa di trovare poi un lavoro con maggiori garanzie. Tra chi si è auto definito in cerca, invece, circa il 29% (contro il 25,3% dei disoccupati formali) accetterebbe la proposta per ricevere un reddito netto più elevato e l'atteggiamento è omogeneo anche per genere.
Poco più del 15% dei disoccupati ILO ha ricevuto almeno un'offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni, la quota scende al 13,7% tra i disoccupati auto percepiti, attestando la maggiore efficacia di una ricerca attiva dei primi sui secondi, soprattutto se donne, ma in entrambi i casi poco più del 43% pensa di accettare l'offerta, con un'incidenza superiore tra gli uomini rispetto le donne. Interessante è anche la quota di indecisi, pari rispettivamente al 12,3% e 11,4%. Tra chi pensa di rinunciare all'offerta ricevuta la motivazione principale è una retribuzione inferiore alle proprie aspettative, oppure una forma contrattuale non adeguata alle proprie richieste, ciò soprattutto in un'ottica maschile, mentre una donna in cerca su cinque dichiara di non poter accettare l'offerta perché l'orario di lavoro richiesto è superiore alle sue disponibilità, confermando le maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia delle donne.
Le aspettative e i comportamenti di chi cerca lavoro sono ben diversi tra uomini e donne, ma cambiano radicalmente anche per classi di età, titolo di studio e area geografica. La figura che segue (fig. 5.1) mostra come la disponibilità a muoversi verso il lavoro

si riduce al crescere dell'età, mentre cresce rispetto al livello d'istruzione, solo il 20% dei laureati in cerca di un lavoro non accetterebbe di spostarsi contro il 50% di chi possiede la licenza elementare e ben un laureato su due accetterebbe di muoversi in un'altra regione (28,4%) o all'estero (26,7%). Nel Mezzogiorno e nelle Isole l'indisponibilità ai trasferimenti è minore rispetto alle altre aree del Paese, infatti la percentuale di chi non accetterebbe di spostarsi per accettare un lavoro si riduce di quasi 20 punti percentuali muovendoci dal Nord verso il Sud del Paese (55,6% contro il 35,4%), ma ciò è fortemente condizionato dalle limitate opportunità lavorativa disponibili nelle regioni meridionali rispetto a quelle settentrionali. Mentre solo il 13,5% degli in cerca accetterebbe un lavoro anche all'estero, ma l'incidenza cresce al 21% tra i giovani e raddoppia tra chi possiede una laurea.

La disponibilità ad accettare offerte di lavoro senza copertura assicurativa (fig. 5.2) è maggiore tra gli ultra cinquantenni (32,6% contro appena il 25,5% della classe 18-29enni), i quali preferirebbero ricevere un reddito netto immediato più elevato, perché in molti casi hanno già maturato una copertura assicurativa e previdenziale, mentre tra i giovani la decisione di accettare l'offerta è momentanea, in attesa di trovare qualcosa di meglio. Analogo atteggiamento si osserva tra chi sta cercando lavoro nel Centro e Sud del Paese, dove la percentuale di chi accetterebbe un lavoro senza tutele è maggiore, ma rilevante è anche il disagio occupazionale e quindi più alta la necessità di accettare comunque un lavoro in attesa di trovare un'offerta migliore.

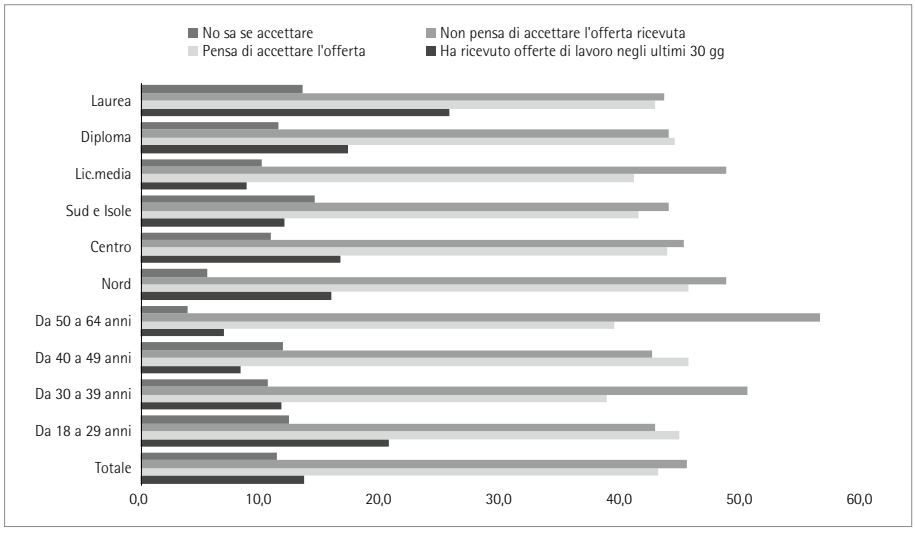
Inoltre, negli ultimi 30 giorni un ragazzo su cinque tra i 18 e i 29 anni ha ricevuto almeno un'offerta di lavoro, l'incidenza supera il 25% se l'individuo possiede la laurea. Mentre la percentuale di individui che hanno avuto opportunità lavorative diminuiscono al crescere dell'età e si riducono passando dal Nord verso il Sud del Paese.

Figura 5.1 Disponibilità a trasferirsi per trovare un lavoro, incidenza % per classe di età, area geografica e titolo di studio



Fonte: ISFOL PLUS 2008

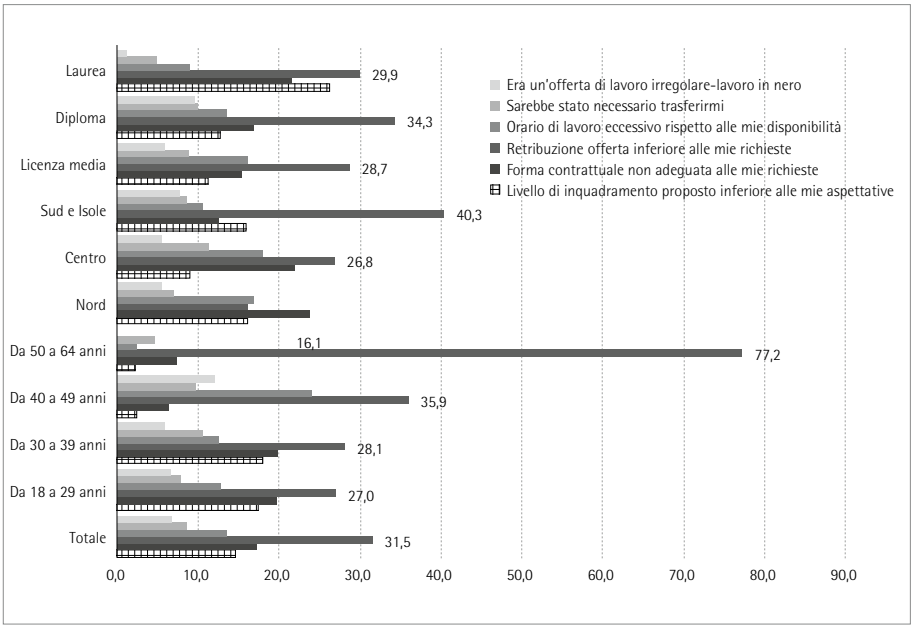
Figura 5.2 Opportunità di lavoro negli ultimi 30 giorni e disponibilità ad accettare l'offerta ricevuta, incidenza % per classe di età, area geografica e titolo di studio



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Alta è anche la percentuale di in cerca che pensa di non accettare l'offerta ricevuta (45,6%), l'andamento è discontinuo rispetto le classi di età: l'incidenza è più bassa tra i 18-29enni (42,8%), cresce tra i 30-39enni (50,6%), torna a scendere sotto la media tra i 40-49enni (42,6%), per poi raggiungere l'incidenza più elevata di non accettazione tra gli ultra cinquantenni (56,6%). La percentuale di non accettazione diminuisce passando dalle regioni del Nord verso il Sud del Paese e al crescere del titolo di studio, ma le variazioni d'incidenza osservate sono minori.
Come già osservato, una retribuzione inferiore alle proprie richieste sembra essere il motivo principale di rifiuto dell'opportunità di lavoro, ma questa motivazione assume un ruolo via via crescente tra le diverse classi di età, rappresentando quasi l'unico motivo di rifiuto per la classe over 50 (fig. 5.3). Mentre tra i 30-39enni in cerca e tra chi possiede titoli universitari un'ulteriore motivo di rifiuto dell'offerta è un livello d'inquadramento inferiore alle proprie aspettative.

Figura 5.3 Motivo del rifiuto dell'offerta di lavoro, incidenza % risposte affermative per classe di età, area geografica e titolo di studio



Fonte: ISFOL PLUS 2008

5.2 Salario di riserva e offerta di lavoro potenziale

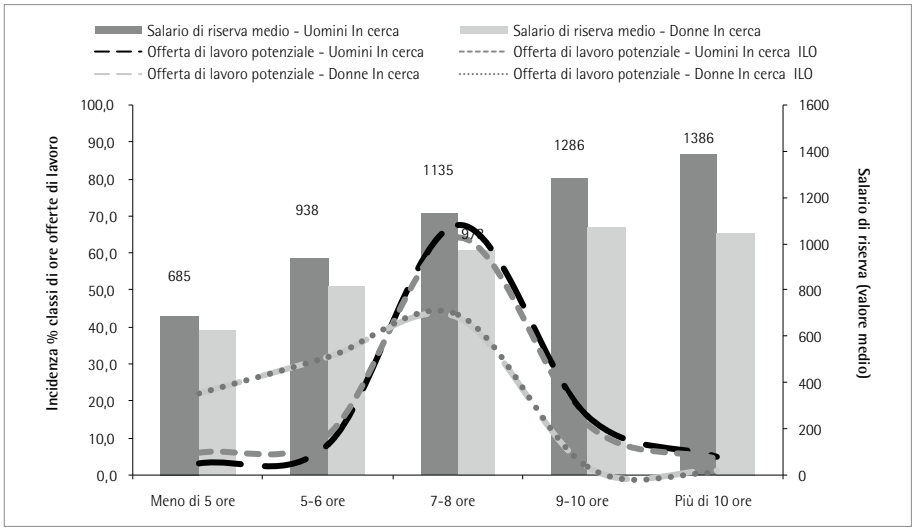
Una statistica sintetica dei comportamenti dell'offerta potenziale di lavoro è l'informazione combinata della disponibilità oraria giornaliera di lavoro e del relativo salario di riserva[9] richiesto, che insieme definiscono la "frontiera" con cui gli individui (e per controparte le imprese) devono fare i conti per determinare l'attivazione lavorativa e la ricerca di lavoro. Nel nostro paese l'offerta di lavoro potenziale combinata (orario offerto e salario di riserva) registra, fig. 5.4, una distribuzione normale molto concentrata per gli uomini intorno ai valori orari dell'impiego full-time classico (7-8 ore al giorno), mentre le donne hanno una combinazione di opzioni più ampia, che inizia con impieghi di durata inferiore a 5 ore (part-time classico) per, poi, passare ad un part-time più lungo di 5-6 ore al giorno, che registra la moda di preferenza, e che potremmo identificare come un impegno lavorativo medio, per arrivare alla non trascurabile quota di donne che offre un partecipazione piena, full-time, mentre è praticamente trascurabile l'offerta superiore a 8 ore. Anche in questo caso non si evidenziano atteggiamenti difformi tra gli in cerca auto-dichiarati e quelli che rispettano i criteri ILO, solo per gli uomini si osserva una curva di offerta potenziale leggermente più schiacciata nel caso degli in cerca ILO, con la coda a destra più ampia, ma gli scostamenti sono in ogni caso trascurabili. Le richieste economiche, il cd. salario di riserva, appaiono crescenti rispetto all'impegno offerto, con livelli più che proporzionali per chi offre 5-6 ore di lavoro e più di 8 ore. Le donne[10] hanno pretese o meglio aspettative inferiori rispetto gli uomini. Gli scostamenti medi per genere sono nell'ordine del 10% e crescono rispetto le ore di lavoro offerte[11]. Il salario di riserva degli in cerca ILO è in generale minore rispetto alla condizione auto percepita, questo perché forse una ricerca attiva di lavoro riduce il *bias* informativo tra le proprie aspettative-rivendicazione e i valori correnti di mercato per impieghi adeguati alle proprie capacità. Sicuramente nella determinazione del proprio *valore di mercato* il titolo di studio, l'età, il luogo di residenza e la famiglia di origine influiscono in maniera determinate.

9. Per la definizione analitica di salario di riserva si rimanda a G.J. Borjias, "Economia del Lavoro", Brioschi ed., 2010 (pp. 20-24). In generale possiamo intenderlo come il salario congruo per rinunciare al proprio tempo libero. L'indagine ISFOL Plus fornisce una misura diretta del salario di riserva ottenuta chiedendo alle persone in cerca di lavoro di esprimere la disponibilità in termine di ore al giorno e subito dopo il reddito minimo netto al mese che sarebbe disposto ad accettare per lavorare il numero di ore dichiarate.

10. L'informazione relativa al salario di riserva delle donne per orari offerti superiori a 8 ore non è attendibile per la limitata numerosità di casi presenti nelle classi orarie.

11. Per le donne un'offerta potenziale superiore a 8 ore è un'ipotesi trascurabile, quindi anche il salario di riserva offerto non è una misura d'analisi attendibile.

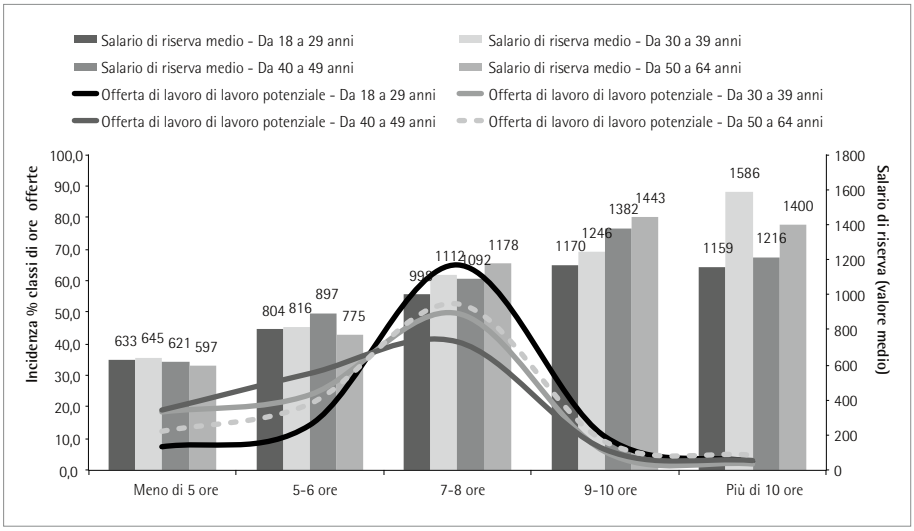
Figura 5.4 **Salario di riserva (valore medio in euro al mese, scala destra) e offerta di lavoro potenziale (frequenze relative % per classi orarie, scala sinistra) per le persone in cerca di un lavoro: lettura di genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 5.5 mostriamo la distribuzione dell'offerta potenziale di lavoro e delle richieste economiche per classe oraria in funzione dell'età dell'intervistato.

Figura 5.5 **Figura 5.5 - Salario di riserva e offerta di lavoro potenziale per età delle persone in cerca di lavoro (valore medio e incidenza %)**

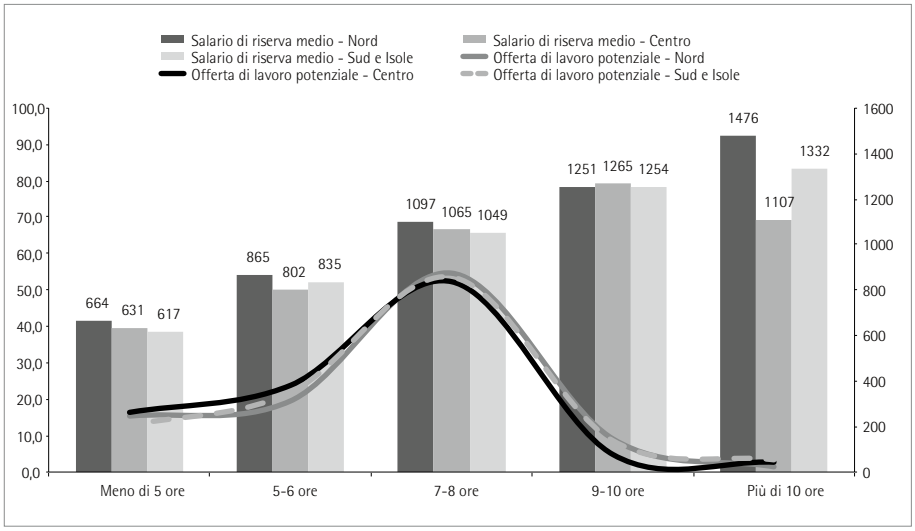


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Si osserva come al crescere dell'età e quindi probabilmente dell'esperienza si alzano le pretese economiche. Si vede bene anche la forma funzionale delle distribuzioni che evidenzia come l'orario prevalente offerto dei giovani (18-29 anni) è il full-time, mentre le alternative offerte dalle persone in cerca adulte è più ampio, evidenziando una maggiore disponibilità a forme di lavoro part-time, soprattutto tra gli ultra cinquantenni. Anche rispetto l'area geografica di residenza l'offerta (fig. 5.6) potenziale principale è il tempo full-time, le altre classi orarie hanno un ruolo residuale, mentre il salario di riserva degli individui che cercano lavoro nel Nord si colloca per lo più al di sopra delle pretese di chi risiede nel Sud del Paese e nelle Isole, coerentemente con i più alti salari e la minore disoccupazione media del Centro-nord[12].

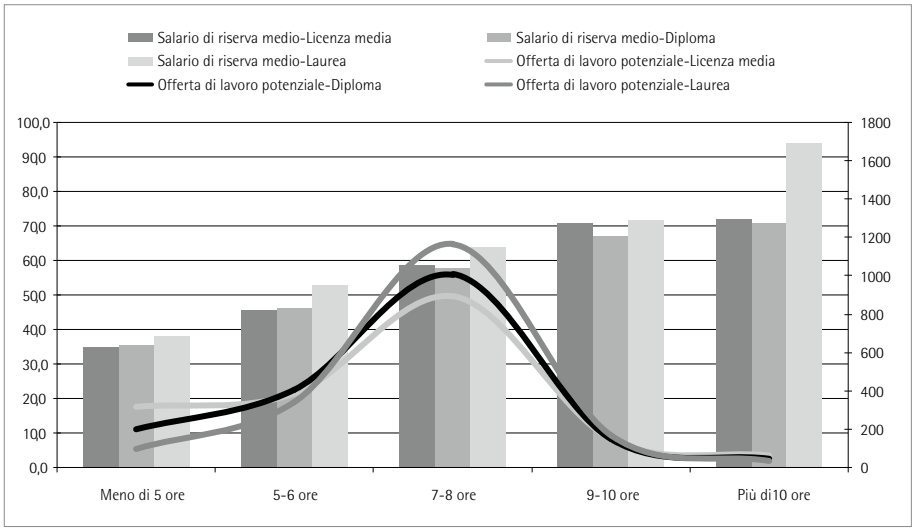
12. Altri dati disponibili per l'Italia mostrano che il salario di riserva dichiarato dalle persone in cerca di occupazione residenti nel Mezzogiorno supera sistematicamente quello dichiarato dai disoccupati del Centro-nord. Nella letteratura esistente, la relazione contro-intuitiva tra i salari di riserva e i tassi di disoccupazione regionali è stato interpretato sia come evidenza della scarsa affidabilità della variabile in questione, quantomeno nella sua misurazione effettivamente disponibile nell'Indagine sulle forze di lavoro, sia come segnale di una natura tutta "volontaria" della maggiore disoccupazione meridionale. Il paper "Reservation Wages: explaining some Puzzling Regional Patterns" di P. Sestito e E. Viviano ha smentito la tesi della natura meramente "volontaria" della maggiore disoccupazione meridionale, presentando stime del differenziale territoriale del salario di riserva depurate dagli effetti di selezione del campione e con riferimento al confronto Nord-sud, le stime ottenute implicano salari di riserva mediamente inferiori di circa il 10% nel Mezzogiorno rispetto al Centro-nord.

Figura 5.6 **Salario di riserva e offerta di lavoro potenziale per area geografica di residenza delle persone in cerca di lavoro (valore medio e incidenza %)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

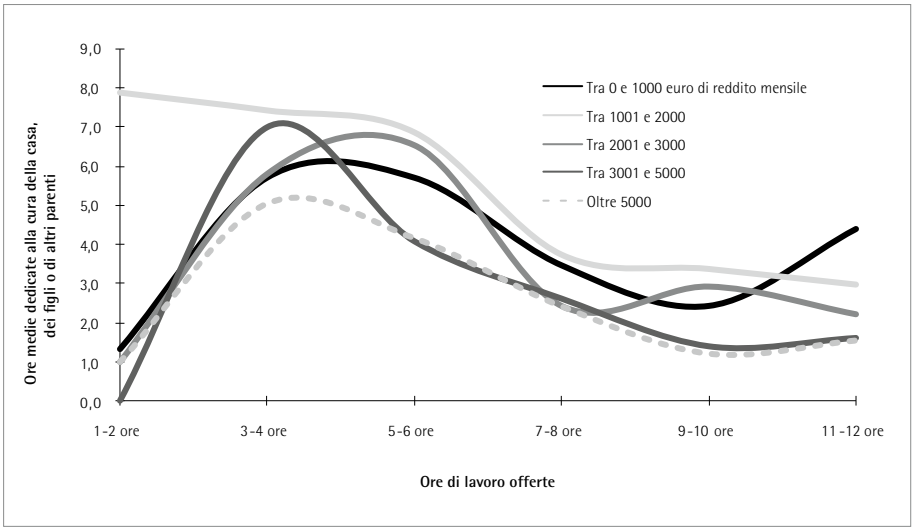
Figura 5.7 **Salario di riserva e offerta di lavoro potenziale per titolo di studio delle persone in cerca di lavoro (valore medio e incidenza %)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

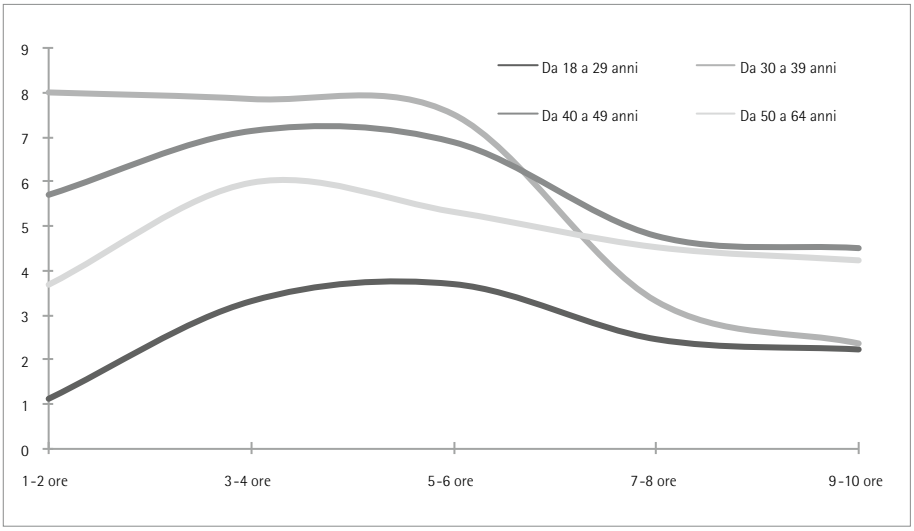
Il salario è moderatamente crescente per titolo di studio (fig. 5.7), facendo ulteriormente venir meno le motivazioni relative ad "eccessive rivendicazioni economiche" quale limite alla partecipazione lavorativa dei laureati.
Nelle figg. 5.8a e seguenti, si considera la relazione "tempo libero" impiegato in attività di cura (verso i figli, la casa o altri parenti) e l'offerta lavorativa relativa (in termini di ore/giorno potenziali). La relazione tra ore lavorate e ore spese in attività di cura è complessivamente inversamente proporzionale (-0,214). Emblematico l'ultimo grafico (fig. 5.8d) relativo agli uomini che svolgono modeste attività di cura e le donne che sono compresse nella loro offerta di lavoro (extrafamiliare) dalle cure per la famiglia.

Figura 5.8a **Cura dei figli, della casa e dei parenti (in ore/giorno) e offerta di lavoro potenziale (in ore/giorno) per classe di reddito familiari, persone non occupate**



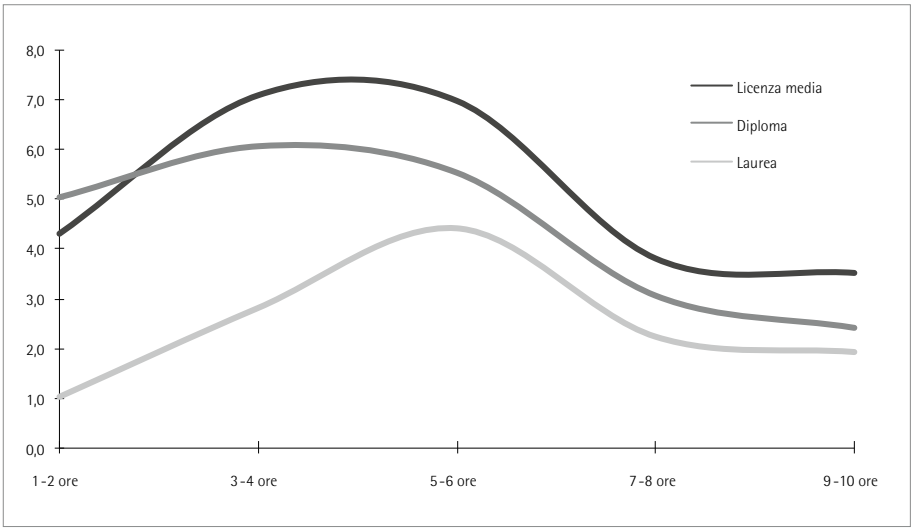
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 5.8b **Cura dei figli, della casa e dei parenti (in ore/giorno) e offerta di lavoro potenziale (in ore/giorno) per classe d'età, persone non occupate**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

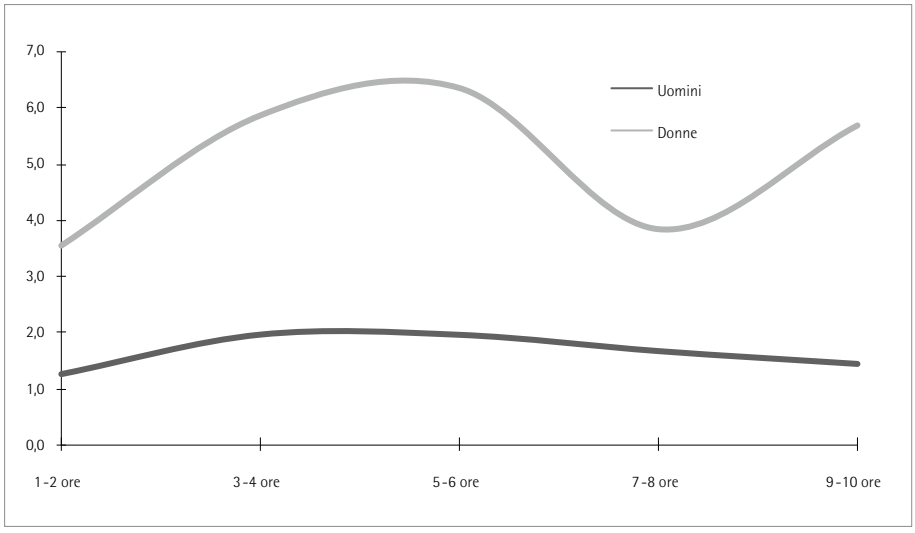
Figura 5.8c **Cura dei figli, della casa e dei parenti (in ore/giorno) e offerta di lavoro potenziale (in ore/giorno) per titolo di studio, persone non occupate**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

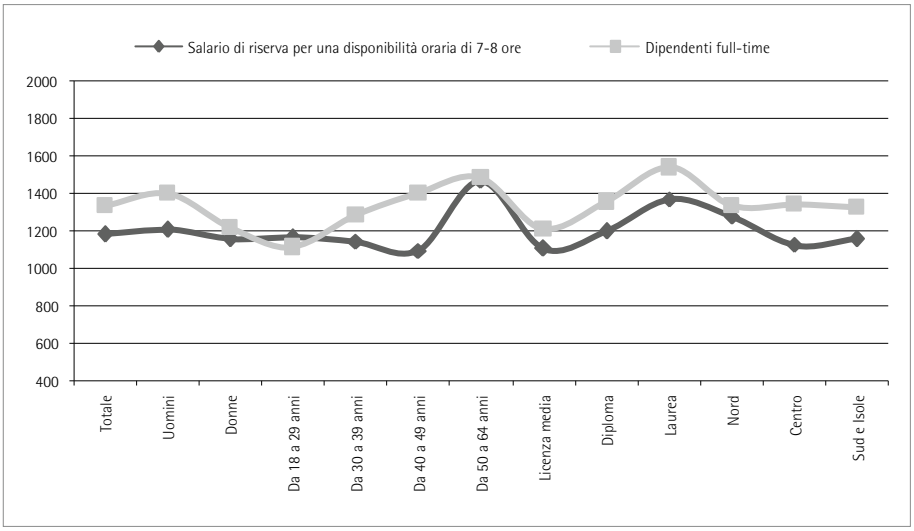
Le aspettative di reddito osservate per genere, età, titolo di studio ed area geografica sono abbastanza vicini alla realtà, infatti sono confermati, anche per il salario di riserva, i differenziali per genere e per area geografica ed altri andamenti attesi come la relazione crescente con l'aumentare dell'età e del titolo di studio. Tuttavia, una retribuzione inferiore alle proprie richieste sembra essere il motivo principale di rifiuto di un'opportunità di lavoro.
Volendo verificare empiricamente se effettivamente le "pretese" di chi cerca un lavoro sono eccessive, poniamo a confronto nella fig. 5.9 il reddito mensile minimo che farebbe accettare un lavoro con una disponibilità oraria di 7-8 ore giornaliere a chi si dichiara attualmente in cerca di occupazione con il reddito netto percepito mensilmente da un lavoratore dipendente full-time.

Figura 5.8d **Cura dei figli, della casa e dei parenti (in ore/giorno) e offerta di lavoro potenziale (in ore/giorno) per genere, persone non occupate**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 5.9 **Salario di riserva per una disponibilità oraria di 7-8 ore giornaliere e reddito netto percepito mensilmente da un lavoratore dipendente full-time, per genere, classe di età, titolo di studio e area geografica**

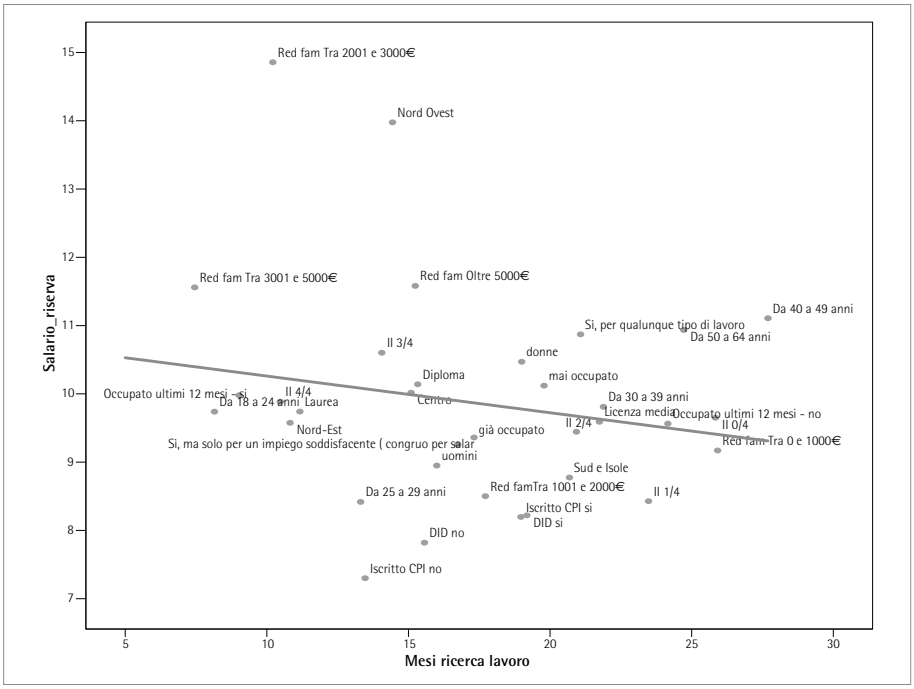


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il salario di riserva osservato per genere, età, titolo di studio ed area geografica è sempre inferiore o la massimo uguale al salario medio percepito mensilmente da un dipendente full-time. In media il suo valore è inferiore di circa 154 euro. Per gli uomini questa differenza raggiunge circa 200 euro in meno, mentre tra le classi di età si osserva una maggiore variabilità. Infatti, nella prima e null'ultima classe non esiste quasi differenza, anzi tra i più giovani le già limitate pretese economiche sono purtroppo attestate da livelli salariali percepiti ancor più bassi. Mentre le classi di età centrali dichiarano salari di riserva molto inferiori alla realtà, probabilmente perché si percepisce una maggiore difficoltà di reintegro nel mercato del lavoro, che determina un ridimensionamento delle proprie pretese economiche. Anche per chi risiede nelle regioni del Centro e del Sud del Paese si osservano richieste salariali inferiori, probabilmente per le maggiori difficoltà riscontrante nella ricerca di un lavoro, rispetto al Nord del Paese.
Nel grafico seguente (fig. 5.10), si osserva la relazione tra il salario orario di riserva e la durata del periodo di ricerca del lavoro, per vedere quali caratteristiche accomunano per tratti socio-demografici le persone in cerca di lavoro. La relazione teorica vorrebbe una correlazione negativa: al crescere della durata del periodo di disoccupazione si riduce il salario di riserva e questo è empiricamente verificata (-0,19), ma è possibile evidenziare alcune relazioni notevoli. Al crescere del titolo di studio maggiori dovrebbero essere le rivendicazioni economiche e minori i tempi di ricerca, poiché il capitale umano è mag-

giore. In realtà la prima linearità non è verificata, poiché le richieste economiche sono allineate, decrescente invece è la durata della ricerca di una occupazione. La ricchezza familiare polarizza i comportamenti dei suoi membri alla ricerca di una occupazione: le famiglie più abbienti determinano aspettative economiche sensibilmente superiori e minori tempi di ricerca rispetto a chi viene da famiglie meno agiate. Ovvero il *network* familiare emerge, ancora una volta, in tutta la sua forza come elemento discriminante nelle qualità dell'occupazione ricercata e durata della ricerca di un lavoro.

Figura 5.10 Relazione tra il salario di riserva e la durata della ricerca di lavoro, per caratteristiche socio-demografiche (euro/ora e mesi di ricerca)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Rispetto l'età si osserva un comportamento particolare, prima la relazione è decrescente (al crescere della durata della ricerca il salario di riserva richiesto diminuisce), poi si inverte, quasi a introitare una sorta di analisi costi-benefici tra partecipare a certe (cattive) condizioni e non partecipare. Il genere e l'età, inoltre, determinano un mix in tal senso molto particolare, poiché l'opzione di offrire servizi di cura, e non solo per i figli, è reale e ha un costo di mercato rilevante. Ciò si riflette sulle richieste economiche delle donne che devono tener conto dell'effetto sostituzione con servizi di cura a *costi di mercato*.

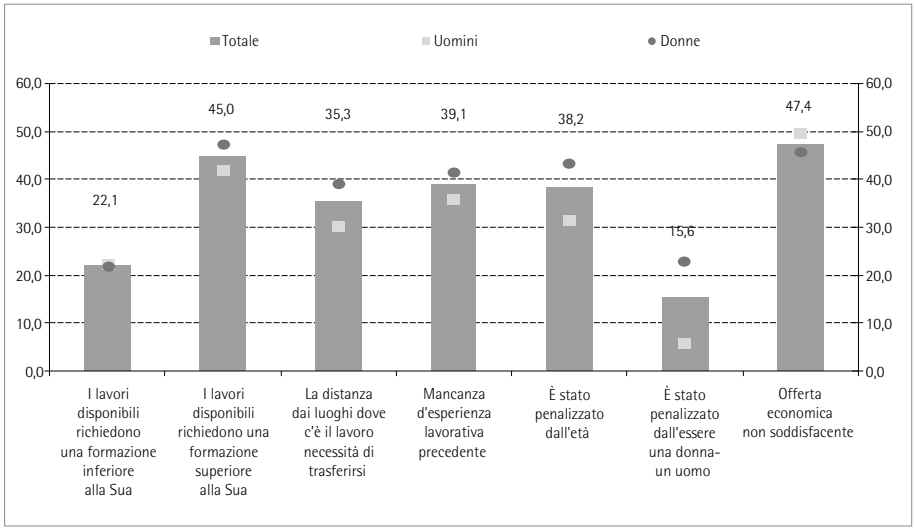
Due idealtipi di individui speculari come gli *immediatamente disponibili* e i *disponibili solo a certe condizioni* hanno comportamenti rilevati contro intuitivi. Infatti, i primi scontano livelli di salario di riserva inferiori e tempi di accesso al mercato inferiori, mentre i secondi hanno richieste salariali maggiori e maggiori tempi di ricerca di una occupazione. Sembra che i disponibili lo siano, di fatto, meno degli indisponibili.
Le abilità informatiche e la conoscenza della lingua inglese (indicate nella figura come Il n/4, dove n indica 1 abilità su 4, 2 su 4, ecc.) mostrano una moderata differenza nei livelli di salario di riserva, ma una miglior penetrazione nel mercato al crescere degli skills disponibili.

5.3 Difficoltà nella ricerca di un lavoro

Nella ricerca di un lavoro sono molteplici le difficoltà che un individuo si trova ad affrontare per trovare un impiego (fig. 5.11), prime tra tutte un'offerta economica non soddisfacente ed un mismatch tra domanda di lavoro che richiede competenze troppo alte per l'individuo che si offre o, viceversa, eccessive competenze possedute per l'impiego messo sul mercato[13]. Tutto ciò è solo un problema di comunicazione delle informazioni e di orientamento. Anche la mancanza di un'esperienza lavorativa precedente o la richiesta a trasferirsi, scoraggia molti individui. Altrettanto elevato è il disagio legato all'età (troppo anziano, troppo giovane) e alla qualità dell'offerta lavorativa. In tutto questo si evidenzia solo marginalmente una specificità di genere. In generale, le donne subiscono in modo più pesante la richiesta di una formazione superiore alla loro e la distanza del luogo di lavoro, ma lamentano fortemente anche il fatto di essere penalizzate dall'età e dall'essere donne, mentre inferiore è il peso di un'offerta economica non soddisfacente.

13. Il tema è di tale interesse che il premio Nobel per l'Economia 2010 è stato assegnato agli americani Peter Diamond, Dale Mortensen e Christopher Pissarides per una nuova metodologia d'analisi dei mercati, in particolare quello del lavoro, che cerca di spiegare le difficoltà di armonizzazione tra domanda e offerta e i meccanismi con cui la regolamentazione e la politica influenzano occupazione e retribuzioni.

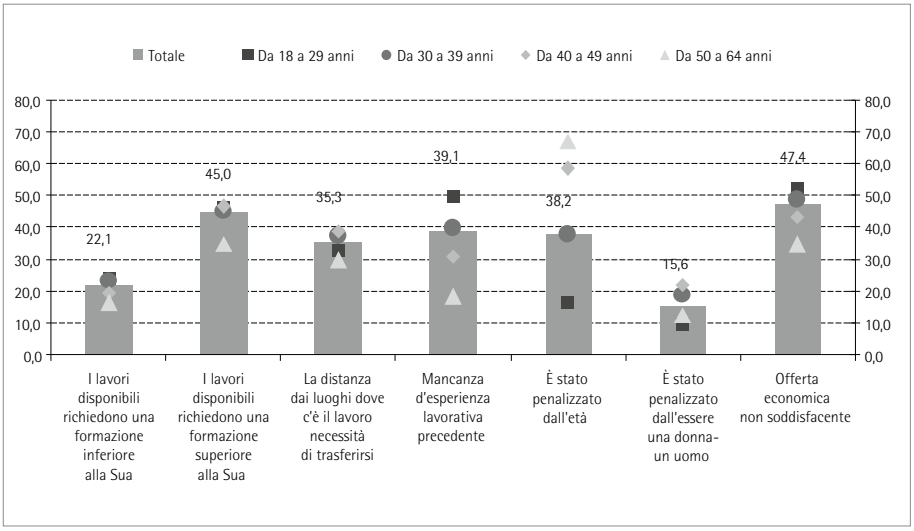
Figura 5.11 **Difficoltà nella ricerca di un lavoro, incidenza % per genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

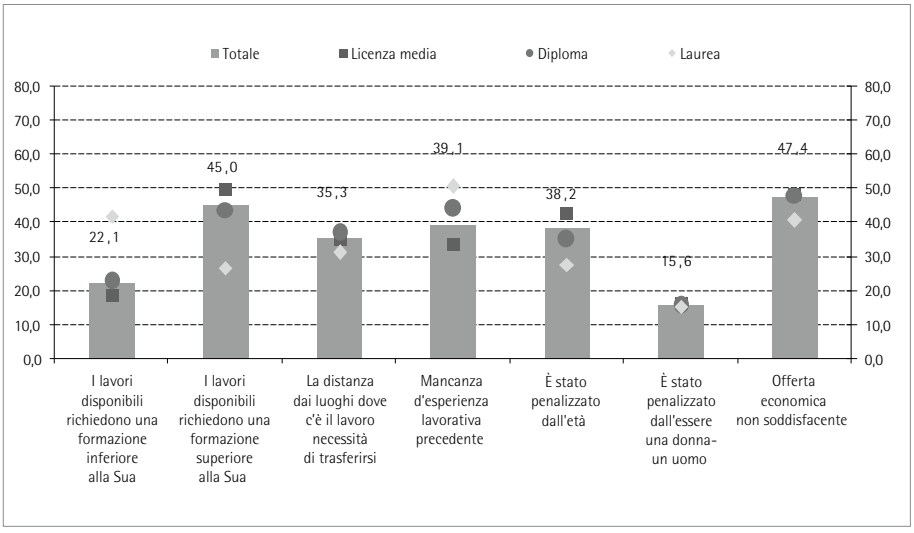
L'analisi per classi di età (fig. 5.12) permette di evidenziare differenze sensibili nelle difficoltà di ricerca di un lavoro. Infatti, mentre per chi ha meno di 30 anni la mancanza d'esperienza lavorativa ed un'offerta economica non soddisfacente rappresentano gli impedimenti principali nel trovare un'occupazione, per chi ha più di 40 anni e soprattutto per gli over cinquanta, l'età rappresenta un ostacolo quasi insormontabile nella ricerca di un lavoro. Inoltre, le trentenni e le quarantenni lamentano di essere penalizzate dall'essere donna, collegato probabilmente al maggiore "rischio di maternità". Anche il fatto di possedere un titolo universitario può, in alcuni casi, creare paradossalmente maggiore difficoltà nella ricerca di un lavoro. È, infatti, superiore al 40% l'incidenza di laureati che lamentano di possedere una formazione in molti casi superiore alle richieste dei lavori disponibili. Ma anche la mancanza di un'esperienza lavorativa rappresenta un limite nella ricerca di un lavoro, soprattutto per chi possiede una laurea (fig. 5.13).

Figura 5.12 **Difficoltà nella ricerca di un lavoro, incidenza % per classe di età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 5.13 **Difficoltà nella ricerca di un lavoro, incidenza % per titolo di studio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

5.4 La ricerca di lavoro: l'intermediazione fallita

Nel processo di ricerca di un lavoro (tab. 5.6) si utilizzano tutte le possibilità disponibili, in primis le più vicine (amici parenti e conoscenti, centri per l'impiego) e meno costose (lettura di annunci sui giornali e invio CV), fino a quelle più impegnative (agenzie di lavoro) e strutturate (concorsi, contatti nell'ambito professionale). L'utilizzo di un canale non è alternativo o concorrente all'utilizzo di altri metodi di ricerca, quindi molti sono gli individui che si attivano su più fronti contemporaneamente. Degno di nota l'attivismo delle persone laureate che fanno una ricerca di lavoro molto intensa e su tutti i fronti disponibili. Infatti l'utenza laureata è particolarmente rilevante nelle *Agenzie di somministrazione* (interinale), nelle *Società di ricerca e selezione del personale*, nelle *Scuole, Università e istituti di formazione*, ma è elevato anche il ricorso alla *Lettura di offerte di lavoro sulla stampa, l'Auto candidature* e la partecipazione a *Concorsi Pubblici*, ovvero nei canali istituzionali e formali.

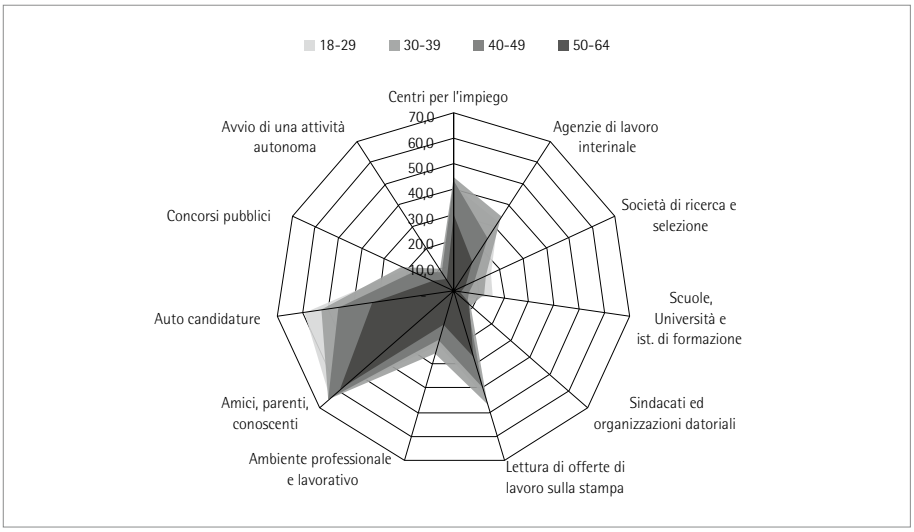
Tabella 5.6 **Canali utilizzati da persone in cerca, totale e aggregati rilevanti (risposte multiple, %)**

	Totale	Donne	Da 18 a 29 anni	Sud	Laurea
Centri per l'impiego	41,5	38,4	44,0	38,8	48,6
Agenzie di lavoro interinale	29,4	31,8	27,7	23,6	42,2
Soc. di ricerca e selezione del personale	12,5	13,8	11,5	11,5	24,1
Scuole, Università e istituti di formazione	10,8	9,2	12,0	10,4	38,0
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	42,1	39,9	43,8	38,5	56,5
Contatti nell'ambiente lavorativo	22,1	26,5	18,7	22,4	33,2
Amici, parenti, conoscenti	64,3	65,9	64,5	66,6	60,3
Auto candidature	51,1	53,0	49,7	48,1	75,4
Concorsi pubblici	19,2	17,7	20,3	21,9	41,0
Avvio di una attività autonoma	8,2	10,7	6,3	8,8	11,3
Sindacati ed organizzazioni datoriali	7,2	7,6	6,8	6,8	8,0
Nessuno di questi	5,5	5,6	2,8	5,4	2,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tutte le persone in cerca, indipendentemente dalla loro età, manifestano sostanzialmente la medesima inclinazione verso i vari canali di ricerca (fig. 5.14).

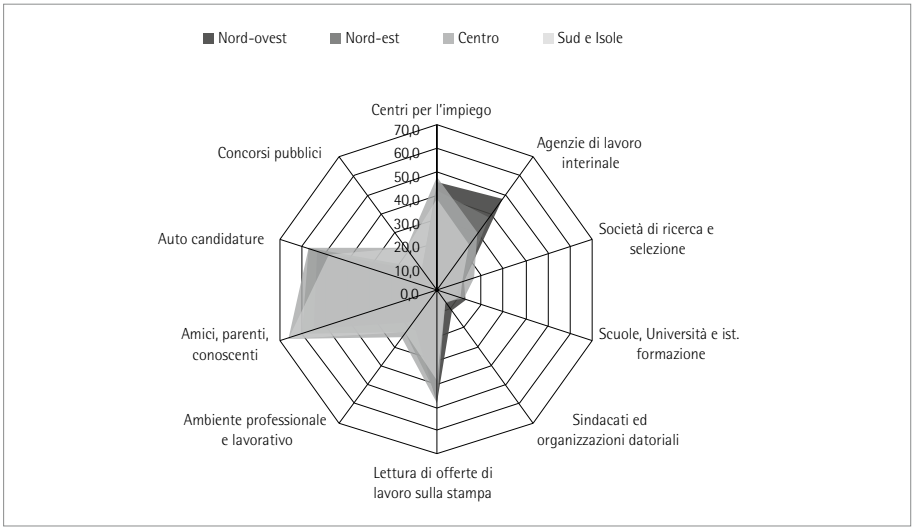
Figura 5.14 Canali di ricerca per età della persone in cerca, incidenza % per classe di età



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Questo comportamento piatto è ormai tipico di mercati del lavoro in cui gli individui si sentono attori passivi. Ciò inibisce, anche in situazioni radicalmente differenti, "terze vie" alternative, ovvero non si notano comportamenti "evolutivi o discriminati" ma piuttosto "abitudinari" e "ricorsivi". Serve una migliore informazione per "imparare a cercare lavoro attivamente".
Questo immobilismo è giustificato? Tra Centro-nord e Sud si notano alcune differenze (fig. 5.15): è stato superiore il ricorso a canali informali nel Mezzogiorno, mentre nel Centro-nord si sono ottenuti impieghi in maniera maggiore dalle Agenzie di lavoro interinale e dai Centri per l'Impiego. Ciò sconta un tessuto economico e un livello di servizi assai diverso per livelli di *performance*. In altri termini possiamo dire che la ricerca di lavoro è funzionale al mercato del lavoro locale (domanda) e alle abilità e disponibilità individuali (offerta di lavoro).

Figura 5.15 **Canali di ricerca per età della persone in cerca, incidenza % per area geografica**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Quali canali hanno dato luogo a concrete occasioni di impiego (tab. 5.7). Pur non essendo metodologicamente corretto rapportare il numero di utilizzi di un canale con il numero di successi medi (andrebbe fatto a livello individuale e al netto di utilizzo ripetuti) appare interessante osservare le *performance* dei singoli canali. Ogni 100 utilizzi, il canale amici parenti e conoscenti ha fatto ottenere 30 occasioni di lavoro, concreta e reale, sebbene attualmente svanita o terminata. Molto alti, apparentemente, i risultati dell'auto candidature (26%) e importanti anche i ritorni dei canali CPI (8%) e agenzie di lavoro interinale (10%). La condizione attuale di questi individui ci fa supporre che l'attività lavorativa intermediata fosse particolarmente fragile, seppur dobbiamo ricordare come forte sia il *turn over* nell'occupazione italiana e quindi il riproporsi sistematico di fasi di collocamento, in particolare per chi si specializza in certe attività, tipiche di certi settori, è naturale.

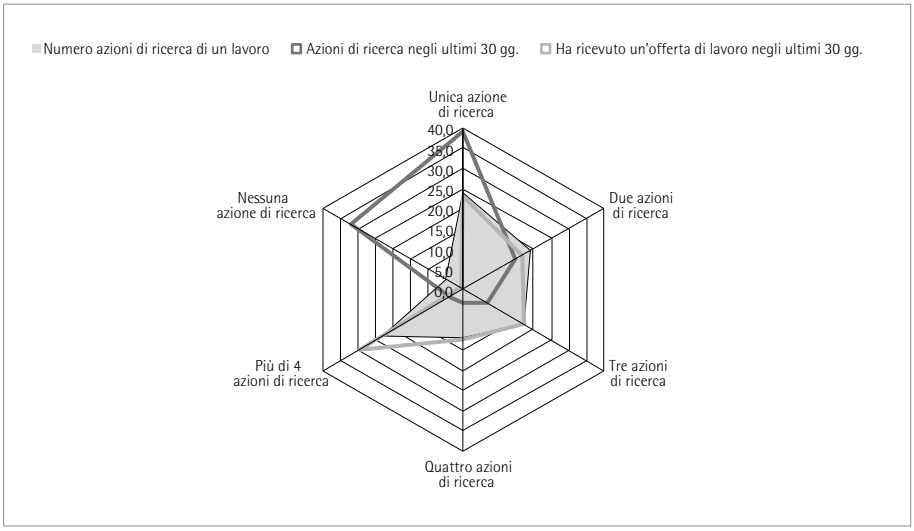
Tabella 5.7 **Canali utilizzati da persone in cerca che hanno dato una possibilità concreta di impiego, totale e aggregati rilevanti. Valori %**

	Totale	Donne	Da 18 a 29 anni	Sud	Laurea
Centri per l'impiego	8,2	10,5	6,9	7,2	10,6
Agenzie di lavoro interinale	10,4	8,7	12,4	6,3	14,4
Soc. di ricerca e selezione del personale	2,6	3,5	2,5	3,0	3,4
Scuole, Università e ist. di formazione	2,7	4,0	4,2	1,3	10,7
Lettura di offerte di lavoro sulla stampa	5,7	3,9	3,1	5,5	5,6
Contatti nell'ambiente lavorativo	6,6	5,4	5,8	7,8	6,7
Amici, parenti, conoscenti	30,5	30,2	29,2	35,3	14,2
Auto candidature	25,8	22,3	25,9	28,1	31,5
Nessuno di questi	16,1	19,3	17,9	16,2	13,4

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le persone che cercano lavoro, in qualsiasi modo, ovviamente hanno diverse intensità di ricerca che, in ambienti analoghi (professionali, territoriali, ecc.) conferiscono diverse *performance* all'attività di intermediazione.
La fig. 5.16 mostra come circa un individuo su quattro nella ricerca di un lavoro sta utilizzando in generale un unico canale d'intermediazione, ma un altrettanto 23% sta compiendo più di quattro azioni al fine di trovare un'occupazione.
Circoscrivendo la finestra temporale agli ultimi 30 giorni ovviamente anche l'attivismo si riduce fino ad annullarsi, infatti il 32% degli individui che si sono dichiarati in cerca di un lavoro non ha compiuto nessuna azione di ricerca nell'ultimo mese e il 39% un'unica azione di ricerca.

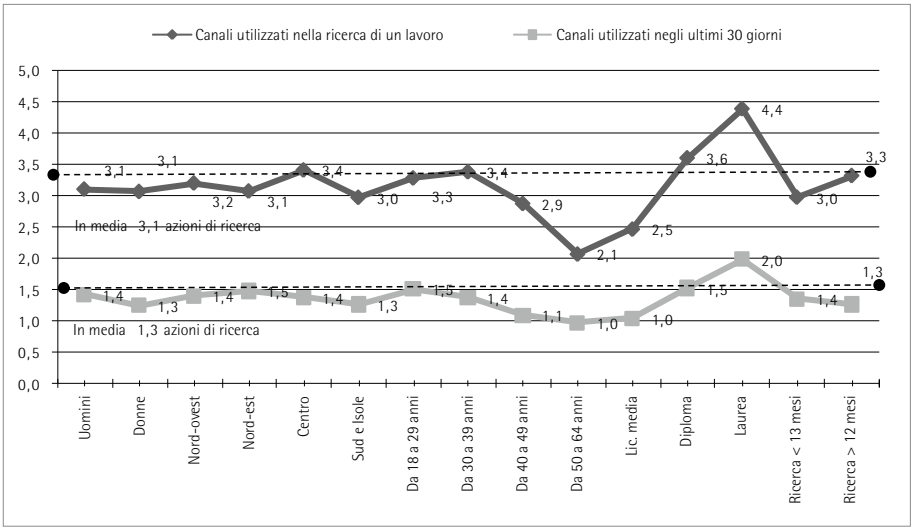
Figura 5.16 **Persone in cerca per numero azioni di ricerca di un lavoro**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

In media, un individuo in cerca di un lavoro ha compiuto più di 3 azioni di ricerca, ma il valore scende a poco più di una azione (1,3) nell'ultimo mese (fig. 5.17). Non esistono differenze significative per genere o area geografica, mentre è netto il minore impegno nell'utilizzo di più canali di ricerca al crescere dell'età, che può in qualche modo essere inteso anche come segnale di sfiducia nei confronti del mondo del lavoro. Al crescere del livello d'istruzione aumenta il numero di canali attivati per trovare un lavoro: il numero medio di azioni di ricerca compiute da chi possiede al massimo la licenza media è 2,5 canali, mentre tra chi ha un titolo universitario il valore medio raggiunge 4,4 canali di ricerca. Analoghi comportamenti si osservano nella "ricerca negli ultimi 30 giorni", ma le differenze sono più contenute.

Figura 5.17 **Persone in cerca per numero medio azioni di ricerca di un lavoro, per genere, area geografica, classe di età, titolo di studio e durata di ricerca di un lavoro**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Sfruttando la dimensione longitudinale della rilevazione ISFOL PLUS è possibile identificare alcune transizioni notevoli. L'idea è quella di verificare quali strategie di ricerca abbiano applicato soggetti presenti nel mercato del lavoro tra il 2006 e il 2008, mettendo in evidenza alcune caratteristiche note. In particolare è possibile mettere a confronto (tab. 5.8), con le dovute cautele interpretative dovute alla dimensione campionaria longitudinale inferiore a quella sezionale, la strategia di ricerca delle persone con un'occupazione non standard nel 2006 che sono ancora non standard nel 2008 (atipicità come trappola della precarietà) e quelli che da non standard nel 2006 sono passati a standard nel 2008 (atipicità come ponte verso un lavoro stabile).

Tabella 5.8 **Canali utilizzati da persone in cerca che hanno dato una possibilità concreta di impiego. Valori %**

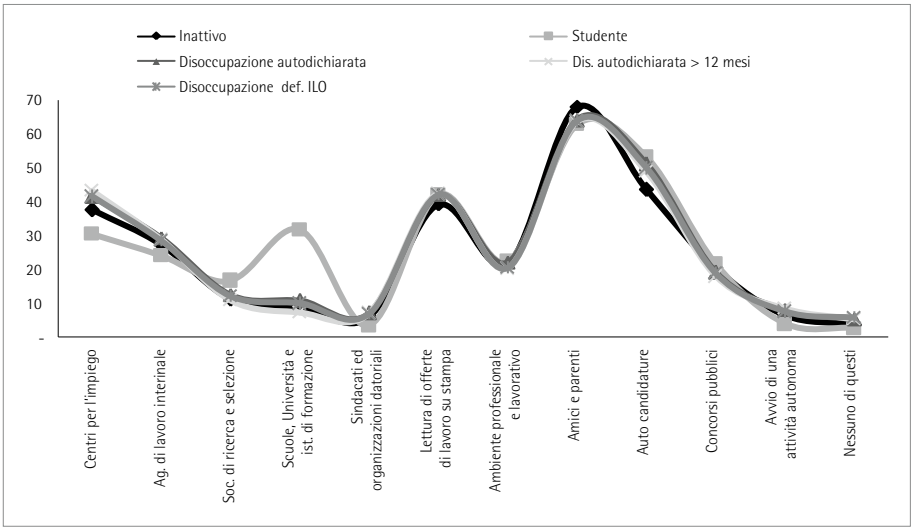
	Hanno dato una occupazione		Utilizzati per la ricerca				
	Atipico06 Atipico08	Atipico06 Standard08	Atipico06 Atipico08	Atipico06 Standard08	Disocc06 Disocc08	Disocc06 Occupato08	Studente06 Occupato 08
Servizi Pubblici per l'impiego	8,0	4,0	12,0	9,0	15,0	12,0	8,0
Servizi Privati per l'impiego	17,0	13,0	21,0	18,0	18,0	21,0	22,0
Informale professionale	34,0	39,0	41,0	45,0	39,0	40,0	42,0
Informale amicale	29,0	33,0	17,0	19,0	21,0	21,0	23,0
Concorsi	12,0	12,0	9,0	8,0	7,0	6,0	6,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Legenda canali: Servizi Pubblici per l'impiego: CPI; Servizi Privati per l'impiego: Ag. interinale, Società di ricerca e selezione, Scuole, Università, Sindacati ed org. datoriali, Informale professionale: Annunci sulla stampa, Ambiente lavorativo, Auto - candidature, Attività autonoma, Informale amicale: Amici, parenti, conoscenti, Concorsi: Concorsi pubblici.
Fonte: panel ISFOL PLUS 2006-2008

Coloro che sono rimasti intrappolati hanno fatto ricorso prevalentemente ai servizi pubblici e privati per l'impiego, mentre quelli che hanno trovato stabilità nell'occupazione hanno maggiormente fatto ricorso alle vie informali.
Le opzioni di ricerca di un lavoro di persone nel 2006 in condizione lavorativa iniziale di "occupato atipico" e "disoccupato" sono state confrontate in relazione agli esiti nel 2008, osservando che si è fatto molto ricorso ai *servizi privati e pubblici del lavoro* da parte di chi è rimasto con occupazioni non standard, è molto usato il canale *informale professionale* da chi ha stabilizzato l'occupazione non standard, mentre le persone in cerca di lavoro dal 2006 si sono rivolte infruttuosamente soprattutto ai *servizi privati e pubblici del lavoro* senza discostarsi, tuttavia, molto dai loro colleghi che invece l'occupazione l'hanno trovata (in cerca o studenti che fossero). Queste dinamiche non indicano, come ci si poteva attendere, una via maestra per la ricerca di lavoro, né strade chiuse. La fig. 5.18 sembra confermare che la modalità di ricerca sia indipendente dall'intensità e tipologia della ricerca. Infatti, modulando lo status di disoccupato con variabili sull'intensità di ricerca, vale a dire persone in cerca di lavoro *in generale* e *negli ultimi 30 giorni*, è possibile osservare se ci sono differenti strategie di ricerca tra disoccupati *percepiti, definizione ILO* e *di lunga durata*, ma anche rispetto chi si dichiara *studente* e *altro inattivi.*

Tutti i raggruppamenti manifestano sostanzialmente la medesima propensione verso i diversi canali di ricerca, una sorta di *effetto memoria* che li porta a ripercorrere la stessa strategia di ricerca, anche quando palesemente infruttuosa. Un comportamento *monocorde* è tipico di mercati del lavoro in cui gli individui si sentono scoraggiati e ciò inibisce, pur in presenza di evidenti inefficienze, l'uso di opzioni alternative. C'è una percezione crescente che gli individui, sprovvisti di reti informali, si affidino a quelli formali per bisogno e con scetticismo, con lo stesso spirito di chi butta in mare "un messaggio in una bottiglia" sapendo che la richiesta potrebbe non arrivare mai a buon fine. Anche questi risultati indicano la necessità di supplire alla "dote familiare" di reti sociali con una attività di inserimento e orientamento che ampli le spontanee capacità *self connecting* e di *job searching*. I CPI sembrano iniziare a fornire una sorta di *mappa da seguire* per l'individuazione di una via di inserimento lavorativo: infatti in molti percorsi multi canali i CPI compaiono tra i *provider* utilizzati e ciò, unito ai giudizi ricavati nel cap. 4, lasciano intravedere la metamorfosi avviata e, come nota Mariani (2007), auspicabile da *ufficio di collocamento* a *broker pubblico* tra individui e imprese, opportunità formative e crescita professionale.

Figura 5.18 Canali di ricerca utilizzati da studenti, inattivi e persone in cerca di lavoro (3 definizioni)



Legenda canali: 1 CPI, 2. Ag. interinale, 3 Soc. di ricerca e selezione, 4 Scuole e Università, 5 Sindacati ed org. datoriali, 6 Annunci stampa, 7 Ambiente lavorativo, 8 Amici e parenti, 9 Auto-candidature, 10 Concorsi, 11 Att. autonoma, 12 Altro.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

6 I giovani*

6.1 Dalla formazione all'ingresso nel mondo del lavoro

In Europa dal 2002 al 2007 si è assistito ad un netto aumento nel numero di giovani con qualifiche secondarie superiori. Nel 2007 l'istruzione secondaria superiore è stata conseguita da più del 78% dei giovani europei tra i 20 e i 24 anni. I ragazzi appartenenti alle generazioni più giovani risultano essere più qualificati rispetto alle generazioni più anziane: nel 2007 solo circa il 20% dei giovani dell'Unione europea di età compresa tra i 25 e i 34 anni non aveva ottenuto un diploma di istruzione secondaria superiore, rispetto al 41,6% della fascia di età 55-64.
Inoltre, i giovani europei contano il doppio di diplomati dell'istruzione terziaria rispetto alla fasce di età più anziane: quasi il 30% della fascia di età 30-34 anni ha conseguito un diploma di laurea di primo o secondo livello, rispetto a circa il 17% della fascia 55-64 anni. Si notano, però, molte differenze da paese a paese: in alcuni Stati membri (Belgio, Danimarca, Irlanda, Francia, Cipro, Finlandia, Svezia e Norvegia), oltre il 40% di coloro che hanno tra i 30 e i 34 anni ha conseguito una qualifica di istruzione terziaria, mentre nella Repubblica Ceca, Italia, Portogallo, Romania e Slovacchia la percentuale non supera il 20% (*Eurydice*, La rete dell'informazione sull'istruzione in Europa, 2009).
In questo capitolo descriveremo la popolazione giovanile italiana (18 e i 29 anni) cercando di far luce sulle criticità che caratterizzano le diverse fasi dello *sviluppo di carriera*[1] dei giovani: dalla formazione all'ingresso nel mondo del lavoro, passando attraverso periodi di transizione.

---

* Di Monya Ferritti, ISFOL, Federica Laudisa, Osservatorio regionale per l'Università e per il Diritto allo studio universitario della Regione Piemonte, Cristina Lolli, ISFOL e Emiliano Mandrone, ISFOL.

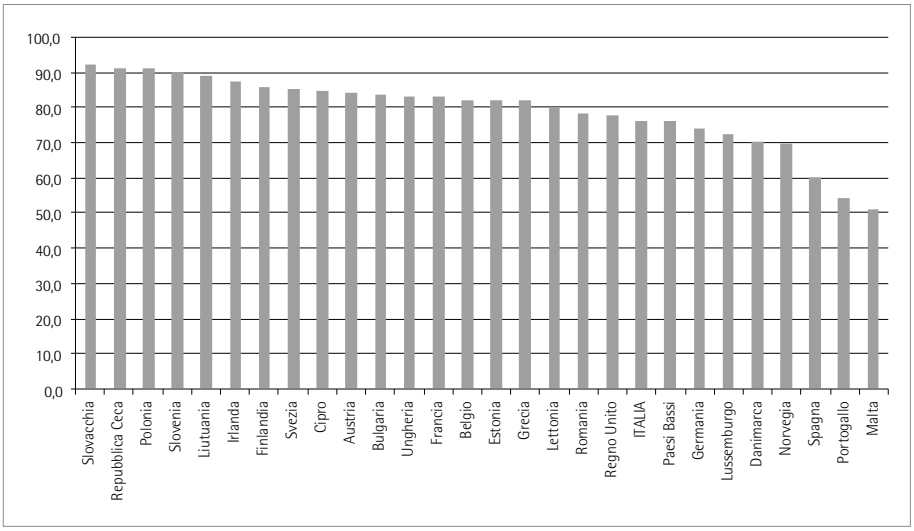
1. I cambiamenti del mercato del lavoro caratterizzati da maggior flessibilità e insicurezza contrattuale, portano l'individuo a collocarsi e ricollocarsi continuamente definendo percorsi di carriera sempre più tortuosi e inframmezzati da ostacoli. Oggi per carriera si intende "un processo fluido che si evolve nel corso dell'intera vita dell'individuo e che si declina come un tentativo costante di implementare differenti concetti di sé nelle decisioni di tipo formativo e professionale" (Super, 1989). Lo sviluppo della carriera inizia già nelle prime fasi formative e si evolve in continuazione lungo il corso di tutta la vita.

Per comodità di analisi, al fine di evidenziare alcuni aspetti peculiari relativi a specifiche età, divideremo il target giovani in due coorti successive: i giovani tra i 18 e i 24 anni e i giovani adulti tra i 25 e i 29 anni).

6.1.1 L'istruzione dei giovani

L'Italia è uno dei Paesi caratterizzati da una scolarizzazione media più bassa rispetto ai partner europei sia giovanile sia sul totale della popolazione, fig. 6.1.

Figura 6.1 **Tasso di scolarizzazione superiore della popolazione in età 20-24 anni nei paesi UE. Valori %**



Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, anno 2008

Per ciò che concerne, in particolare, la popolazione giovanile, l'Italia non ha registrato una buona *performance* rispetto a quegli obiettivi della strategia di Lisbona che indicavano il raggiungimento, entro il 2010, del tasso di scolarizzazione giovanile (individui fra i 18 e i 24 anni) almeno dell'85% (Italia 76,5% - 2008) e una riduzione al 10% del tasso dei giovani che abbandonano prematuramente gli studi. I nuovi obiettivi, indicati nel documento Europa 2020, da raggiungere entro il 2020, confermano il tasso del 10% per quanto riguarda l'abbandono scolastico e individuano nel 40% (dall'attuale 31%) la quota della popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni che deve avere completato gli studi superiori.

Dagli anni '90, dopo l'avvio di un lungo processo di scolarizzazione della popolazione giovane, è avvenuto un progressivo innalzamento dei tassi di partecipazione e di successo scolastico e le coorti più giovani manifestano una dinamica dei tassi di scolariz-

zazione in rapida evoluzione (tab. 6.1). L'incremento del grado di istruzione è quindi un fenomeno relativamente recente che interessa le fasce piu' giovani della popolazione[2]. L'Italia, in sintesi, continua a mantenere il proprio deficit formativo nei confronti degli altri Paesi economicamente avanzati e, al tempo stesso, registra al proprio interno uno squilibrio fra le giovani generazioni e quelle precedenti.

Tabella 6.1 **Evoluzione degli indicatori di scolarizzazione in Italia. Valori %**

Indicatori	Anni			
	2000/2001	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Tasso di scolarità scuola secondaria superiore (a)	86,3	92,4	92,5	93,0
Tasso di qualifica (b)	12,6	16,6	16,8	16,8
Tasso di maturità (c)	72,4	78	76,5	73,9
Tasso di produttività scuola secondaria super. (d)	67,4	70,4	68,6	66,6
Tasso di partecipazione alla FP iniziale (e)	3,9	3,3	4,3	4,7
Tasso di partecipazione alla FP post secondaria (f)	1,4	2	4,4	3,2
FL in possesso di almeno un titolo ISCED 3	52,0	59,2	60,0	61,0

Legenda:
(a) Frequentanti in totale in rapporto alla popolazione di giovani 14-18enni. Tale indicatore ha un valore diverso rispetto ai tassi di scolarità calcolati per le singole età, poiché nel numero degli iscritti sono compresi anche 19-20enni in ritardo e ancora iscritti nella scuola secondaria di II grado.
(b) Percentuale di qualificati degli istituti professionali di Stato in rapporto alla media della popolazione 16-17enne.
(c) Numero di maturi in rapporto alla media della popolazione 19-20enne.
(d) Numero di maturi - interni - in rapporto al numero degli iscritti al 1° anno di scuola secondaria superiore 5 anni prima.
(e) Iscritti in complesso ai corsi di formazione iniziale sul totale dei giovani 14-18enni.
(f) Iscritti in complesso ai corsi di formazione post secondaria e IFTS sul totale dei giovani 19-24enni.
Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, MIUR ed Amministrazioni di Regioni e Province autonome. Rapporto ISFOL 2009

Il percorso scolastico individuale rappresenta certamente una determinante degli esiti occupazionali. Per questo motivo l'indagine PLUS propone un'ampia sezione rivolta ai giovani studenti che consente di ricostruire le carriere scolastiche personali e di

2. Questa evoluzione è ben visibile anche nei risultati della passata programmazione del FSE anche se, come già affermato, l'Italia è e resta ancora distante dal raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2010. L'abbandono scolastico ha, dunque, registrato una contrazione, passando dal 25,3% del 2000 (UE27 17,6%) al 19,7% del 2008 (UE27 15,1%). Il tasso di scolarizzazione secondaria superiore è passato dal 69,4% del 2000 (UE27 76,6%) al 76,5% del 2008 (UE27 78,5%), riducendo il divario di 5 punti percentuali.

approfondire alcune tematiche relative alla formazione. In particolare è importante individuare le principali cause che favoriscono la scelta di proseguire gli studi o che concorrono nel determinare il fenomeno del *drop-out*.
Il campione dell'indagine è costituito da giovani tra i 18 e 29 anni. Come facilmente intuibile, nella classe dei più giovani (18-24 anni) è molto elevata la presenza di studenti. Infatti quasi la metà degli intervistati appartenenti a questa fascia di età (46,6%) dichiara di essere coinvolto in attività scolastiche.
La tab. 6.2 ci permette di rilevare le principali caratteristiche dei giovani studenti delle scuole secondarie di secondo grado[3] e universitari[4]. I dati si riferiscono al totale degli studenti intervistati (18-29 anni). Attraverso questi dati cercheremo di rilevare i fattori che possono condizionare la scelta di proseguire gli studi o meno.
Innanzi tutto si osserva che le ragazze sono più propense a proseguire gli studi dopo il conseguimento del diploma rispetto ai ragazzi. Infatti, nonostante le scuole secondarie di secondo grado siano frequentate prevalentemente da studenti di sesso maschile (53,2%), gli iscritti all'università sono prevalentemente di sesso femminile (57,1%). Questo dato infatti conferma la tendenza degli ultimi 20 anni (dagli anni '90 in poi), per ciò che concerne il tasso di immatricolazione all'università: a fronte di valori crescenti per la componente femminile ha registrato un calo per ciò che riguarda la componente maschile. Cio' è confermato anche nel conseguimento del diploma/laurea, infatti, se nel 2000 si è laureato (titoli triennali a ciclo unico) il 17,4% dei maschi contro il 22,3% delle femmine (con un differenziale del 5,1%), nel 2008 i maschi laureati (ogni 100 giovani di 25 anni) sono stati il 28,5% mentre le femmine il 40,3%, portando il differenziale quasi al 12% in meno di un decennio.

3. Il 76,6% dei giovani 20-24 anni ha conseguito, nel 2008, almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado. La media UE, stesso anno, è pari al 78,5%, ma la situazione è piuttosto eterogenea, ci sono, infatti, paesi in cui il tasso di scolarizzazione superiore dei 20-24enni si colloca solo poco al di sopra del 50% (Malta e Portogallo, rispettivamente 54,2% e 54,3%), preceduti dalla Spagna al 60,0% (ma sono molti i paesi che si collocano al di sotto della media UE, fra questi: Germania 74,1% e Regno Unito 78,2%). Altri paesi, invece, superano il 90% di giovani che hanno conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore (Slovacchia 92,3%, Repubblica Ceca 91,6%, Polonia 91,3% e Slovenia 90,2%). (EUROSTAT, Labour Force Survey, 2008).
4. Nell'anno accademico 2006/07 la percentuale dei giovani iscritti a un percorso universitario sul totale della popolazione di 19-25 anni era pari al 41,3%. (Dati Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca).

Tabella 6.2 **Caratteristiche degli studenti italiani (18-29 anni), valori %**

Caratteristiche	Scuola secondaria secondo grado	Università
Uomini	53,2%	42,9%
Donne	46,8%	57,1%
Totale	100,0%	100,0%
Nord-ovest	23,1	20,4
Nord-est	18,0	14,6
Centro	18,7	20,8
Sud e Isole	40,2	44,2
Totale	100,0	100,0
Studi regolari	85,4	91,0
Ha perso 1 anno	10,6	6,4
Ha perso 2 anni	3,4	1,5
Ha perso più di 2 anni	0,6	1,2
Totale	100,0	100,0
Voti medio-alti	72,5	79,7
Voti medio-bassi	25,6	15,5
Non indica	1,9	4,8
Totale	100,0	100,0
60\60 100\100	/	18,6
55-59\60 90-99\100	/	18,4
48-54\60 80-89\100	/	21,6
40-47\60 70-79\100	/	22,3
36-39\60 60-69\100	/	13,1
Non so, non ricordo	/	5,9
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le aspirazioni alla mobilità sociale e a una maggiore indipendenza possono aiutare a spiegare la rilevante tendenza all'investimento nell'istruzione da parte delle donne. La decisione di proseguire gli studi sembra essere determinata da diversi fattori tra cui la regolarità del percorso scolastico e la votazione conseguita nella scuola secondaria di primo e secondo grado.
Considerando il curriculum scolastico in termini di regolarità del percorso di studi, si rileva infatti che i giovani iscritti alle scuole secondarie di secondo grado dichiarano di aver avuto studi regolari nell'85,4%, mentre gli iscritti all'università nel 91% dei casi.
Per quanto riguarda la votazione emerge che gli studenti che frequentano le scuole secondarie di secondo grado hanno conseguito alle scuole secondarie di primo grado votazioni *medio-alte,* nel 72,5% dei casi, percentuale che sale se consideriamo gli studenti universitari (79,7%). Inoltre, circa uno studente universitario su 5 ha conseguito il diploma con il massimo dei voti e circa uno su 8 con la votazione minima. Il 40% ha ottenuto votazioni medio alte (da 80 a 99 o da 48 a 59). Le ragazze hanno migliori prestazioni scolastiche rispetto ai loro coetanei di sesso maschile: il 21,3% delle giovani universitarie, infatti, si è diplomata con il massimo dei voti contro il 15,1% dei maschi, mentre il 10% ha avuto la votazione minima contro il 17,3% dei maschi[5].
Queste osservazioni sono in parte confermate dal fatto che il 27,6% dei giovani *non studenti* dichiara di non aver continuato gli studi o di aver abbandonato il corso di scuola secondaria di secondo grado perché il proprio rendimento era scarso (tab. 6.3). L'abbandono è determinato per il 33,2% dei casi dallo scarso interesse verso il corso frequentato. Invece, i giovani diplomati che hanno tentato il percorso universitario dichiarano di rinunciare agli studi prevalentemente perché è stato loro offerto un lavoro (32%) e per la perdita di interesse verso il corso frequentato (29,5%).

5. Questi dati trovano conferma anche nelle indagini 2009 di Almadiploma sul profilo dei diplomati (Almadiploma, Profilo dei diplomati 2009, caratteristiche, riuscita scolastica, valutazioni e aspirazioni, dicembre 2009), infatti su 100 studenti (dati ponderati) il giudizio "ottimo", esito dell'esame di licenza media per le ragazze è pari al 30,0% e 20,0% per i ragazzi. Il giudizio "distinto" è stato, invece, ottenuto dal 27,1% delle ragazze e 23,7% dei ragazzi. Inoltre su 100 ragazzi (dati ponderati) il 55,6% di maschi dichiara di voler proseguire gli studi universitari dopo il diploma a fronte del 72,4% di femmine. Sulla stessa linea la pubblicazione dell'ISTAT Università e lavoro: orientarsi con la statistica (2009), che considera gli iscritti nell'anno accademico 2007/2008. Riscontra un maggiore orientamento delle donne a proseguire gli studi universitari dopo il diploma della scuola superiore (si immatricola il 74% delle donne contro il 62% degli uomini). Ossia, su 100 matricole 56 sono ragazze e 44 ragazzi. Infine, il trend di propensione femminile allo studio, prosegue anche per ciò che concerne i laureati. L'indagine di Almalaurea sul profilo dei laureati (Almalaurea, Indagine sul profilo dei laureati, 2009) conferma che il 57,2% dei laureati sono donne.

Tabella 6.3 **Motivi dell'abbandono degli studi, incidenza % 18-29enni**

Ultimo titolo di studio conseguito	Licenza media	Diploma di scuola superiore
Le hanno offerto un lavoro	20,1	32,0
Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	19,0	23,3
Il Suo rendimento negli studi era scarso	27,6	15,3
Il corso di studi non Le interessava	33,2	29,5
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL Plus 2011

La scelta dei percorsi scolastici dei giovani studenti della scuola secondaria di secondo grado (tab. 6.4) è orientata prevalentemente verso gli istituti tecnici (41,8%) e il liceo scientifico (30,3%), soprattutto per i ragazzi che scelgono gli istituti tecnici nel 53,1% dei casi e il liceo scientifico nel 31,4%.
Le femmine presentano invece una maggior diversificazione nella scelta manifestando, oltre alle preferenze per il liceo scientifico (29,1%) e per gli istituti tecnici, (28,8%) anche verso l'istruzione artistica (13,9%), il liceo classico (13%) e gli istituti magistrali (9,9%) frequentati invece solo dallo 0,7% dei maschi.

Tabella 6.4 **Studenti iscritti alle scuole secondarie di secondo grado, valori %**

	Uomini	Donne	Totale
Istituti professionali	3,4	5,3	4,3
Liceo classico	8,3	13,0	10,5
Liceo scientifico	31,4	29,1	30,3
Istruzione artistica	3,0	13,9	8,1
Istituti tecnici	53,1	28,8	41,8
Istituti magistrali	0,7	9,9	5,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La votazione conseguita nella scuola secondaria di primo grado, non solo condiziona la scelta di proseguire o meno gli studi, ma anche la tipologia di scuola di secondo grado cui iscriversi (tab. 6.5).
I giovani che hanno conseguito la licenza media con un voto medio alto preferiscono iscriversi al liceo scientifico e classico, scuole che registrano una presenza di iscritti con voti medio bassi piuttosto esigua (3,5% e 12,8%) e in buona parte anche gli istituti tecnici (33,7%) che però registrano una presenza molto elevata di giovani che hanno conseguito voti medio bassi (63,6%). Gli istituti professionali sono preferiti prevalentemente dai giovani con votazioni da medio basse alle medie (9,0%). Gli studenti che non hanno percorsi di studio regolari ed hanno perso più anni, preferiscono orientarsi verso studi di tipo tecnico o professionale. I giovani che si sono iscritti alle scuole secondarie di primo grado sono molto motivati a terminare gli studi e a conseguire il diploma (tab. 6.6). Solo l'8,4% smetterebbe di studiare se gli venisse offerto un lavoro adeguato al proprio livello di istruzione, con una leggera prevalenza dei maschi (11,5%) sulle femmine (4,8%). Il 59,5% dichiara invece di avere intenzione di concludere gli studi. Una buona percentuale (32,1%) lavorerebbe e studierebbe insieme.

Tabella 6.5 **Percorso scolastico degli studenti iscritti alla scuola secondaria di secondo grado (votazione conseguita alla scuola secondaria di primo grado e regolarità del percorso), valori %**

	Voti medio-alti	Voti medio-bassi	Non risponde	Studi regolari	Ha perso 1 anno	Ha perso 2 anni	Ha perso più di 2 anni
Istituti professionali	2,5	9,0	7,3	4,1	4,5	6,8	8,9
Liceo classico	13,2	3,5	3,0	11,8	4,4	0,0	0,0
Liceo scientifico	36,9	12,8	15,4	32,1	25,0	8,5	0,0
Istruzione artistica	9,0	6,1	2,6	8,5	6,0	6,1	2,1
Istituti tecnici	33,7	63,6	54,2	38,6	53,8	74,3	89,0
Istituti magistrali	4,7	5,0	17,6	4,9	6,3	4,3	0,0
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 6.6 **Per un'offerta di lavoro congrua (adeguata al suo livello di istruzione) lascerebbe gli studi? Valori %**

	Sì	No, lavorerei e studierei insieme	No, rifiuterei l'offerta	Totale
Voti medio-alti	6	31,4	62,6	100,0
Voti medio-bassi	15,2	33,3	51,5	100,0
Studi regolari	7,2	30,5	62,4	100,0
Ha perso più di un anno	15,5	41,7	42,8	100,0
Uomini	11,5	30,4	58,1	100,0
Donne	4,8	34,1	61,1	100,0
Totale	**8,4**	**32,1**	**59,5**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Si osserva che la motivazione a proseguire gli studi è mitigata dal tipo di curriculum scolastico individuale. Solo il 6% dei giovani che hanno avuto votazioni medio-alte alla licenza media abbandonerebbe gli studi se gli venisse offerta un'opportunità lavorativa, contro il 15,2% dei giovani che hanno ottenuto votazioni medio basse. I ragazzi che hanno avuto studi regolari e che quindi non hanno mai ripetuto una classe accetterebbe l'offerta nel 7,2%, ma i più sono intenzionati a concludere il percorso scolastico (62,4%) e quindi rifiutare l'offerta. Le intenzioni cambiano nei giovani che hanno perso uno o più anni scolastici. Infatti, il 15,5% accetterebbe l'offerta di lavoro e il 42,8% continuerebbe gli studi. Elevata, in questa categoria, risulta la percentuale di coloro che lavorerebbero e studierebbero insieme (41,7%).
Quali sono i progetti dei giovani che stanno concludendo il loro percorso scolastico? Cosa desiderano fare dopo aver conseguito il diploma di maturità? Osserviamo (tab. 6.7) i loro progetti considerando ancora una volta il loro curriculum scolastico. I ragazzi provenienti dagli istituti professionali sono propensi a cercare un lavoro nel 52,5% dei casi seguiti dai giovani provenienti dagli istituti tecnici (39,3%). I ragazzi provenienti dagli altri istituti invece dichiarano di voler proseguire gli studi in particolar modo i frequentanti i licei classico (94,6%), scientifico (89,8%) e delle socio-psico-pedagogico (ex magistrale, 84,6%). Tra i più indecisi risultano gli studenti che ricevono un'istruzione artistica che rispondono di non sapere cosa fare nell'11% dei casi. Si osserva inoltre che una percentuale elevata dei giovani che hanno ottenuto voti medio-alti alle medie (79,2%) ha intenzione di continuare a studiare contro il 47,9% dei giovani che hanno ottenuto voti medio-bassi, che invece intendono cercare un lavoro nel 41,1% dei casi. I giovani che non sono mai stati bocciati a scuola intendono proseguire gli studi nel

74,7% contro il 47,3% dei giovani che hanno perso uno o più anni. I giovani con voti medio bassi e con percorsi irregolari sono anche i più indecisi sulle scelte per il proprio futuro e registrano incidenze percentuali interessanti anche nel subentrare nella loro attività di famiglia. Si tratta, probabilmente, di ragazzi con genitori che hanno un'attività avviata e non intendono cercare altro.

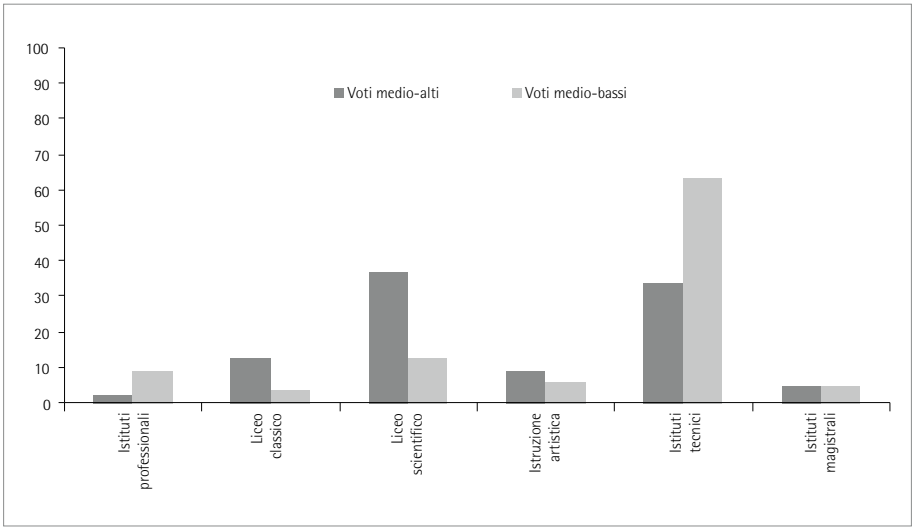
Tabella 6.7 **Intenzione a continuare gli studi dopo il diploma, valori %**

	Continuare gli studi	Cercare un lavoro	Altro	Non so	Totale
Istituti professionali	42,3	52,5	0,0	5,2	100,0
Liceo classico	94,6	4,3	0,2	0,9	100,0
Liceo scientifico	89,8	3,4	1,3	5,5	100,0
Istruzione artistica	77,3	9,4	2,1	11,2	100,0
Istituti tecnici	50,6	39,3	2,2	7,9	100,0
Istituti magistrali	84,6	9,0	0,0	6,4	100,0
Voti medio-alti	79,2	14,2	1,2	5,4	100,0
Voti medio-bassi	47,9	41,1	2,3	8,7	100,0
Studi regolari	74,7	18,3	1,1	5,9	100,0
Ha perso più anni	47,3	38,8	3,9	10,1	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Ovviamente la carriera scolastica è il sedimentarsi di più fasi e percorsi che impongono delle scelte. Tra queste una delle più rilevanti è l'opzione dopo la scuola dell'obbligo, tra le molte possibili declinazioni della media superiore. Il voto delle scuole medie inferiori influenza sensibilmente la scelta, vediamo infatti nella fig. 6.2 come verso i licei transitino gli studenti con le *performance* scolastiche migliori. La selezione è contraria per i professionali e meno marcata per le altre tipologie. Discorso a parte per gli istituti tecnici dove giungono studenti con *performance* eterogenee, rappresentando forse una scelta conservativa, che consente sia di fermarsi e cercare un lavoro rapidamente che proseguire negli studi universitari.

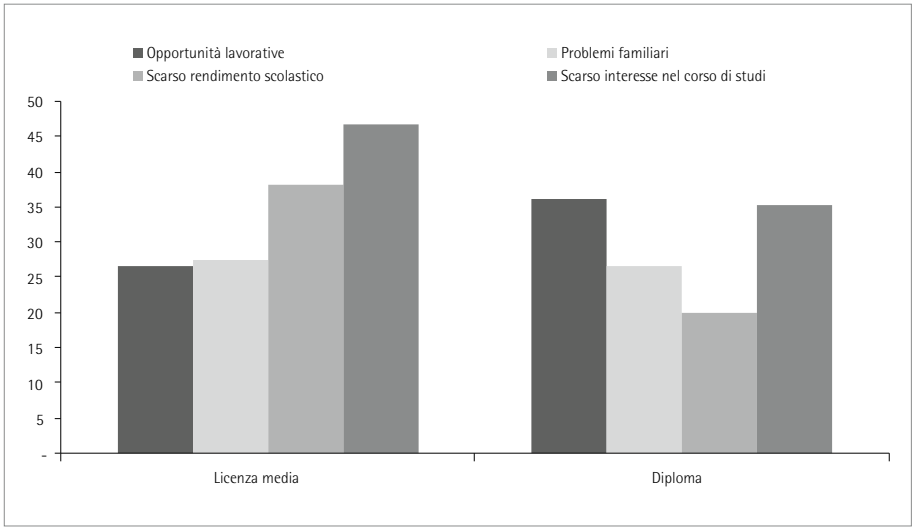
Figura 6.2 **Opzioni scuola media superiore e voti scuola media inferiore**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La scelta di interrompere il percorso scolastico è un nodo altrettanto cruciale nella vita degli individui e implica traiettorie lavorative molto differenti, raramente reversibili. Nella fig. 6.3 si mettono a confronto le motivazioni che inducono all'interruzione del percorso scolastico medio inferiore e superiore.
Mel primo step le motivazioni legate al rendimento e l'interesse scolastico sono prevalenti. Nello step successivo, almeno 5 anni dopo, le motivazioni cambiano, emergendo la possibilità concreta di una attività lavorativa alternativa alla scuola.
La voglia di mettersi alla prova nel mondo del lavoro e la necessità di rendersi economicamente autonomi senza rinunciare alla propria formazione, cresce con il crescere dell'età ed è più evidente nelle donne che negli uomini. Infatti, tab. 6.8, la maggior parte dei giovani universitari sarebbe disposta a lavorare e studiare insieme (45,3%) se le venisse offerta la possibilità di un impiego consono al proprio livello di istruzione. Se dividiamo il campione in due coorti osserviamo che tale percentuale è più bassa nei 18-24enni (44,5%) rispetto ai 25-29enni (48,3%). Considerando il genere si evidenzia una percentuale maggiore di donne (46,6%) rispetto agli uomini (43,5%). In definitiva solo un ragazzo su 10 dichiara che rinuncerebbe agli studi per un lavoro soddisfacente ed è di sesso maschile (13,9% maschi contro il 9,9% delle femmine).

Figura 6.3 **Motivazioni dell'abbandono scolastico alle medie inferiori e superiori**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

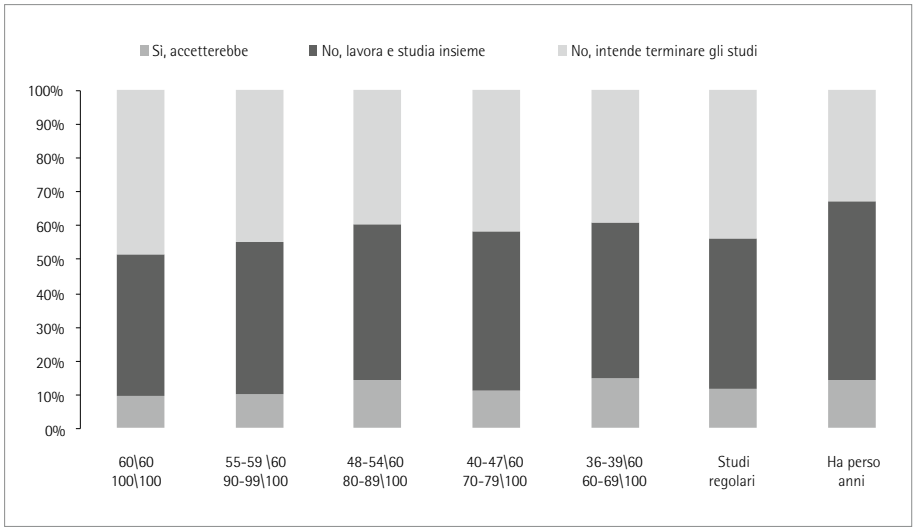
Tabella 6.8 **Scelta tra lavoro o studio. Suddivisione per genere ed età. Incrocio per genere ed età. Valori %**

		Accetterebbe	No, lavora e studia insieme	No, vuole terminare gli studi	Totale
Da 18 a 24 anni	Uomini	14,4	42,6	43,1	100,0
	Donne	9,9	45,9	44,2	100,0
	Totale	11,7	44,5	43,7	100,0
Da 25 a 29 anni	Uomini	12,4	46,6	40,9	100,0
	Donne	10,0	49,8	40,2	100,0
	Totale	11,2	48,3	40,6	100,0
Totale	Uomini	13,9	43,5	42,6	100,0
	Donne	9,9	46,6	43,5	100,0
	Totale	11,6	45,3	43,1	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Osservando il curriculum scolastico, come evidenziato per gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, anche tra gli universitari coloro che hanno ottenuto votazioni migliori durante il percorso di studi sono più propensi a terminare il percorso scelto, mentre coloro che hanno perso uno o più anni accetterebbero un'offerta di lavoro abbandonando lo studio (fig. 6.4).
La ricchezza familiare contribuisce in maniera rilevante nel condizionare la percezione e volontà di opzione studio-lavoro. Pertanto abbiamo sottoposto due quesiti circa la propensione all'abbandono degli studi, sia relativamente al futuro della carriera scolastica, che rispetto la possibilità di una opzione di interruzione in caso di offerta di lavoro. Ovviamente queste preferenze sono sensibili alla ricchezza della famiglia che, in termini economici, possiamo interpretare come minori o maggiori vincoli di bilancio e quindi minore o maggiore disponibilità degli studenti ad interrompere il corso di studi per andare a lavorare.

Figura 6.4 **Scelta tra lavoro o studio degli studenti universitari in base alle votazioni di maturità e regolarità del percorso scolastico, incidenza %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella tab. 6.9 vediamo come in media 40 studenti delle medie superiori su 100 pensano di continuare a studiare, percentuale che cala, naturalmente, a 15 su 100 per gli studenti universitari. Se si verificasse la possibilità di ottenere una occupazione di buona qualità, circa 1 persona su 10 attualmente studente lascerebbe il corso di studi per l'opportunità lavorativa. 44 studenti delle medie superiori vorrebbero conciliare studio e lavoro, che salgono a 49 su 100 tra gli studenti universitari. Se confrontiamo queste

tendenze generali con i dati provenienti dalle famiglie più povere (reddito familiare di meno di 1.000 euro al mese) vediamo come scontino una riduzione del 10% medio nella scelta di continuare gli studi, mentre l'effetto sull'opzione di andare a lavorare è molto meno marcato.

Tabella 6.9 **Opzioni studio-lavoro per ricchezza della famiglia**

Reddito familiare	Diploma	Laurea	Totale
Al termine del tuo attuale corso di studi pensi di ...?			
Continuare gli studi	40,1	15,3	45,8
Cercare un lavoro	54,3	81,6	48,3
Altro	5,6	3,1	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Per un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi?			
Sì	11,3	12,2	10,7
No, lavora e studia insieme	44,5	49,1	41,4
No, intende terminare gli studi	44,2	38,7	47,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Reddito familiare inferiore a 1.000 euro			
Al termine del tuo attuale corso di studi pensi di ...?			
Continuare gli studi	34,1	13,2	37,9
Cercare un lavoro	63,0	76,7	57,0
Altro	2,9	10,1	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Per un lavoro adeguato al tuo attuale livello d'istruzione, abbandoneresti gli studi?			
Sì	10,5	8,5	10,3
No, lavora e studia insieme	51,8	66,1	50,2
No, intende terminare gli studi	37,7	25,4	39,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il problema della scelta di iscriversi o meno all'Università è spesso condizionata dalla distanza dal luogo in cui è ubicata la sede universitaria rispetto al proprio luogo di residenza. I costi che la famiglia e lo studente dovrebbero sostenere, nel caso in cui la distanza fosse eccessiva, non riguarderebbero solo le tasse universitarie e i materiali necessari allo studio, ma anche il mantenimento della vita dello studente fuori dal focolare domestico (alloggio, vitto, ecc.). L'impossibilità di sostenere queste spese può scoraggiare le famiglie e impedire il proseguimento degli studi ai propri figli.
In Italia, tab. 6.10, il pendolarismo è rappresentato da una buona percentuale degli studenti iscritti all'Università (44,5%). Tra i giovani residenti in comuni non metropolitani i pendolari sono rappresentati dal 51,6% degli studenti contro il 7,3% degli studenti provenienti da comuni metropolitani che sono, ovviamente, prevalentemente studenti "In sede" (84,9%). Gli studenti "Fuori sede" sono il 19,7% degli studenti universitari. Ovviamente molti studenti che provengono da comuni non metropolitani sono "Fuori sede" (22%).

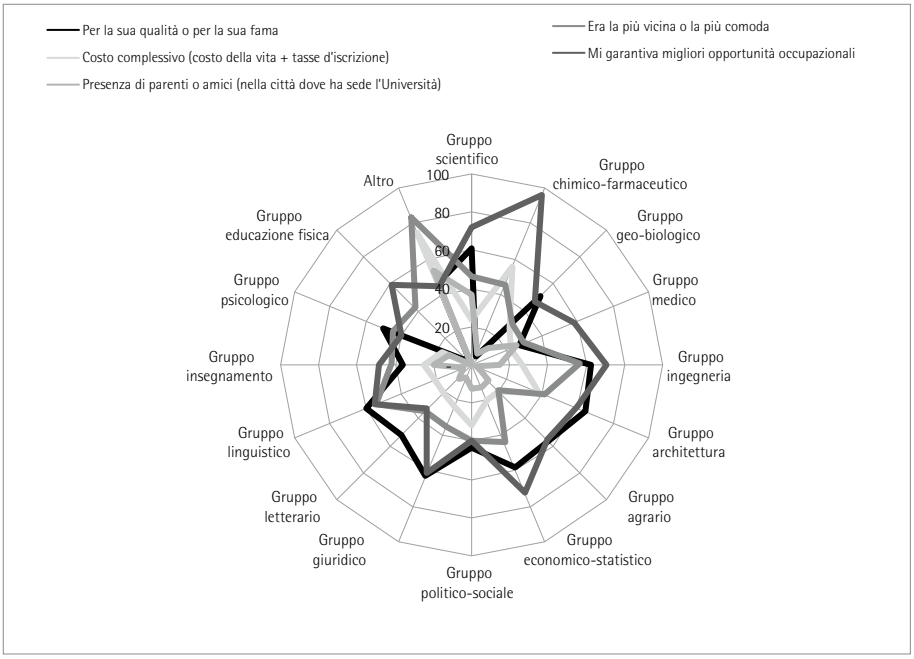
Tabella 6.10 **Pendolari e non in base alla tipo di comune di provenienza, incidenza %**

	In sede (abiti nella stessa città in cui studi)	Pendolare (abiti in una città vicina a quella in cui studi)	Fuori sede (abiti e studi in una città diversa)	Totale
Comune Metropolitano	84,9	7,3	7,8	100,0
Comune non Metropolitano	26,4	51,6	22,0	100,0
Totale	**35,8**	**44,5**	**19,7**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 6.5 si da conto, a titolo puramente descrittivo, delle principali motivazioni addotte dagli studenti universitari per gruppo disciplinare scelto.
Le opportunità lavorative e la qualità della Facoltà sono gli spetti tenuti in maggior considerazione nella scelta della sede universitarie. A ruota il vincolo logistico incide significativamente nelle opzioni di iscrizione alle varie sedi universitarie. Minori appaiono i vincoli di costo. Trascurabili i legami familiari e amicali.

Figura 6.5 **Motivazione della scelta della sede universitaria per disciplina, incidenza %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Approfondimento: il diritto allo studio universitario, una lettura comparata tra Italia, Francia e Germania

La politica del diritto allo studio, finalizzata a garantire pari opportunità di istruzione agli studenti meritevoli in condizioni economiche disagiate, come sancito dall'articolo 34 della Costituzione, poggia in Italia pressoché esclusivamente sul sistema della borsa di studio. Si tratta di un importo in denaro erogato agli studenti non abbienti per sostenerne i costi di mantenimento: lo Stato, in altre parole, interviene per alleviare il peso economico di quelle famiglie che non sarebbero altrimenti in grado di sostenere le spese per l'istruzione universitaria dei propri figli.
Il principio di rimuovere gli ostacoli di ordine economico che potrebbero disincentivare gli studenti provenienti da famiglie povere a proseguire gli studi dopo la scuola secondaria superiore è comune a tutti i paesi europei sebbene gli strumenti attuativi si differenzino parzialmente. In Francia la politica per il diritto allo studio

›››

è pressoché identica a quella italiana. In Germania il supporto viene erogato per il 50% sotto forma di borsa di studio e per il restante 50% sotto forma di prestito a tasso zero, da restituire dopo 5 anni dal termine degli studi ma solo nel caso in cui lo studente percepisca un reddito superiore ad una certa soglia. In Inghilterra viene concessa una borsa di studio agli studenti con basso reddito, i quali ricevono un ulteriore contributo, solitamente monetario, anche dall'università di iscrizione; inoltre tutti gli studenti a prescindere dalle condizioni economiche (quindi anche i beneficiari di borsa) possono ricorrere a due tipi di prestito, uno per pagare le spese di mantenimento (maintenance loan) e uno per pagare le tasse universitarie (tuition fee loan). Nel sistema inglese, quindi, da un lato, vi è il riconoscimento del sostegno a tutti gli studenti, dall'altro, si fanno ricadere i costi dell'istruzione per lo più sulla popolazione studentesca con la giustificazione che essa beneficerà dei vantaggi derivanti dall'investimento in istruzione universitaria. È certamente il sistema che si differenzia di più dal nostro.

Se il principio fondante il diritto allo studio è condiviso dai diversi Stati e gli strumenti per attuarlo sono simili, il nostro si distingue per due aspetti in particolare. In primo luogo per le scarse risorse investite, pari a meno di 300 milioni di euro nel 2008/09 ovvero un quinto di quelle spese in Francia e Germania, con la conseguenza che a fronte di una stessa popolazione universitaria (circa 2 milioni di studenti), vi sono 151mila borsisti italiani rispetto al mezzo milione di borsisti francesi e tedeschi (tab. 6A1). E il divario sembra destinato a ampliarsi stando alle cifre indicate nel disegno di legge di stabilità che riduce il finanziamento statale per borse di studio a 26 milioni di euro nel 2012. Lo studente avente diritto alla borsa non beneficiario per mancanza di risorse, che esiste solo in Italia e che oggi riguarda, in media, un idoneo su cinque, è evidente che prenderà il sopravvento se non vi sarà un'inversione di rotta.

L'inadeguatezza dell'investimento nel diritto allo studio si evince anche dalla disponibilità di posti letto: gli studenti francesi e tedeschi che alloggiano in residenza universitaria oscillano tra i 160 e i 180 mila, contro i 41 mila dell'Italia, e poiché il costo dell'alloggio è quello che incide di più nel budget di spesa dei fuori sede, sostenerlo equivale a rendere effettiva la mobilità studentesca e a favorire l'indipendenza e l'uscita degli studenti dal nucleo familiare.

In secondo luogo, per la disparità di trattamento sul territorio nazionale che si esplica sia nei criteri di accesso sia e soprattutto sul quantum dell'aiuto. In base alla regione in cui si studia, e talvolta anche in base alla sede di studio all'interno della stessa regione, lo studente accederà - o meno - alla borsa di studio con importo differente. La tab. 6A2, dove viene indicato l'ammontare stabilito da ciascuna Regione, che teoricamente non dovrebbe essere inferiore a quello fissato dalla normativa nazionale, fornisce un'idea della difformità ma non ancora in modo compiuto. Le

›››

cifre, difatti, corrispondono all'importo massimo ottenibile che è gradualmente ridotto dalle Regioni con modalità discrezionali per valori ISEE superiori ai due terzi della soglia-limite[1]. La borsa è poi erogata in parte sotto forma di servizi: viene detratta una quota quale corrispettivo del servizio abitativo e una quota in cambio della fruizione "gratuita" del servizio ristorativo: nell'uno e nell'altro caso l'importo detratto varia da regione a regione.
In breve, in Italia non esiste la garanzia certa del diritto e regole chiare e uguali per tutti, cosicché lo studente prima di iscriversi all'università non sa se riceverà un aiuto né il suo esatto ammontare che dipende dalla sede universitaria scelta. Differentemente nei due paesi comparati vi è un unico bando, ovvero vigono le stesse condizioni per tutti (il che facilita la diffusione dell'informazione), e lo studente che rispetta i criteri è sicuro che beneficerà del sostegno. A colpo d'occhio, confrontando le tabb. 6A2 e 6A3, ove sono specificati gli importi previsti in Francia, si intuisce quanto sia aggrovigliata la situazione italiana; mentre in Germania l'importo massimo ottenibile è pari a poco più di 400 euro al mese per chi abita con i genitori e a circa 600 euro per chi vive fuori dal nucleo familiare di origine.

Tabella 6.A1 **Il numero di borsisti e la relativa spesa in Italia, Francia e Germania, a.a. 2008/09**

	Italia	Francia	Germania
N. Studenti universitari	1,8 milioni	2,2 milioni	2 milioni
N. beneficiari di borsa	151.760	525.000	510.000
% di beneficiari su aventi diritto	82,50%	100%	100%
% di beneficiari su studenti regolari	13%	30%	25%
N. posti letto	40.935	160.000	180.000
Finanziamento pubblico per borse di studio (euro)	277 milioni	1,4 miliardi	1,6 miliardi

Nota: il finanziamento pubblico per borse comprende sia le risorse statali che quelle regionali.
Fonte: MIUR; BMBF; Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; Deutsches Studentenwerk; Anciaux (2008); EURYDICE; Eurostudent (2008), UNEF (2010).

1. L'ISEE o Indicatore della situazione economica equivalente è l'indicatore utilizzato per valutare la condizione economica del nucleo familiare dello studente; hanno diritto alla borsa quanti hanno un ISEE al di sotto di una certa soglia. Nel 2009/10 il limite ISEE per beneficiare della borsa poteva essere stabilito dalle Regioni entro i 14.364,73 ed i 19.152,97 euro. DM 24 febbraio 2009.

›››

È arduo stabilire in che misura la politica del diritto allo studio in Italia sia più o meno efficace di quella francese e tedesca nell'incoraggiare chi proviene da ceti non abbienti a iscriversi all'università poiché la scelta universitaria dipende, oltre che dal costo dell'istruzione universitaria (tab. 6A4), da come è strutturato il percorso scolastico che precede l'università, dall'esistenza di canali formativi alternativi di natura più professionalizzante[2], e non ultimo dall'offerta rappresentata dal mercato del lavoro. Sebbene le analisi transnazionali evidenzino una costante, che gli studenti con genitori con un basso livello di istruzione sono sottorappresentati nella popolazione universitaria in rapporto alla popolazione totale, sussistono delle differenze. In media in Europa il 17% dei soggetti con genitori non diplomati consegue una laurea, che sale al 20% in Francia mentre in Italia si contrae a meno del 10%, risultando una delle nazioni in cui è più forte l'influenza del livello dell'istruzione dei genitori sull'accesso agli studi universitari (dati EUROSTAT)[3]. Se il dato viene segmentato per fasce di età (25-34 anni, 35-44 e 45-54) al fine di verificarne l'eventuale evoluzione nel tempo, si constata che tendenzialmente la percentuale di laureati con genitori con basso livello di istruzione cresce al diminuire della classe di età - in media in Europa possiede la laurea il 15% delle persone di età compresa fra 45 e 54 anni con genitori non istruiti contro il 23% nella fascia di età 25-34 anni. In Italia, tuttavia, vi è una debolissima variazione nelle tre diverse fasce di età con uno o due punti percentuali di differenza il che testimonierebbe un contesto tendenzialmente stabile; all'opposto, in Francia, si passa dal 15% di laureati provenienti da famiglie con un debole grado di istruzione, nella classe di età più anziana, a oltre il 30% di laureati nel gruppo di età più giovane.

Sarebbe azzardato trarre conclusioni unicamente sulla base di questi indicatori ma certamente forniscono un quadro informativo che induce a riflettere sull'opportunità di rinnovare la politica del diritto allo studio in Italia. Di fatto, è dal 2001, da quando è stata approvata la riforma del Titolo V della Costituzione che assegna allo Stato la competenza di determinare i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale che tale politica dovrebbe essere riformata. È da qui che si deve partire, da come si declina l'espressione "livelli essenziali delle prestazioni" nell'ambito del diritto allo studio, e chi li deve finanziare e come. Ma a distanza di dieci anni l'attuazione della riforma costituzionale latita.

2. In Italia la formazione terziaria è fornita esclusivamente dalle università; in Germania il sistema universitario comprende invece anche le Fachhochschulen che offrono una didattica orientata all'attività tecnico-professionale, ed in Francia le Grand-écoles incentrate principalmente all'insegnamento dell'ingegneria, del commercio, dell'agronomia e dell'amministrazione.

3. EUROSTAT, The Bologna Process in Higher Education in Europe, 2009. I dati non sono disponibili per gli indicatori qui analizzati per la Germania.

›››

Tabella 6.A2 **L'importo massimo di borsa per tipologia di studente, al lordo delle detrazioni per vitto e alloggio, distinto per Regione, a.a. 2009/10**

	Importo borsa studenti fuori sede (euro)	Importo borsa studenti pendolari (euro)	Importo borsa studenti in sede (euro)
Friuli Venezia Giulia	6.340,00	3.045,00	2.230,00
Emilia Romagna	5.273,78	3.243,88	2.455,11
Lombardia	4.770,00	2.675,00	2.510,00
Puglia	4.752,00	2.580,00	2.430,00
Sicilia	4.749,00	2.574,20	2.360,00
Campania	4.700,00	2.600,00	1.800,00
Veneto	4.671,00	2.577,00	1.762,00
Liguria	4.669,00	2.574,00	1.760,00
Abruzzo	4.668,54	2.573,68	2.477,88
Lazio	4.668,54	2.573,68	1.759,67
Molise	4.668,54	2.573,68	1.759,67
Umbria	4.668,54	2.573,68	2.359,67
Minimo nazionale da normativa	4.668,54	2.573,68	1.759,67
Basilicata	4.650,00	2.550,00	1.750,00
Piemonte	4.620,00	2.576,00	2.083,00
Calabria	4.579,51	2.524,56	1.723,22
Valle d'Aosta	4.410,00	2.450,00	1.950,00
Marche	4.203,98	2.317,58	2.231,34
Toscana	4.020,00	2.216,00	1.000,00
Sardegna	3.445,00	1.947,00	1.331,00

Fonte: dati MIUR

›››

Tabella 6.A3 **L'importo della borsa di studio in Francia, a.a. 2010/11**

	Importo borsa in euro
Fascia 6	4.370,00
Fascia 5	4.122,00
Fascia 4	3.590,00
Fascia 3	2.945,00
Fascia 2	2.298,00
Fascia 1	1.525,00
Fascia 0	Solo esenzione dalle tasse di iscrizione

Nota: le fasce sono stabilite in base al reddito della famiglia, al numero di componenti familiari e alla distanza tra la città di residenza e la sede di studio dello studente.
Fonte: Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *www.enseignementsup-recherche.gouv.fr.*

Tabella 6.A4 **L'importo delle tasse universitarie di iscrizione in Italia, Francia e Germania**

	Importo tasse
Italia	Gli importi differiscono da ateneo a ateneo e generalmente sono graduati in base al reddito. In media nel 2008/09 uno studente ha pagato 1.128 euro. I borsisti sono totalmente esonerati.
Francia	Gli studenti iscritti ad un corso di laurea di primo livello nel 2010/11 pagano 174 euro, quelli iscritti alla laurea specialistica 237 euro. Tutti pagano un contributo di 200 euro per la *sécurité sociale*. I borsisti sono totalmente esonerati.
Germania	Gli importi differiscono in base ai Länder. In alcuni non sono previste tasse, in altri la tassa ha un importo massimo di 500 euro a semestre.

Fonte: MIUR; BMBF; Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; Deutsches Studentenwerk; Anciaux (2008); EURYDICE; Eurostudent (2008), UNEF (2010)

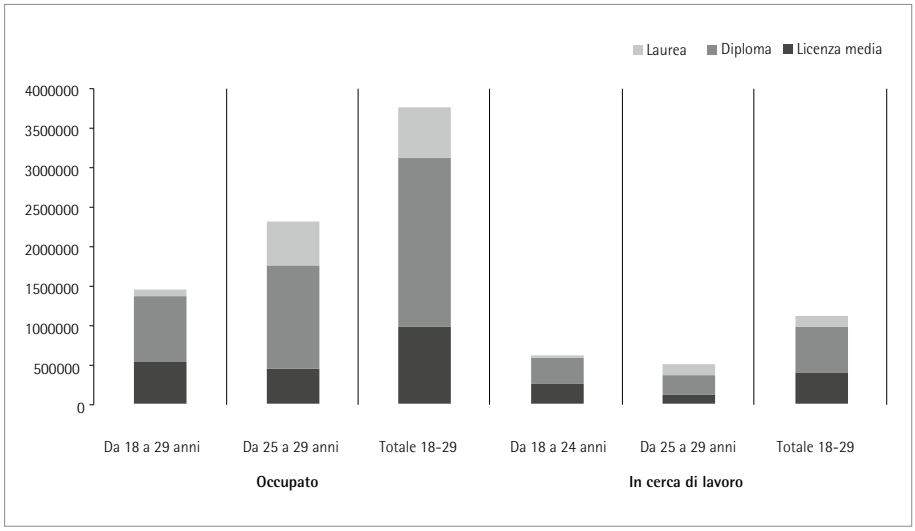
6.2 Giovani in cerca di lavoro

I giovani si configurano, come uno dei target maggiormente penalizzati sul mercato del lavoro, specialmente in ingresso ed è una tendenza che investe tutti i Paesi europei: sono infatti circa 5 milioni i giovani europei senza occupazione. Il tasso di disoccupazione giovanile è in crescita ed ha guadagnato più di 4 punti percentuali tra il 2008 e il 2009, arrivando al 19,7% (contro il 15,5% del 2008) nell'Europa a 27 Paesi (EU 27).
La situazione in Europa è critica con una disposizione a macchia di leopardo, molto marcata nei paesi baltici, in Estonia +15,5% (12,0% nel 2008 e 27,5% nel 2009), in Lituania +16,2% (13,4% nel 2008 e 29,2% nel 2009) o in Spagna +13,2% (24,6% nel 2008 e 37,8% nel 2009), decisamente più contenuta in paesi come la Germania +0,5% (9,9% nel 2008 e 10,4% nel 2009), la Francia +4,4% (19,1% nel 2008 e 23,5% nel 2009) o la Gran Bretagna +4,1% (15,0% nel 2008 e 19,1% nel 2009)[6].
Anche in Italia, dunque, il tasso di disoccupazione giovanile, già elevato, continua a crescere e passa dal 21,2% del 2008 al 25,3% della media 2009. Nel 2010 la situazione non migliora e nel secondo trimestre il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni raggiunge il 27,9%, +3,9% rispetto allo stesso trimestre 2009 e +7,5% rispetto al dato 2008.
Come dimostrato da diversi studi il livello di istruzione è un elemento che condiziona fortemente la partecipazione al mercato del lavoro. Le evidenze empiriche mostrano una correlazione negativa tra livello di istruzione e tassi di disoccupazione. Tuttavia, rispetto a questa tendenza, la formazione universitaria, paradossalmente, sembra essere un ostacolo. Infatti, tra i 25 e i 29 anni il tasso di disoccupazione dei laureati risulta più elevato di quello dei diplomati[7]. Probabilmente le aspettative occupazionali dei giovani laureati sono più alte rispetto a quelle dei giovani diplomati e non si accontentano di un lavoro inadeguato al proprio livello di istruzione. Nel lungo periodo, comunque, lo studio paga. Infatti, se osserviamo i dati relativi al totale della popolazione vediamo che il tasso di disoccupazione diminuisce all'aumentare del livello di istruzione[8].
In Italia poco meno di un terzo dei giovani attivi possiede la licenza media, immettendosi così nel mercato del lavoro con una scarsa preparazione scolastica e perpetuando il rischio di una marginalità lavorativa e sociale. Il problema della dispersione scolastica, pur essendo diminuito nel corso degli anni, non è stato ancora del tutto risolto e crea il

6. EUROSTAT (Labour Force Survey).
7. Crf. R. Gatto, P. Podestio, Livelli di istruzione e status lavorativo dei giovani in Italia: progressi, ritardi, involuzioni negli anni 1993-2005, in AIEL - Associazione italiana degli Economisti del Lavoro, XXII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Napoli, 13-14 settembre 2007.
8. In tutti i paesi OCSE si registra una correlazione direttamente proporzionale tra il livello occupazionale e il titolo di studio conseguito (crf. OECD, Education at a glance 2008: OECD Indicators, 2008). Anche in in Italia (dati 2008) il raggiungimento del titolo di studio più alto (laurea) crea un differenziale rispetto al tasso di disoccupazione: i giovani laureati sono disoccupati nel 12,9% contro il 18,8% dei diplomati e questa condizione è destinata a permanere anche negli anni successivi (ISTAT, Focus: i giovani e il mercato del lavoro, 2009).

rischio di una "circolarità della dispersione": coloro che abbandonano prematuramente gli studi hanno più basse possibilità di accedere a corsi di formazione professionalizzanti a causa di un bagaglio culturale sensibilmente inferiore rispetto a coloro che hanno un titolo di studio più elevato. L'impossibilità di accedere a tali corsi favorisce la mancata acquisizione di competenze necessarie alla formazione di un profilo professionale specifico e, di conseguenza, maggiori difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro.
Nella fig. 6.6 mettiamo a confronto il livello di istruzione (per i giovani, i 18-24enni e i 25-29enni) al fine di mostrare come si componga la forza lavoro in quel segmento della popolazione. Da segnalare come lo stock di persone in cerca (pur se nella definizione allargata - *auto dichiarata* - come descritto nel cap. 5) si compone già di oltre 1,2 milioni di persone. Ovvero pare essere forte l'inversione di permeabilità del mercato del lavoro avvenuta in questi anni. Nel senso che l'entrata nel mondo del lavoro, sebbene atipico o con contratti temporanei, sembra entrata in concorrenza con una più generale riduzione degli organici.

Figura 6.6 **Occupati e in cerca per titolo di studio, valori assoluti**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La crisi, non osservabile da questi dati, ha continuato in questa direzione acuendo i livelli di sofferenza per i giovani, largamente sprovvisti di idonei ammortizzatori sociali e specifici canali di ingresso. L'istruzione rimane un forte baluardo verso il rischio di disoccupazione, magari un po' meno performante rispetto al passato, poiché la qualità dell'occupazione offerta dalle imprese è peggiorata, ma sempre un tratto discriminante nel mondo del lavoro.

Come mostrato nei paragrafi precedenti i livelli di abbandono, in Italia, permangono alti e sistematici (ovvero riferibili a popolazioni che non mutano sostanzialmente nel tempo e, in estrema sintesi, appartenenti agli strati più marginali della società) creando l'avviso di una commistione pericolosa tra istruzione e lavoro, tale da costituire un grave impedimento all'emancipazione e integrazione di, sempre più ampie, quote della popolazione. Tra i giovani inattivi e in cerca di lavoro serpeggia un forte senso di scoraggiamento rispetto alle prospettive occupazionali. Nel 64% dei casi, infatti, essi dichiarano che il motivo per cui non stanno lavorando è la mancanza di opportunità lavorative e che si sentono scoraggiati, ovvero i giovani tendono ad attribuire a cause esterne (cioè al fatto che non c'è lavoro) il motivo della condizione (tab. 6.11).

Tabella 6.11 **Motivi della mancata ricerca di lavoro. Valori %**

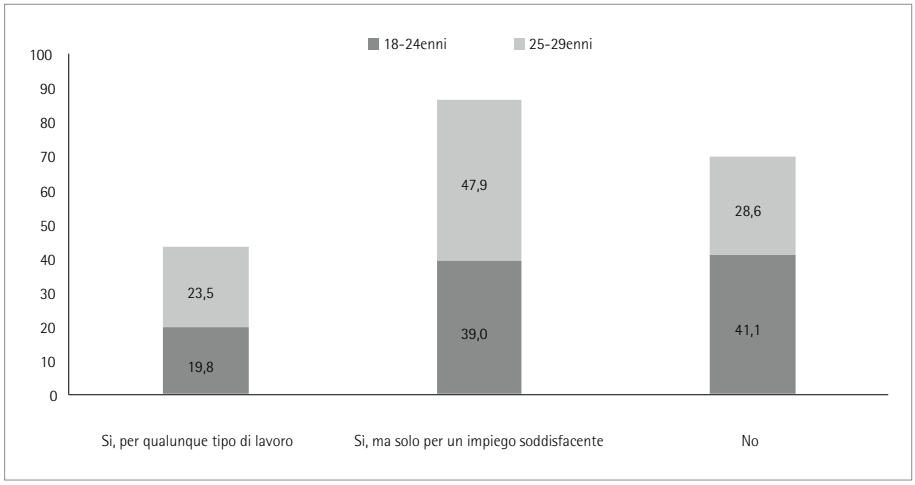
	Uomini			Donne		
	18-24	25-29	18-29	18-24	25-29	18-29
Non ci sono opportunità di lavoro sono scoraggiato	69,0	60,8	65,8	69,3	51,8	62,8
Per un periodo di istruzione o formazione	20,9	27,4	23,4	22,8	32,9	26,5
Altri motivi (problemi familiari, cura dei figli e motivi di salute)	10,1	11,8	10,7	7,9	15,3	10,6
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il momento di inattività è comunque vissuto in modo sensibilmente diverso dai maschi e dalle femmine: le ragazze si sentono meno scoraggiate dei loro coetanei e dichiarano in percentuale maggiore di non lavorare perché si trovano in un periodo di formazione (relativamente alla fascia più "consistente" dei 25-29enni si registra un 32,9% per le femmine vs un 27,4% per i maschi).
Tra i giovani, fig. 6.7, che rispondono affermativamente si evidenzia che tale disponibilità è in parte condizionata dalla qualità del lavoro offerto. I giovani sono disponibili a lavorare immediatamente solo per un lavoro soddisfacente, cioè congruo per salario e coerente con le proprie capacità, nel 41,8% dei casi. I giovani tra i 25 e i 29 anni sono meno disponibili ad accettare un lavoro qualsiasi rispetto ai giovani tra i 18 e i 24 anni (23,5% vs 19,8%) probabilmente perché avendo conseguito un titolo di studio più elevato preferiscono attendere un'opportunità lavorativa adeguata al proprio livello di istruzione, specialmente se questi giovani più istruiti vivono ancora con la propria famiglia di origine.

La famiglia infatti permetterà loro di non accettare lavori che li sotto-inquadrerebbero ma, nello stesso momento, questo atteggiamento potrebbe dimostrarsi controproducente nella misura in cui vincola il giovane in una situazione di "welfare familiare" che impedisce loro di realizzare esperienze lavorative minori che potrebbero contribuire al raggiungimento del lavoro in linea con le ambizioni dei giovani "attendisti".

Figura 6.7 Immediata disponibilità a lavorare, incidenza % studenti



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Un ragazzo su 5 tra i 18 e i 29 anni ha ricevuto un'offerta di lavoro negli ultimi 30 giorni (tab. 6.12) e il 42% accetterà l'opportunità lavorativa, mentre il restante 58% o non ha ancora deciso (12%) o rifiuterà l'offerta di lavoro (46%) perché la retribuzione non è soddisfacente, perché l'orario richiesto è superiore alla propria disponibilità e perché la forma contrattuale offerta è inadeguata.
Nella tab. 6.12 si può osservare che nelle due coorti d'età esistono differenze sulle motivazioni del rifiuto: i 18-24enni rifiutano in percentuale maggiore rispetto ai 25-29enni per indisponibilità oraria mentre i giovani adulti rifiutano in percentuale maggiore rispetto ai più giovani a causa di un livello di inquadramento inadeguato. Le principali difficoltà riscontrate nella ricerca di un lavoro sono: la mancanza di un'esperienza lavorativa precedente, la richiesta di una formazione superiore alla propria (queste difficoltà sono dichiarate prevalentemente dai più giovani) e l'offerta economica proposta non soddisfacente[9].

9. In Italia il differenziale di retribuzione tra giovani e adulti è molto consistente: gli adulti, in media, guadagnano 2,8 volte più dei giovani, Livi Bacci M., De Santis G. (2007), Le prerogative perdute dei giovani, in "il Mulino - Rivista bimestrale di cultura e di politica", Volume 3, pp. 472-481, il Mulino, Bologna.

Tabella 6.12 **Rifiuto delle offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni. Motivi del rifiuto per classe d'età. Risposte multiple, % risposte affermative**

	18-24	25-29	Totale 18-29
Ha ricevuto offerte di lavoro negli ultimi 30 giorni	19,8	21,2	20,4
Accetterà l'offerta ricevuta	44,5	38,6	42,0
Non pensa di accettare l'offerta	42,8	51,2	46,2
Non sa	12,7	10,3	11,7
Motivi del rifiuto:			
Livello di inquadramento proposto inferiore alle mie aspettative	13,6	17,9	15,5
Forma contrattuale non adeguata alle mie richieste	17,6	17,0	17,3
Retribuzione offerta inferiore alle mie richieste	24,8	24,2	24,5
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle mie disponibilità	29,3	12,8	22,0
Sarebbe stato necessario trasferirmi	7,2	12,4	9,5
Era un'offerta di lavoro irregolare - lavoro in nero	4,6	6,1	5,2
Altro	3,0	9,8	6,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'elevata percentuale di giovani che dichiara di avere difficoltà ad inserirsi perché la formazione richiesta è superiore a quella in proprio possesso (tab. 6.13), dà conferma a quanto precedentemente esposto sull'importanza dell'istruzione nel contrastare il rischio di disoccupazione. È preoccupante, inoltre, verificare che circa un giovane su due dichiari di non aver ancora maturato un'esperienza lavorativa che gli permetta di inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro; d'altra parte il peso delle esperienze lavorative pregresse nella selezione dei candidati risulta fortemente discriminante per i giovani che si affacciano sul mercato del lavoro.
La durata della ricerca ininterrotta di un lavoro ci dà la misura di quanto tempo le persone restano in uno stato costante di disoccupazione. Un periodo di disoccupazione molto prolungato, non è positivo né per l'economia né per la persona stessa, che si sente privata della propria autonomia a causa dell'assenza di un salario e vede lo svilimento delle proprie professionalità con conseguenze negative sulla percezione del proprio benessere.

Tabella 6.13 **Difficoltà riscontrate nella ricerca di un impiego, risposte multiple, % risposte affermative**

	18-24	25-29	Totale 18-29
I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua	24,4	27,0	25,4
I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua	48,0	44,1	46,5
La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro - necessità di trasferirsi	38,3	31,5	35,6
Mancanza d'esperienza lavorativa precedente	56,8	46,8	52,9
È stato penalizzato dall'età	17,3	15,5	16,6
È stato penalizzato dall'essere una donna - un uomo	8,2	11,8	9,6
Offerta economica non soddisfacente	52,1	52,5	52,3

Fonte: dati ISFOL PLUS 2008

Osservando i dati della tab. 6.14, ben l'11% dei giovani tra i 25 e i 29 anni cerca lavoro ininterrottamente da oltre due anni, mentre i più giovani solo nel 5,6% dei casi. Sembra che la prolungata ricerca di un lavoro sia un fattore legato al crescere dell'età e del livello di istruzione probabilmente perché, dopo aver conseguito la laurea, i giovani adulti si aspettano di trovare un lavoro coerente con il proprio livello di istruzione, adeguato per livello di inquadramento e salario oppure per l'effetto di una "selezione avversa" da parte del mercato che li ha individuati come poco appetibili. Inoltre i tempi variano in base all'area geografica di appartenenza. Al Sud e nelle Isole i giovani che dichiarano di essere alla ricerca ininterrotta di un lavoro da più di due anni sono più del doppio dei loro coetanei che vivono al Nord e al Centro Italia.
Il metodo di ricerca di un lavoro, ovvero il canale di intermediazione utilizzato dagli individui per trovare un lavoro, è un elemento cruciale nelle dinamiche dell'occupazione poiché consente di ridurre i costi individuali e collettivi nella ricerca di un impiego, favorendo la riduzione dei tempi di permanenza nello stato di disoccupazione e un ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro.
In Italia i canali di intermediazione (si veda il cap. 4, e le relative tabelle) più utilizzati sono i canali informali (amici, parenti e colleghi di lavoro) in quanto consentono di essere collocati in tempi più brevi e con meno difficoltà. Nonostante tale metodo di ricerca, basato sull'acquisizione diretta di informazioni sulle capacità lavorative e professionali, sia molto efficiente a livello individuale, è necessario evidenziare che la massiccia diffusione del suo utilizzo comporta una riduzione delle opportunità lavorative a disposizione di tutti impedendo così, a chi non ha adeguati contatti sociali, di trovare una collocazione ideale. Venendo meno le opportunità di selezione si riduce la concorrenza tra le persone in cerca di lavoro e le possibilità di emancipazione professionale.

I giovani in cerca di un'occupazione sembrano essere coscienti dell'importanza del *network* sociale che infatti risulta essere il canale di intermediazione più utilizzato. Il 64% dei giovani dichiara di aver utilizzato questo metodo di ricerca almeno una volta e il 33,6% di averlo utilizzato negli ultimi 30 giorni. Alte percentuali di risposte affermative sono state registrate anche per le auto-candidature (57,1%) e gli annunci sulla stampa (42,9%). L'uso dei servizi pubblici per l'impiego, le agenzie interinali, le scuole e le università è invece più limitato. In ogni caso emerge una solitudine diffusa tra i giovani in cerca di lavoro che dovrebbe essere colmata da azioni concrete di sostegno da parte delle istituzioni.

Tabella 6.14 Durata della ricerca di un lavoro per area di residenza

Area geografica	Classi durata della ricerca	18-24	25-29	Totale 18-29
Nord	0-6 mesi	82,2	64,7	75,6
	7-12 mesi	12,3	17,1	14,1
	13-24 mesi	4,6	9,1	6,3
	Oltre 24 mesi	1,0	9,0	4,0
	Totale	100,0	100,0	100,0
Centro	0-6 mesi	72,6	64,6	69,2
	7-12 mesi	17,3	26,8	21,3
	13-24 mesi	5,2	4,8	5,0
	Oltre 24 mesi	4,9	3,9	4,5
	Totale	100,0	100,0	100,0
Sud	0-6 mesi	59,3	51,9	56,4
	7-12 mesi	22,7	23,8	23,1
	13-24 mesi	10,4	10,7	10,5
	Oltre 24 mesi	7,6	13,6	10,0
	Totale	100,0	100,0	100,0
Italia	0-6 mesi	66,7	56,7	62,8
	7-12 mesi	19,4	22,8	20,7
	13-24 mesi	8,2	9,4	8,7
	Oltre 24 mesi	5,6	11,1	7,8
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

7 Partecipazione lavorativa femminile*

È il momento di pensare alle donne non come un problema ma finalmente come una risorsa del mondo del lavoro. Recentemente Del Boca (2010) sottolineava "... tradizionalmente l'auspicio di una maggiore integrazione delle donne nel mondo del lavoro si fonda su principi di equità. Ora alcuni saggi sostengono che la valorizzazione delle donne risponde anche a criteri di efficienza economica. Un approccio particolarmente interessante per l'Italia, dove la partecipazione femminile è assai scarsa, le donne difficilmente arrivano ai vertici di aziende e istituzioni e anche la fertilità è bassa. Politiche e interventi che sostengano le scelte di lavoro e di famiglia possono far bene anche al nostro PIL[1]". In primo luogo poniamo l'accento sulla lettura congiunta delle dinamiche demografiche (riduzione delle coorti più giovani) con quelle del mercato del lavoro (discontinuità e flessibilità lavorativa) che potrebbero comporsi in un futuro prossimo in un quadro ribaltato, in cui ci sarà carenza di offerta di lavoro. In particolare la richiesta di professioni elevate e l'ampliamento della durata (in anni) della vita attiva (per sostenere il sistema previdenziale in funzione demografica) porterà all'esigenza di aumentare la quota di persone attive sul totale della popolazione, facendo leva prevalentemente sulle donne, nei cui tassi di partecipazione ci sono ampi margini di crescita. Ciò porta con se la necessità di uno sviluppo dei servizi di cura i quali creeranno, secondo stime prudenziali[2], 15 posti ogni 100 occupate.

Un paese deve pensare prima di tutto ai suoi figli, intendendo tutti i suoi cittadini nati o giunti in Italia fin dai primi anni di vita, tutelando loro e le loro famiglie sia sul piano del reddito che su quello dei servizi, sia sull'istruzione che sull'integrazione, sia sul loro futuro economico che sulla nostra volontà di dare subito, solo in base alla cittadinanza, una serie di diritti e di sicurezze inderogabili. Ciò distingue un Paese e una collettività da un insieme di individui, da una sommatoria sterile di codici fiscali. La nostra Carta

---

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL e Antonella Scarangella, Università Tor Vergata.

1. Quando si parla di ruolo attivo nell'economia delle donne si fa spesso riferimento a Womenomics di C. Shipman e K. Kay, Cairo 2010.
2. Maurizio Ferrera, *Il fattore D.*, Mondatori 2008.

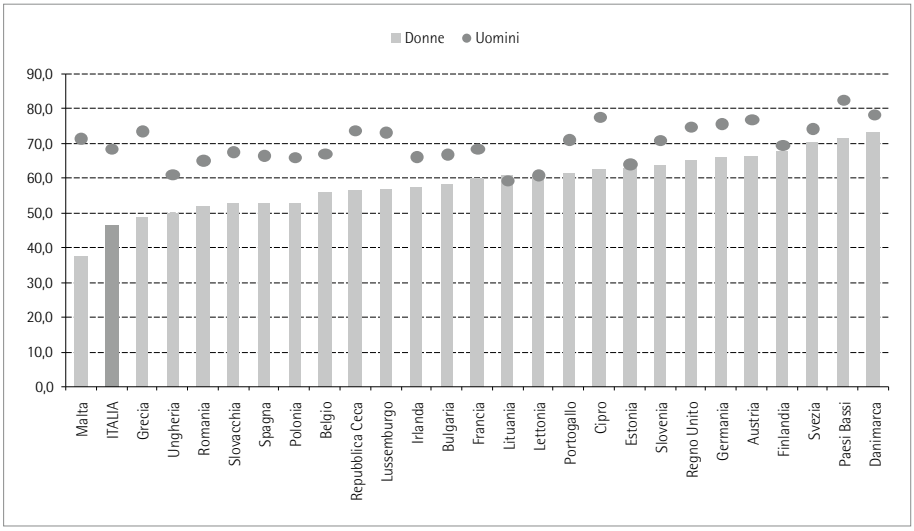
Costituzionale si basa sui principi universalistici, troppo spesso surrettiziamente derogati per interesse contingenti e particolaristici.
Ovvero la gestione della dinamica della collettività - sia dal punto di vista culturale che economico, demografico piuttosto che legale - sono un esercizio non più dilazionabile nel tempo. La "classe dirigente" - il management pubblico e privato - deve fare i conti (e attrezzare il Paese) con questi scenari di lungo periodo, tornando al ruolo di Legislatore che "in termini generazionali hanno abbandonato" in luogo di quello di Governante.

7.1 Occupazione femminile

L'occupazione femminile è migliorata negli ultimi anni in Italia, ma continua a rappresentare un aspetto particolarmente critico, a causa di fattori prevalentemente strutturali. Permangono, infatti, notevoli le differenze di genere: le donne occupate sono soltanto il 47,2%; gli uomini occupati il 70,3%, livelli di per se molto bassi per i Paesi occidentali. Infatti, come evidenziato nella fig. 7.1, l'Italia rappresenta il Paese con il tasso di occupazione femminile più basso nell'Europa dei 27, seguito solo da Malta. Non si tratta di una situazione ricollegabile agli effetti della crisi, ma piuttosto alla presenza di difficoltà strutturali della partecipazione femminile al mercato del lavoro[3]. Tale quadro presenta differenze territoriali molto marcate (fig. 7.2). Solo l'Emilia Romagna e Bolzano superano il 60% di occupazione femminile. Nel 2008 in Campania e Sicilia è occupato meno del 30% delle donne in età lavorativa, mentre tale percentuale raddoppia in Emilia-Romagna (62,1%) e nelle regioni settentrionali, raggiungendo mediamente il 57,5%. Il mercato del lavoro italiano, pertanto, presenta un *gap* di genere nei tassi di occupazione del 23,1% (risultante dalla differenza tra il 70,3% degli uomini e il 47,2% delle donne), che sale al 30% nel Sud. Si tratta di una situazione che non muta significativamente, anche esaminando le stime mensili prodotte dall'ISTAT. Attraverso l'indagine campionaria ISFOL PLUS si può analizzare la composizione dell'occupazione e le posizioni di forza (o debolezza) per genere dell'offerta di lavoro in Italia[4], in termini sezionali e longitudinali.

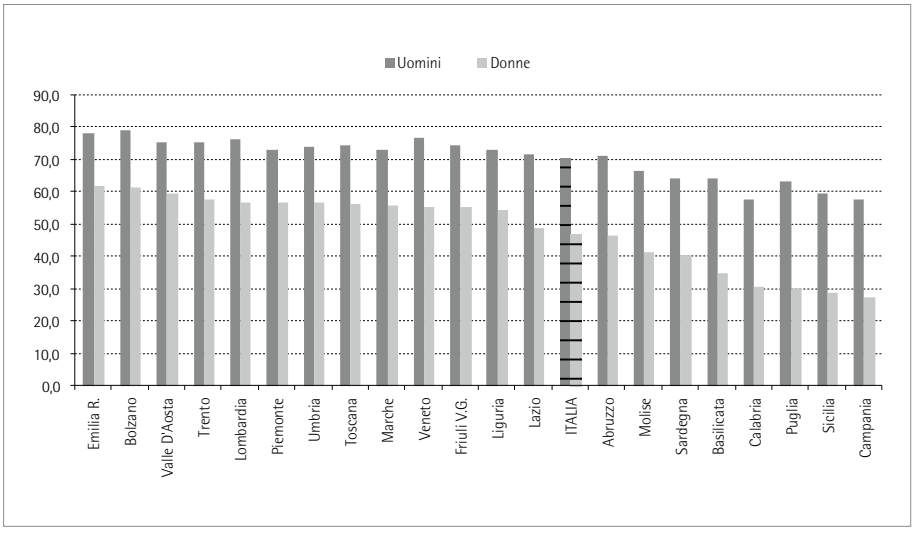
3. Il nostro Paese, in termini comparati, con 1,35 figli per donna, è sotto la media dei Paesi UE (1,52 figli per donna) e i Comuni italiani che hanno attivato almeno un servizio tra asili nido, micronidi o altri servizi per l'infanzia sono appena il 39% del totale; ciò fa si che solo l'11,3% dei bambini in età 0-3 anni fruisce di questi servizi.
4. La conseguenza della decennale fase riformatrice del mercato del lavoro è stata la segmentazione dell'occupazione secondo molteplici piani che hanno reso i raggruppamenti tradizionali insufficienti a comprendere appieno la composizione e consistenza dell'occupazione.

Figura 7.1 **I tassi di occupazione in Europa per genere. Anno 2009, valori %**



Fonte: EUROSTAT, Labour force survey

Figura 7.2 **Tassi di occupazione in Italia per genere e regione**



Fonte: ISTAT RCFL, 2008

Possiamo desumere dalla tab. 7.1, l'incidenza sezionale dell'occupazione con contratti non standard sul totale dell'occupazione, dove per "non standard" consideriamo *i dipendenti a termine* (tutte le tipologie) e *i parasubordinati* ovvero lavoratori autonomi (esclusivamente a collaborazione o P. IVA) che erogano la loro prestazione in maniera non difforme da un qualunque lavoratore dipendente. L'incidenza delle occupazioni non standard (il cd. *lavoro atipico*) è sistematicamente superiore per le donne in termini relativi (o percentuali) e quasi uguali in valori assoluti (teste).

Tabella 7.1 **Occupazione non standard e part-time per genere**

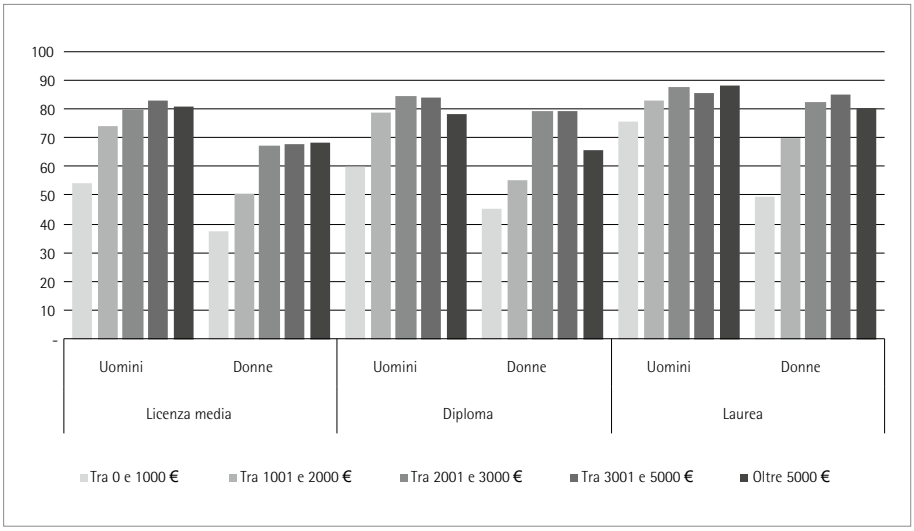
	Non standard		Part-time	
	V.a.	%	V.a.	%
Uomini	1.839.831	13,41	443.327	4,45
Donne	1.782.634	19,28	2.123.746	27,69
Totale	**3.622.465**	**15,77**	**2.567.073**	**14,57**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'incidenza del lavoro part-time, solo per contratti di lavoro subordinato, è di poco inferiore al 28% per le donne. La percentuale complessiva è ovviamente molto inferiore poiché l'occupazione maschile, in termini assoluti, è nettamente più consistente, tuttavia pare rilevante che circa 2,5 milioni di occupati lavorino a part-time[5].
Una lettura di genere degli esiti occupazionali della popolazione attiva, mediante il panel ISFOL Plus 2006-2008, è possibile attraverso la tab. 3.1, presentata nel cap. 3. Essa mostra come le donne scontino ancora *performance* nell'occupazione inferiori rispetto agli uomini, in particolare l'incidenza della disoccupazione è doppia, e i tassi di conversioni delle occupazioni non standard sono su livelli inferiori.
La fig. 7.3 verifica, invece, la relazione tra la partecipazione lavorativa delle donne rispetto al reddito familiare.

5. Per un'analisi complessiva del lavoro part-time si rimanda al par. 2.2.

Figura 7.3 **Relazione tra partecipazione lavorativa individuale e ricchezza familiare (% occupati sul totale)**

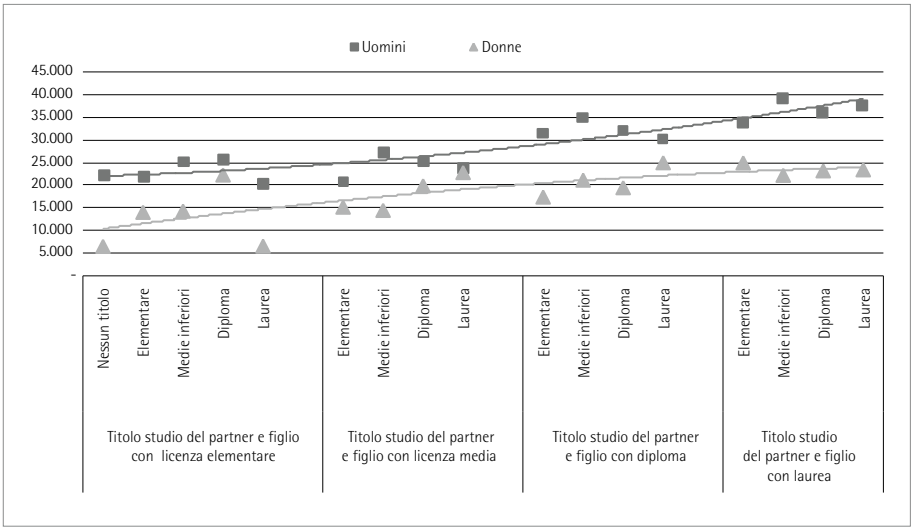


Fonte: ISFOL PLUS 2008

La relazione tra ricchezza familiare e partecipazione esiste, ma è molto debole, poiché la distribuzione è frutto della composizione dell'effetto reddito e dell'effetto sostituzione, in termini grafici è possibile vedere questo fenomeno dalla forma *gaussiana* delle distribuzioni.

I maschi scontano livelli sostanzialmente analoghi di partecipazione lavorativa per livelli di studio medio bassi, ovvero partecipano poco coloro che vivono in famiglie molto povere, la partecipazione poi cresce repentinamente fino ad una soglia oltre la quale decresce, seppur in maniera lieve. Le donne, invece, aumentano il livello di partecipazione in maniera sensibile rispetto al titolo di studio posseduto e partecipano anche loro in maniera prima crescente e poi decrescente rispetto al reddito disponibile nella famiglia. Inoltre, la relazione o affinità culturale tra i partner porta con se una relazione positiva nel valore economico della loro attività. Si veda la fig. 7.4 dove sono messe in relazione i livelli di istruzione propri con quelli del partner. La relazione è effettivamente crescente, in linea con la teoria riferibile a Rose (2001) di *assortative mating*.

Figura 7.4 **Relazione tra reddito lordo annuo da lavoro e istruzione propria e istruzione del partner, per genere (medie in euro)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

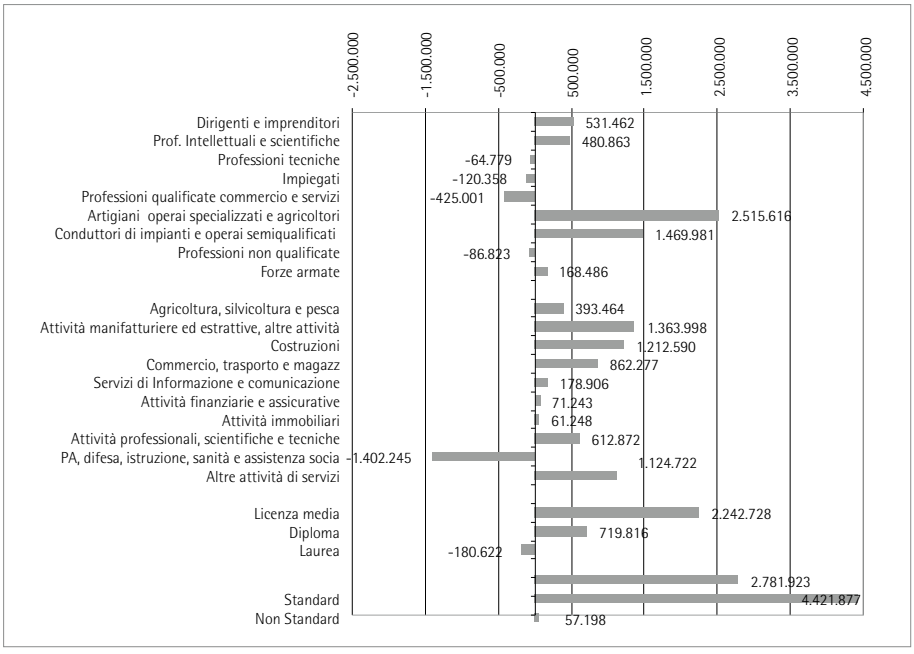
7.2 Mind the gap: segregazione orizzontale e verticale di genere

Questo scenario si arricchisce di ulteriori elementi nel momento in cui si va ad esaminare in chiave di genere le professioni. Il risultato è che si trova conferma della persistente segregazione orizzontale e verticale di questi ambiti, ossia la concentrazione non equilibrata di uomini e donne sia nei campi di attività, che nelle professioni e posizioni gerarchiche.

Oltre i differenziali occupazionali tra uomini e donne, si parla sovente di settori o professioni *femminilizzati* ovvero in cui la prevalenza di addetti di genere femminile è tale da caratterizzarli come ambienti lavorativi idonei o quantomeno preferiti dalle donne o comunque in grado di rappresentare per le donne un impiego gestibile con la famiglia. La fig. 7.5 mette ben in evidenza questo disequilibrio di genere per settore economico e professione. In particolare, si segnala la concentrazione delle donne in misura comparativamente maggiore rispetto a quella degli uomini nel settore della pubblica amministrazione, istruzione, sanità e assistenza sociale, ambiti tradizionalmente considerati *female intensive*. Discorso analogo per la composizione di genere delle professioni, dove la prevalenza maschile si registra nei livelli dirigenziali e nelle professioni tecnico specializzate, mentre le donne sono comparativamente più presenti

nelle professioni impiegatizie, commerciali e in quelle non qualificate. Sia nel caso dei settori economici che delle professioni siamo in presenza di un dato strutturale, che non solo determina una squilibrio nell'allocazione ottimale di risorse, ma contribuisce in parte a determinare i differenziali retributivi di genere - nel momento in cui le donne sono sovra-rappresentate in settori, in professioni e quindi posizioni gerarchiche economicamente meno remunerative.
Questa ulteriore segmentazione da origine a ricomposizioni peggiorative, ovvero quando le donne trovano lavoro spesso è in posizioni relativamente peggiori, andando ad incidere meno del loro peso numerico nella generazione del reddito e del potere decisionale che dovrebbero rappresentare. Infatti le donne "dirigenti" sono la metà degli uomini, sono più presenti tra gli "impiegati e insegnanti", tra i "non qualificati" e nel "settore pubblico".

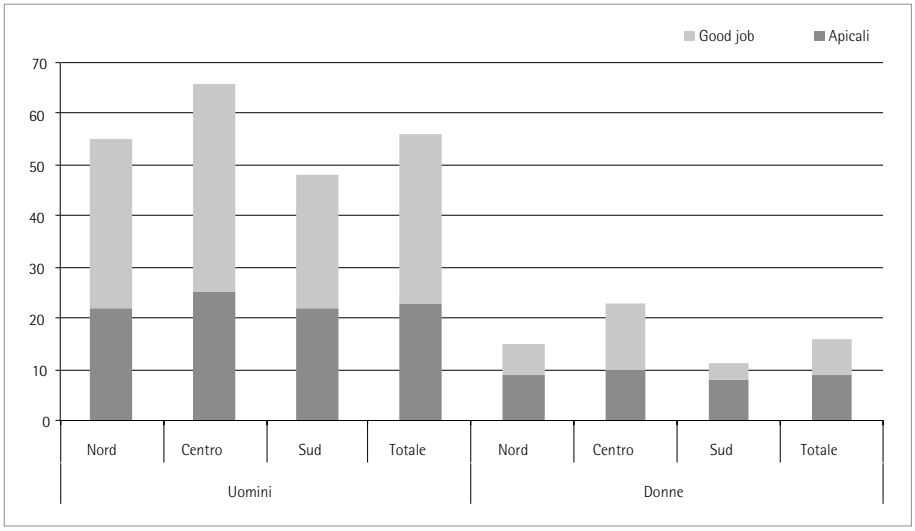
Figura 7.5 Disequilibrio nella distribuzione di genere nell'occupazione (valori positivi: eccedenza uomini, negativi eccedenza donne)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

È possibile osservare nella fig. 7.6 una sintesi grafica piuttosto evocativa: ogni 5 posizioni lavorative di buona qualità (cioè nel I o II gruppo primo digit) solo 1 è appannaggio di una donna. Considerando solo le posizioni apicali (in chiaro nel grafico) la ratio passa a 2:1.

Figura 7.6 **Good job e posizioni apicali (in chiaro) per genere (incidenze %)**



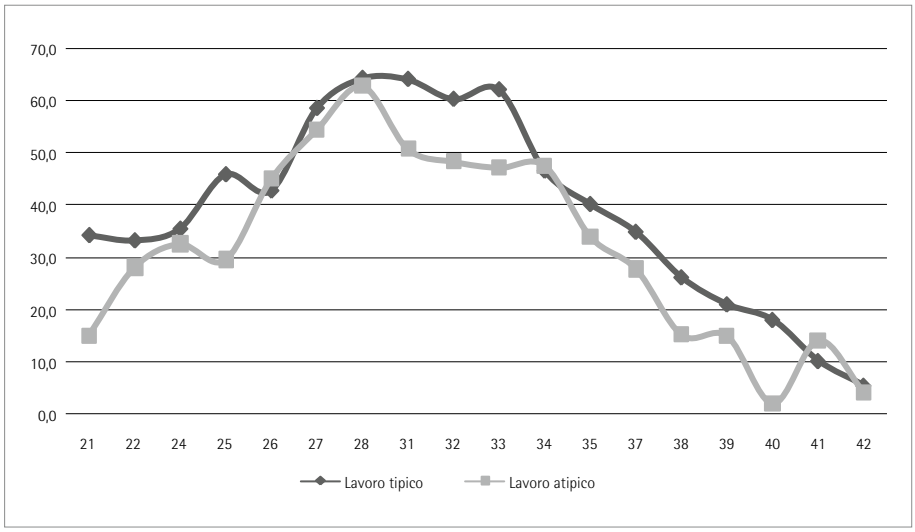
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Un fattore importante da rilevare in questo scenario è l'incidenza del fattore istruzione. Le donne occupate sono, comunque, la componente più istruita in tutte le fasce d'età, soprattutto al Mezzogiorno. Dato che quindi amplifica ulteriormente la problematica: non solo c'è sottoimpiego di forza lavoro, ma proprio di quella più istruita!
Altro elemento che caratterizza l'offerta di lavoro femminile è la elevata quota di donne nelle professioni non standard. Nello specifico emerge che a fronte di un 15% totale di occupazione non standard in Italia, la percentuale femminile è sempre maggiore di quella degli uomini, sia per classe di età, che per area geografica, che per titolo di studio. E tocca quasi il 40% nelle fasce giovanili, superando il 60% per la classe di età sino ai 39 anni. I cristalli sono ancora sani e robusti e romperli, nel nostro Paese, non sarà facile ma sarà inevitabile[6].
Tale situazione ha un evidente impatto in termini di scelte di fecondità e di stabilità familiare[7]. Infatti, fig. 7.7, questa fragilità dello status occupazionale si riflette in una minor propensione ad avere figli per le lavoratrici impiegate in contratti non standard (atipici).

6. Si veda il par. 1.3 sulle tendenze demografiche.
7. Non si arresta il fenomeno della posticipazione dell'esperienza riproduttiva verso età più elevate. L'età media al parto è stimata in 31,2 anni è di ben 1,4 anni maggiore del livello raggiunto nel 1995 (29,8). Fonte: ISTAT, Indicatori Demografici.

L'immagine è eloquente, la partecipazione lavorativa non standard inibisce progressivamente (in funzione dell'età anagrafica) la propensione ad avere figli.

Figura 7.7 **Intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni atipici/standard**

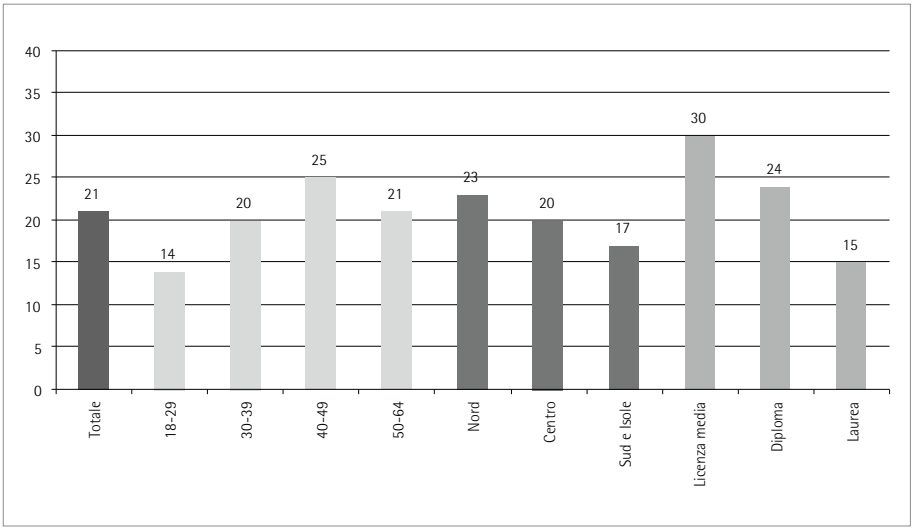


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Sul versante economico (fig. 7.8) possiamo accennare anche al differenziale di retribuzione[8] (limitatamente ai lavoratori dipendenti) che le donne scontano rispetto ai loro colleghi uomini, con livelli che decrescono con livelli maggiori di istruzione, segno che l'investimento in istruzione è perlomeno una garanzia in termini di minor disparità di genere nel trattamento economico; è sempre decrescente scendendo lungo lo stivale, indicazione che il lavoro dipendente e soprattutto nella P.A. è garanzia per le donne del Mezzogiorno di trattamenti relativamente equi, ed è crescente con l'età, ovvero all'aumentare dell'anzianità lavorativa e quindi delle occasioni di carriera le donne risultano meno premiate rispetto ai loro colleghi. Il tema è assai rilevante pertanto in questo lavoro non potrà che essere commentato a corredo dell'analisi dell'occupazione femminile.

8. Il differenziale salariale donna/uomo (*unadjusted gender pay gap*) si calcola come differenza tra il salario orario medio di uomini e donne, e la si esprime come percentuale del salario orario maschile.

Figura 7.8 **Differenziali % di genere per redditi da lavoro dipendente full-time**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Se si vuole osservare i differenziali in modo rigoroso[9] è necessario costruire ambiti di analisi più circoscritti e omogenei. La tab. 7.2 confronta il *gap* salariale rispetto individui con il medesimo titolo di studio, residenza geografica e appartenenti alla stessa classe d'età.

Il reddito da lavoro delle donne è, come già evidenziato, di circa 1/5 più basso di quello degli uomini e il differenziale cresce per individui statisticamente omogenei al crescere dell'età (e quindi dell'anzianità). Essendo un rapporto è importante considerare che l'incremento del numeratore tra una diplomata under 30 e una diplomata over 50 è del 62% con un livello finale di 23.000 euro, mentre l'incremento per gli uomini è, percentualmente solo del 55%, ma su valori assoluti ben superiori, quasi 36.000 euro. Inoltre In Italia lavorano prevalentemente le donne più istruite. Questo può far apparire le disuguaglianze salariali di genere più piccole di quanto siano in realtà perché le donne con salario potenziale più basso non lavorano.

9. Un "*adjusted gender pay gap*" tiene conto, attraverso tecniche statistiche ed econometriche, delle differenze dovute all'eterogenità delle popolazioni messe a confronto (occupati uomini e occupate donne) rispettivamente distinguendo per: *differenze nella composizione della forza lavoro maschile e femminile* (per età, livello d'istruzione, settore di attività, tipo di occupazione e *differenze nella remunerazione delle caratteristiche individuali* tra i sessi. In breve, si cerca di separare le caratteristiche dei lavoratori (come istruzione, anzianità, qualifica professionale, addestramento sul lavoro, ecc.) da come queste caratteristiche sono valutate (ovvero, retribuite).

Tabella 7.2 **Gap di reddito (lordo annuo) per genere, età e istruzione**

Classe d'età	Titolo di studio	Genere	Reddito lordo annuo					Donne v/s Uomini
			Media	Perc.25	Perc.50	Perc.75	Dev.stan.	
Da 18 a 29 anni	Licenza media	Uomini	17.569	13.506	16.986	20.548	9.673	78%
		Donne	13.660	8.442	12.000	16.096	28.395	
		Totale	16.388	11.818	16.000	18.767	17.668	
	Diploma	Uomini	19.813	14.000	16.986	21.973	26.316	73%
		Donne	14.430	10.130	15.205	16.986	8.301	
		Totale	17.536	11.818	16.986	20.548	20.875	
	Laurea	Uomini	19.560	13.506	20.548	24.110	9.245	99%
		Donne	19.411	12.000	18.767	22.329	31.821	
		Totale	19.474	12.662	18.767	24.000	24.909	
Da 30 a 39 anni	Licenza media	Uomini	21.899	16.986	20.548	24.110	10.311	60%
		Donne	13.156	8.442	13.506	16.986	6.042	
		Totale	18.778	13.506	17.877	22.329	9.947	
	Diploma	Uomini	23.674	16.986	20.548	25.890	21.730	72%
		Donne	17.138	12.000	16.986	20.548	7.575	
		Totale	20.962	15.205	18.767	24.110	17.620	
	Laurea	Uomini	22.193	15.600	22.329	25.890	10.891	96%
		Donne	21.312	16.096	20.548	24.110	13.687	
		Totale	21.756	15.600	20.548	25.200	12.365	

›››

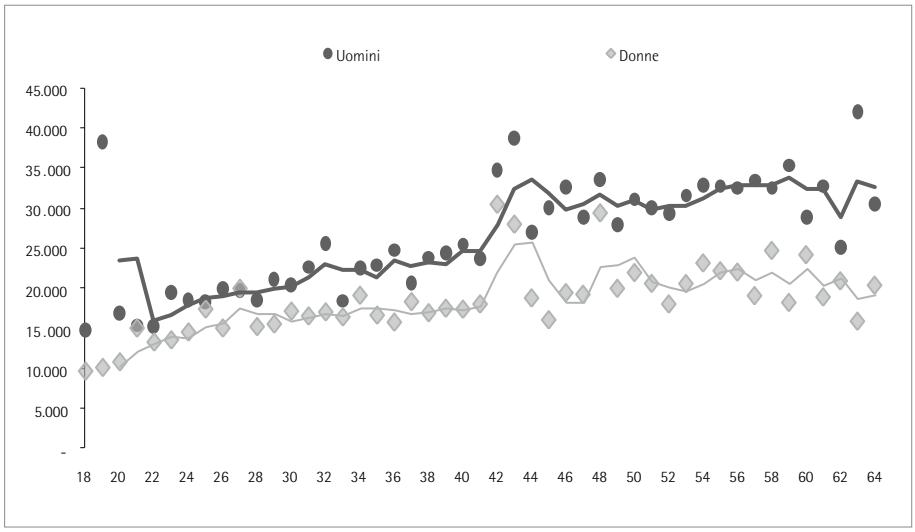
segue Tabella 7.2

Classe d'età	Titolo di studio	Genere	Reddito lordo annuo					Donne v/s Uomini
			Media	Perc.25	Perc.50	Perc.75	Dev.stan.	
Da 40 a 49 anni	Licenza media	Uomini	25.553	18.767	22.000	25.890	19.010	77%
		Donne	19.775	9.286	14.351	18.767	37.042	
		Totale	23.775	15.000	20.548	24.466	26.069	
	Diploma	Uomini	35.316	20.548	25.890	36.131	38.894	66%
		Donne	23.456	14.000	18.767	23.219	38.987	
		Totale	29.947	16.986	22.329	28.000	39.381	
	Laurea	Uomini	36.960	22.329	31.869	42.525	23.154	63%
		Donne	23.280	18.767	24.110	26.959	9.567	
		Totale	29.941	20.548	25.890	36.131	18.835	
Da 50 a 64 anni	Licenza media	Uomini	26.597	18.767	20.548	27.671	26.541	63%
		Donne	16.645	10.130	15.000	18.767	13.095	
		Totale	22.935	14.256	19.658	24.110	23.051	
	Diploma	Uomini	35.887	22.329	25.890	36.131	40.347	65%
		Donne	23.152	17.000	22.329	25.890	21.071	
		Totale	30.958	20.548	24.110	30.000	34.759	
	Laurea	Uomini	43.057	25.890	34.000	50.000	31.518	71%
		Donne	30.549	24.110	27.671	31.869	17.085	
		Totale	38.107	25.000	29.738	40.393	27.444	

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La carriera, fig. 7.9, in termini economici, ha una fase di crescita sostenuta dai 20 ai 45 anni e poi si stabilizza.

Figura 7.9 **Distribuzione dei redditi (media) per genere ed età**

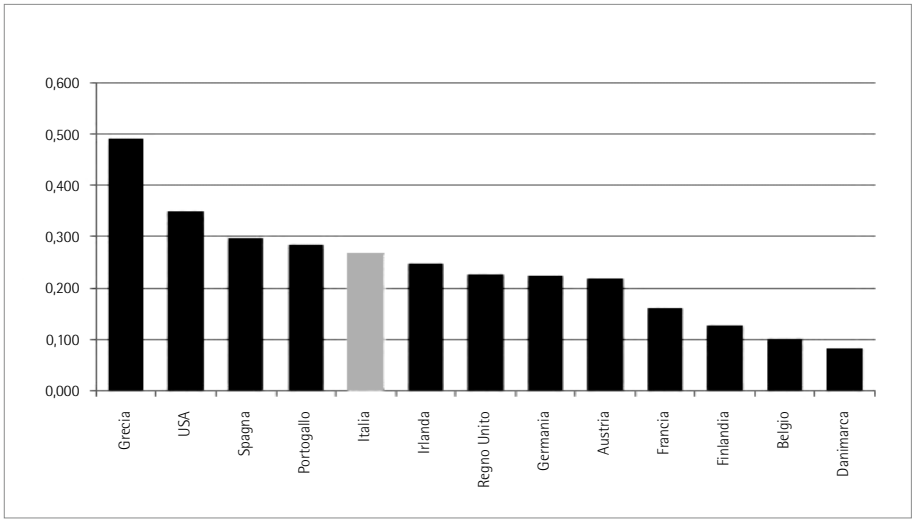


Fonte: ISFOL PLUS 2008

È proprio in questi prima parte della vita lavorativa - che coincide anche con la fase riproduttiva e le relative assenze e rinunce sul posto di lavoro - che si concentra lo svantaggio retributivo che crea il *gap* medio di genere. Ma forse la media dell'occupazione per genere è ancora troppo eterogenea e sconta la partecipazione al mercato del lavoro di donne con impieghi part-time o discontinui. Ebbene, il sentiero per la retribuzione rimane pressoché analogo ma con una coda finale più alta per gli uomini, a dimostrazione del fatto che si posticipa di qualche anno la biforcazione delle traiettorie delle remunerazioni. Evidenti le conseguenze sul piano previdenziale.
Le analisi fin qui condotte hanno indagato il diverso trattamento tra uomini e donne semplicemente attraverso le distribuzioni tra generi delle variabili osservate. Il concetto di discriminazione è assai più delicato da usare in economia relativamente ad una parte consistente della popolazione, proprio perché generalmente è una azione di selezione avversa a minoranza del collettivo indagato. La discriminazione statistica delle donne nel mondo del lavoro è stata più volte sociologicamente ed economicamente identificata da sistematici comportamenti non equi, ne eguali tra lavoratori analoghi differenti solo per il genere. Statisticamente si è fatto ricorso sovente a tecniche di correzione dell'*adverse selection* - riferibili alle tecniche sviluppate da James Heckman - o di *scomposizione*

dei fattori costituenti il gap, ed eventualmente la discriminazione di genere - riferibili alla tecnica consolidata di Blinder-Oaxaca[10].
La fig. 7.10 riporta i "differenziali salariali imputati" vale a dire la differenza percentuale tra i salari degli uomini e quelli delle donne quando si tiene conto del problema della selezione della forza lavoro, particolarmente forte in paesi come l'Italia, in cui il 46% circa delle donne in età lavorativa ha un'occupazione a fronte di tassi occupazionali maschili intorno al 75%. In Italia lavorano prevalentemente le donne più istruite. Questo può far apparire le disuguaglianze salariali di genere più piccole di quanto siano in realtà perché le donne con salario potenziale più basso non lavorano. Il differenziale salariale imputato rappresenta quindi una migliore misura del divario salariale. Il divario salariale imputato tra uomini e donne in Italia risulta quindi del 26,8% rispetto al 6,7% realmente osservato.

Figura 7.10 Differenziali di reddito imputati paesi OCSE



Fonte: OCSE

La tab. 7.3 è propedeutica alla lettura della figura seguente (fig. 7.11), circa le differenti traiettorie tra generi nella relazione istruzione-redditi. I livelli medi di redditi degli uomini superano sistematicamente quelli delle donne, nonostante l'alta incidenza di laureate in tutte le categorie osservate.

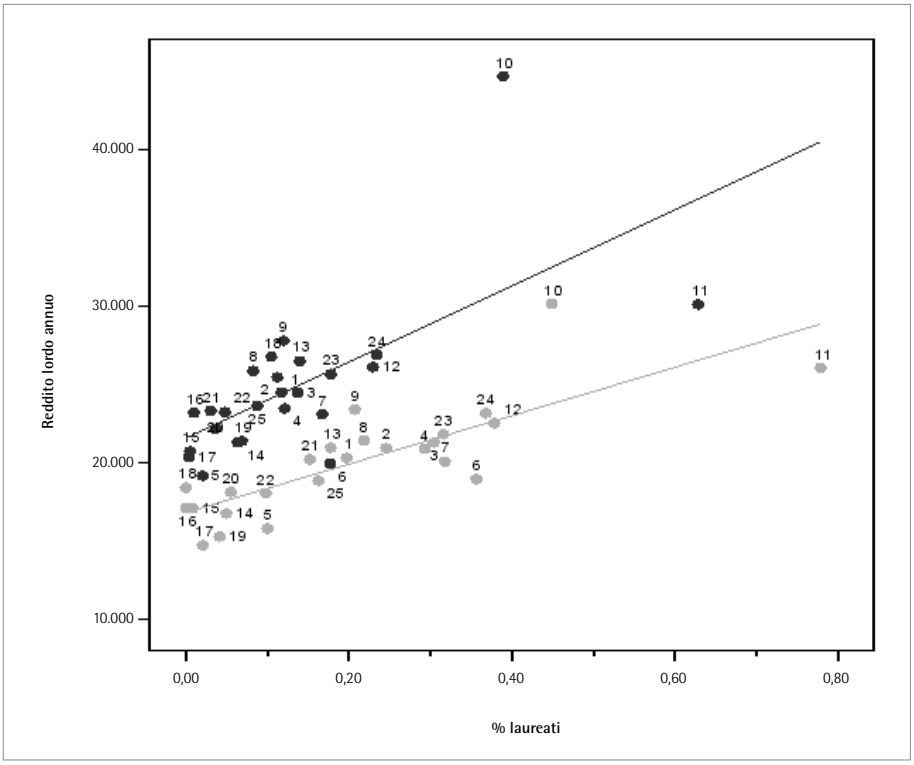
10. Relativamente a quest'ultima tecnica appare utile rimarcare il recente lavoro di Centra e Cutillo (2009) dove si stima l'effetto della componete "discriminazione di genere" in termini di *gap* di salario, trovando un valore tra il 7,48% per i dirigenti, insegnati e professioni intellettuali e scientifiche fino al 14,6 per gli operai e professioni non qualificate, oppure tra il 7,8% del settore pubblico al 12,9 di quello privato.

Tabella 7.3 **Incidenza laureati/e e reddito medio annuo, full-time per genere**

Codice e variabile			Reddito uomini	% Laureati uomini	Reddito donne	% Laureati donne	% totale
Area geografica	1	Nord-ovest	24.463	12	20.304	20	30
	2	Nord-est	25.443	11	20.925	25	22
	3	Centro	24.468	14	21.268	30	21
	4	Sud e Isole	23.456	12	20.898	29	27
Classe d'eta	5	Da 18 a 24 anni	19.161	2	15.788	10	7
	6	Da 25 a 29 anni	19.948	18	18.944	36	11
	7	Da 30 a 39 anni	23.086	17	20.064	32	31
	8	Da 40 a 49 anni	25.848	8	21.409	22	30
	9	Da 50 a 64 anni	27.761	12	23.393	21	21
Professione	10	Dirigenti e imprenditori	44.642	39	30.134	45	2
	11	Prof. Intellettuali e special.	30.090	63	26.039	78	7
	12	Prof. Tecniche	26.097	23	22.517	38	18
	13	Impiegati	26.471	14	20.945	18	27
	14	Prof. Qual. Commercio e ser.	21.298	6	16.750	5	11
	15	Artigiani operai spec. Agricol.	20.725	0	17.093	1	16
	16	Condut. Impianti operai semiq.	23.195	1	17.106	0	12
	17	Professioni non qualificate	20.346	0	14.722	2	6
	18	Forze armate	26.756	10	18.398	0	1
Settore economico	19	Agricoltura, caccia e pesca	21.377	7	15.282	4	3
	20	Industria	22.159	4	18.124	6	15
	21	Costruzioni	23.305	3	20.200	15	5
	22	Commercio & Ristorazione	23.216	5	18.058	10	13
	23	Servizi	25.634	18	21.805	32	64
Tipo azienda	24	Azienda Pubblica	26.882	23	23.148	37	29
	25	Azienda Privata	23.619	9	18.849	16	71

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 7.11 **Due mercati del lavoro e due sistemi di premialità:% di laureati e reddito medio annuo full-time per genere**



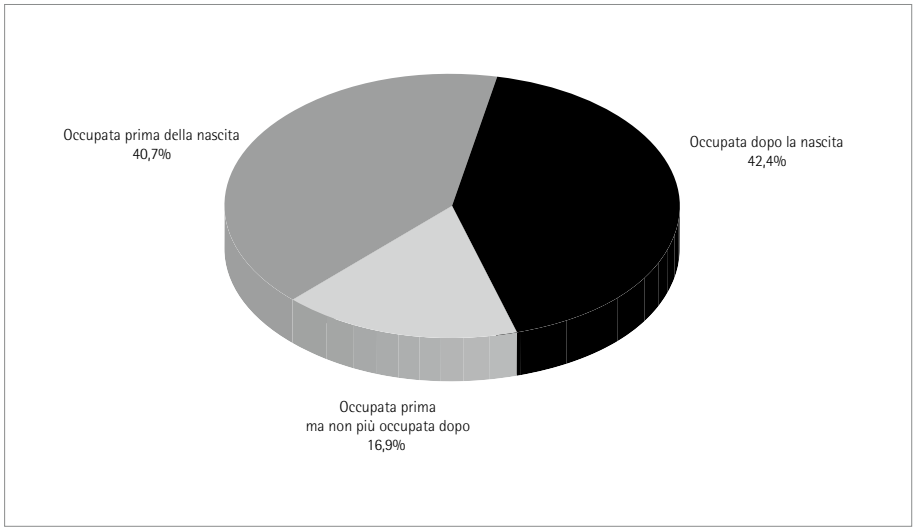
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Ovvero, una professione svolta da un uomo richiede un livello d'istruzione e da una remunerazione diversa rispetto alla medesima professione svolta da una donna. Genericamente, le donne sono più istruite e meno pagate degli uomini e la fig. 7.11 mette in evidenza la forbice (*double gap*). I "dirigenti e imprenditori" (codice 10 nel grafico), a parità di livello di istruzione, se maschi guadagnano oltre 10.000 euro lordi all'anno in più rispetto le donne. Tra chi svolge una "professione intellettuale e specializzata" (cod.11), le donne sono più istruite e meno pagate degli uomini. I lavoratori "dipendenti pubblici" (cod. 24), se uomini sono meglio pagati delle donne, pur svolgendo le medesime mansioni e con una incidenza di laureati inferiore. Infine, i "Conduttori di impianti ed operai semi-qualificati" (cod.16), in questo caso l'incidenza di laureati è quasi nulla, ma permane un forte *gap* salariale di genere.

7.3 Maternità e discontinuità occupazionale

La sovrapposizione di ruoli, nella famiglia e nel mondo del lavoro, crea sulla donna pressioni che deve, necessariamente, fronteggiare con modulazioni dell'impegno lavorativo, ricorso a servizi di cura e all'aiuto della famiglia. Infatti, la maternità continua ad essere uno dei principali motivi di abbandono del lavoro da parte delle donne. Se prima della nascita di un figlio lavorano 60 donne su 100, dopo tale evento ne continuano a lavorare solo 42. Al netto delle correzioni, 1 donna su 6 esce dal mercato del lavoro (fig. 7.12). Soprattutto per le donne - come cantava Giorgio Gaber - *libertà è partecipazione* ... all'istruzione, al mondo del lavoro, ai ruoli di responsabilità e alle cariche elettive.
Nella riduzione media della partecipazione lavorativa, le componenti che concorrono al risultato sono molteplici: l'età, la residenza, l'istruzione, ecc. Vediamole nella tab. 7.4. La"perdita" complessiva imputabile alla classe d'età 18-29 anni è contenuta, e vale 1,4 (pari a circa l'8%); mentre nelle classi d'età centrali la riduzione è del 6,7 (pari al 40%) e 5,3 (pari al 31%); nella classe over 50 registriamo una quota pari a 3,4 (poco meno del 20%). La caduta di partecipazione al Nord è quella più rilevante: quasi 11 donne su 16,9, ovvero il 64%. Le laureate sono quelle che "resistono meglio": solo 2,3 (pari la 13%).

Figura 7.12 **Partecipazione femminile prima e dopo la nascita di un figlio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 7.4 **Riduzione partecipazione lavorativa femminile a seguito della maternità per età, area e titolo di studio (rispetto ai 2 mesi precedenti e 3 mesi seguenti la nascita dell'ultimo figlio)**

Lei lavorava: immediatamente prima		Lei lavorava: subito dopo			Riduzione partecipazione
		Si, lavorava	No, non lavorava	Totale	
Da 18 a 29 anni	Si, lavorava	1,0	1,5	2,5	1,4
	No, non lavorava	0,1	3,2	3,3	
	Totale	1,1	4,7	5,8	
Da 30 a 39 anni	Si, lavorava	9,8	7,9	17,6	6,7
	No, non lavorava	1,1	15,2	16,3	
	Totale	10,9	23,1	34,0	
Da 40 a 49 anni	Si, lavorava	12	6,9	18,8	5,3
	No, non lavorava	1,5	9,7	11,2	
	Totale	13,5	16,6	30,0	
Da 50 a 64 anni	Si, lavorava	15,9	4,5	20,3	3,4
	No, non lavorava	1,0	8,8	9,9	
	Totale	16,9	13,3	30,2	
Nord	Si, lavorava	21,2	12,4	33,6	10,8
	No, non lavorava	1,6	14,3	15,9	
	Totale	22,8	26,7	49,5	
Centro	Si, lavorava	8,5	4,4	13,0	3,9
	No, non lavorava	0,6	6,6	7,1	
	Totale	9,1	11,0	20,1	
Sud e Isole	Si, lavorava	8,9	3,9	12,7	2,2
	No, non lavorava	1,7	16,0	17,6	
	Totale	10,5	19,8	30,4	
Licenza media	Si, lavorava	16,2	8,5	24,7	6,9
	No, non lavorava	1,5	20,0	21,6	
	Totale	17,8	28,5	46,3	

›››

segue
Tabella 7.4

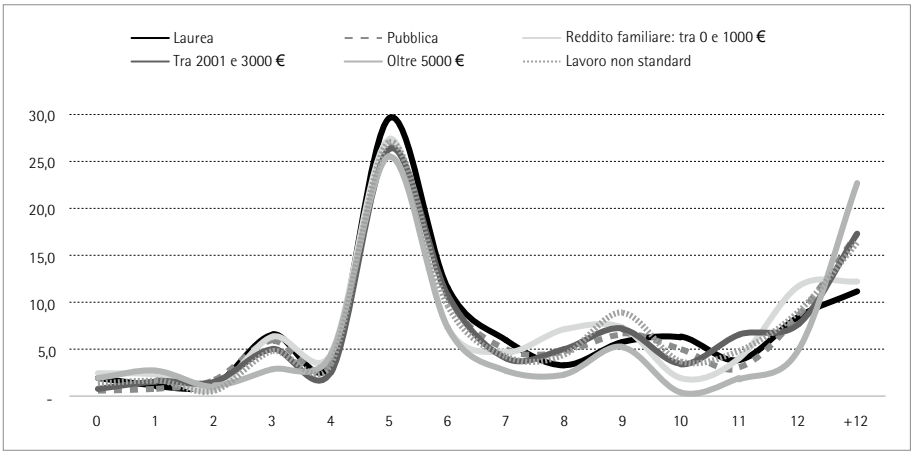
Lei lavorava: immediatamente prima		Lei lavorava: subito dopo			Riduzione partecipazione
		Si, lavorava	No, non lavorava	Totale	
Diploma	Si, lavorava	16,1	9,3	25,4	7,6
	No, non lavorava	1,6	13,9	15,5	
	Totale	17,7	23,2	40,9	
Laurea	Si, lavorava	6,3	2,9	9,2	2,3
	No, non lavorava	0,6	2,9	3,6	
	Totale	6,9	5,9	12,8	
Totale	Si, lavorava	38,6	20,7	59,3	16,9
	No, non lavorava	3,8	36,9	40,7	
	Totale	42,4	57,6	100,0	
Tasso di partecipazione spontaneo					**59,3**
Tasso di partecipazione condizionato dall'evento "nascita di un figlio"					**42,4**
Perdita secca (occupate che lasciano il lavoro)					**20,7**
Guadagno (non occupate che si mettono a lavorare)					**3,8**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il tasso spontaneo di partecipazione, ravvisabile sempre nella tab. 7.4, ovvero la partecipazione lavorativa prima dell'evento figlio, era quasi al livello auspicato dal Trattato di Lisbona per l'Italia nel 2010: il 60% di donne occupate. A seguito dell'evento "nascita di un figlio" la ricomposizione tra nuove occupate (+3,8) e nuove non occupate (-20,7) comporta una caduta di quasi 18 punti percentuali passando ad un - indecoroso - livello di occupazione femminile, di poco oltre il 40%.
Le motivazioni che determinano tale caduta di partecipazione e quindi di abbandono del lavoro sono molteplici e spesso correlate. Tra le donne che lavoravano prima della maternità e che poi non lavorano più, l'89% afferma di averlo deciso "per prendersi cura del figlio e l'11% perché "aveva perso il lavoro". L'esigenza di cura, si conferma come la motivazione principale dell'abbandono del lavoro. Da segnalare tuttavia anche quell'11% che potrebbe nascondere dinamiche discriminatorie nei confronti delle donne in relazione all'evento maternità.
La donna che non lavorava né prima né dopo l'evento maternità, quindi inattiva, deve questa sua condizione nell'80% dei casi a motivi personali o familiari e nel 20% per assenza di opportunità lavorative.

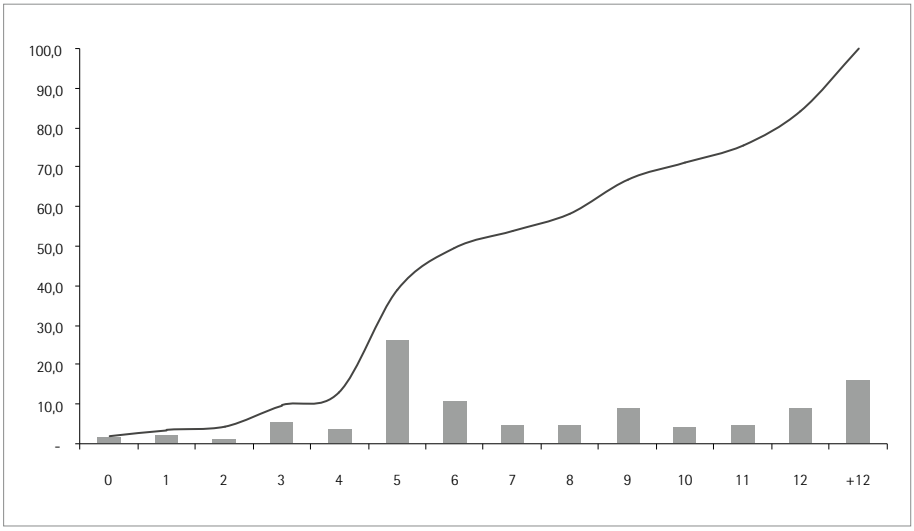
Le donne che lavoravano prima e hanno continuato a lavorare dopo la maternità, hanno potuto farlo usufruendo nell'82% dei casi del congedo di maternità, mentre il 18%, non era contrattualizzata e quindi era totalmente senza redditi.
La rilevanza della motivazione "esigenza di cura" non va tuttavia valutata come atteggiamento culturale tipicamente femminile", ma va correlata a due ordini di fattori: la volontarietà e la involontarietà. Nel primo caso, rientrano le scelte libere di donne che privilegiano l'aspetto della inderogabilità fisica e morale legata alla fase di cura del bambino. Nel secondo caso, rientrano le scelte di donne che contemperano, accanto ai fattori prima esposti, anche una valutazione di carattere comparativo - in genere effettuata a livello di nucleo familiare - sui costi reali e sui costi opportunità della partecipazione al mercato del lavoro in presenza di figli. Quindi, nella scelta di abbandono del lavoro, incidono simultaneamente più fattori: la presenza di servizi disponibili ed economicamente accessibili di supporto alla cura - associati alla volontà e all'orientamento culturale di volerne disporre; la presenza di una rete familiare di sostegno alla conciliazione; la presenza e la disponibilità del partner alla condivisione dei carichi familiari.
L'incidenza di tutti questi fattori nei nuclei familiari con figli, porta alla definizione di strategie diverse di conciliazione tra vita e lavoro, oramai riconosciute come una determinante strutturale dei livelli di partecipazione al mercato.
L'assenza da lavoro legata alla maternità che dimensioni assume? Nella fig. 7.13 abbiamo inserito la distribuzione dei mesi di assenza continuativa dal lavoro (sia per maternità, che per ferie o permessi, ecc.) per alcuni controlli e il dato medio e cumulato. Nella fig. 7.14 i mesi relativi e cumulati di assenza media.

Figura 7.13 Mesi di assenza dal lavoro, per titolo di studio, reddito familiare e tipologia contrattuale, valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

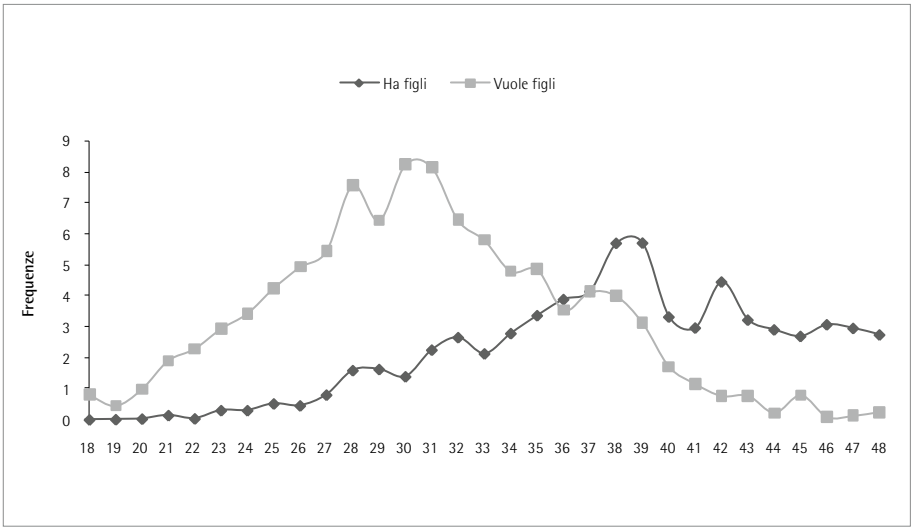
Figura 7.14 **Mesi di assenza dal lavoro, % e % cumulata**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Appare omogeneo il periodo di assenza dal lavoro, sia che si lavori nel privato o nel pubblico, si appartenga a famiglie ricche o povere, sia che si abbia un livello scolastico alto o basso, sia che si abbia un lavoro standard o atipico. Circa il 50% si assenta per meno di 6 mesi - con la frequenza modale che si colloca a 5 mesi, e meno del 10% supera i 12 mesi di assenza. Tenendo presente la favorevole legislazione - sia per la donna lavoratrice che per l'azienda-datore per cui lavora - non si capisce come mai questi tempi di assenza e relativi (modesti) costi (economici e d'opportunità) possano ancora inibire la scelta tra due lavoratori in base alla probabilità che uno di essi nei prossimi anni si assenti per maternità. Da indagini nelle aziende medio piccole ancora è forte l'atteggiamento ostile verso le lavoratrici e scarsa la conoscenza della Legge. Ampio è il margine di intervento, anche in termini di comunicazione e informazione.
Come si vede chiaramente (fig. 7.15) la volontà di avere figli (intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni, linea chiara, quadratini) è crescente fino ad una moda prossima ai 32 anni per poi ridursi anche in conseguenza dell'esito positivo del desiderio di maternità (linea scura, rombi). Tuttavia molte sono ancora le donne che alla soglia dei 40 anni intendono diventare madri e molte di queste, come abbiamo visto, hanno procrastinato questa scelta per motivi lavorativi.

Figura 7.15 **Avere dei figli e intenzione di avere figli (nei prossimi 3 anni) per età della donna. Valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

7.4 Conciliazione vita-lavoro: condivisione dei ruoli e servizi di cura

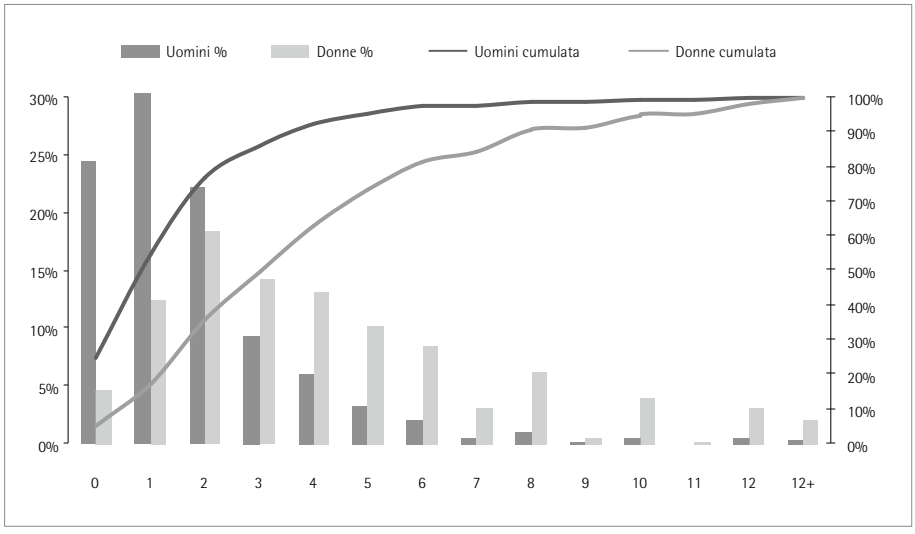
La famiglia, in termini minimi o laici, è un insieme di 2 o più persone alimentato da sentimenti di mutuo soccorso, condivisione e affetto. Ci si aspetta, pertanto, che le attività di cura siano gestite in maniera tale da rispettare questi principi generali. Tuttavia non è così. Nella fig. 7.16 si notano le differenti distribuzione dei carichi di cura familiari tra i generi.

La classe modale degli uomini è la numero "1" (che sottende una risposta *modestissima*, più che una misura di condivisione delle attività). Emblematicamente solo il 20% degli uomini svolge più di 2 ore di attività lavorativa in famiglia, mentre il 20% delle donne ne svolge più di 6[11].

11. Il dato strutturale, confermato da ISTAT (multiscopo e RCFL) e da ISFOL (Plus), afferma che le donne occupate che vivono in coppia con figli lavorano per il mercato in media due ore in meno degli uomini in analoga condizione familiare. Ma nettamente più rilevante è il loro impiego orario nei lavori di cura familiare. Recenti studi evidenziano come il modello della donna nella fascia di età sino ai 40 anni sia quello della *sandwich generation* ossia di un soggetto simultaneamente compresso da esigenze di cura multiple: di figli e genitori o parenti bisognosi di sostegno, che si innestano sul già compresso tempo da dedicare alla gestione familiare. Il persistente squilibrio di

Circa le differenze di genere nel lavoro di cura, si evidenzia che se al lavoro extrafamiliare si somma il lavoro domestico e di cura svolto per la famiglia (inclusi i mariti), le donne hanno una giornata lavorativa media più lunga di un'ora e quaranta minuti di quella degli uomini. Quindi le donne occupate con carichi familiari lavorano complessivamente in media molto più degli uomini occupati, ma guadagnano di meno ed accumulano una ricchezza pensionistica inferiore. Il tema quindi dell'emersione e della valorizzazione economica del lavoro di cura, non pagato né riconosciuto, è infatti da decenni tema di dibattito costante in sede economica sulla valutazione del contributo del lavoro femminile al sistema Paese. Comprendere quindi le scelte e i comportamenti delle donne occupate che si trovano ad affrontare tale gestione multipla, è un indicatore utile per le politiche. La partecipazione lavorativa, pertanto, desunta dallo status occupazionale deve essere necessariamente ponderata per le ore lavorate. Nella fig. 7.17 si mostrano le ore medie lavorate distinguendo, per genere, tra le ore abitudinariamente lavorate (normalmente si fa riferimento all'orario contrattuale di lavoro) e le ore effettivamente lavorate nell'ultima settimana, si veda MaCurdy (1981) e Mulligan (1998). Si noti come il livello medio "contrattuale" è sensibilmente più alto, per entrambi i generi.

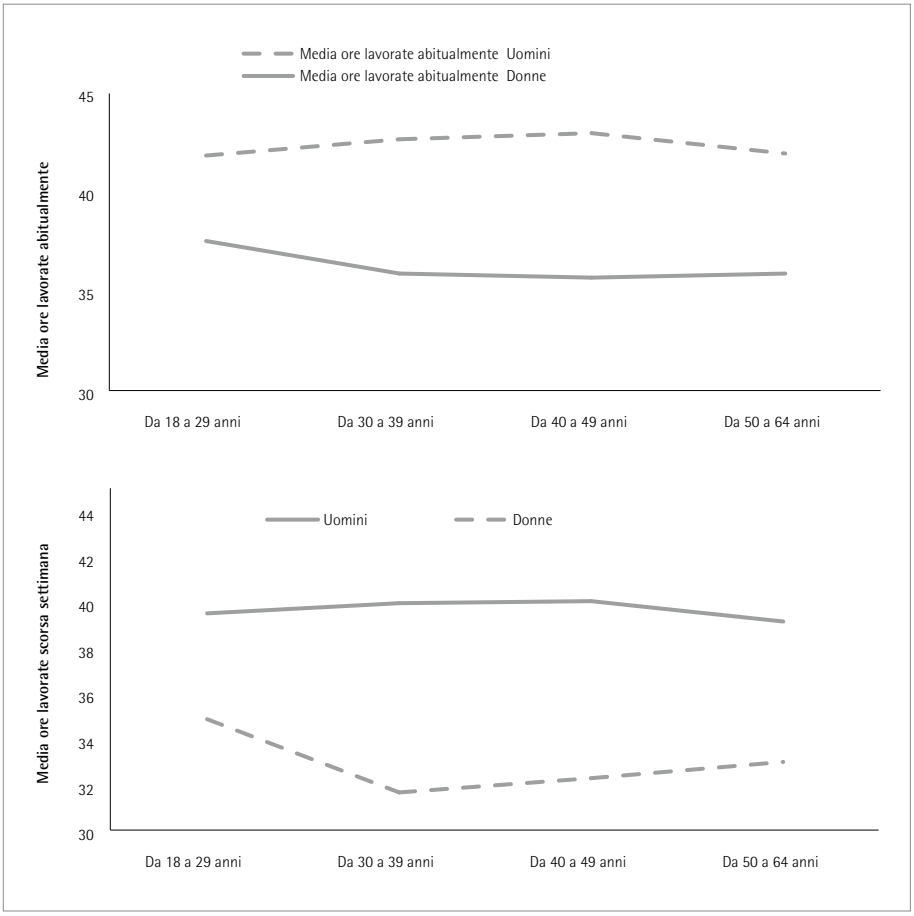
Figura 7.16 Ore di attività di cura (figli, casa e parenti) giornaliera, incidenza e % cumulate



Fonte: ISFOL PLUS 2008

genere nell'esercizio di queste funzioni associato alla indisponibilità e non equa accessibilità di servizi di sostegno per le diverse tipologie di cura, rende questa tematica uno dei nodi da sciogliere per favorire la partecipazione al mercato del lavoro. Del Boca e Rosina (2010) registrano come sia "... proprio grazie a questi servizi che i tassi di fecondità e di partecipazione al lavoro delle donne sono relativamente alti e crescenti in Emilia Romagna, mentre sono bassi e decrescono in Campania, dove i servizi sociali alle famiglie scarseggiano e sono di bassa qualità".

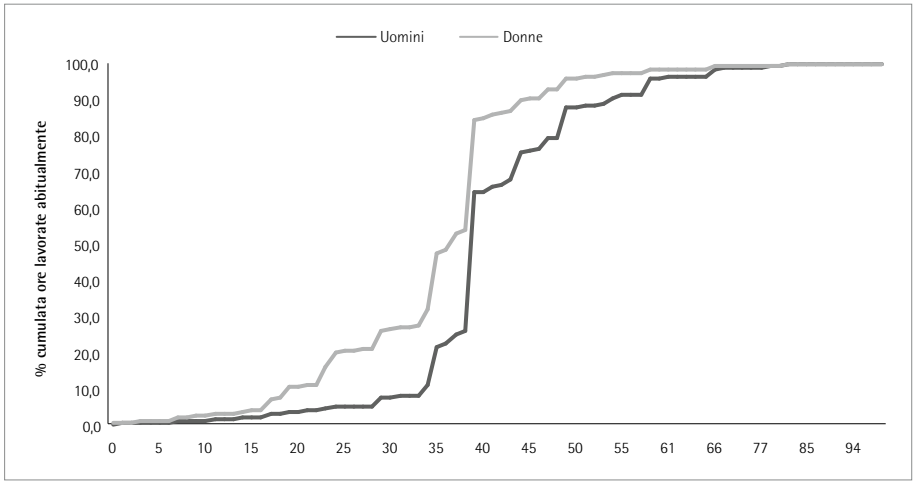
Figura 7.17 **Ore di lavoro lavorate s) in media e b) nell'ultima settimana per genere e classe d'età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Appare interessante vedere, fig. 7.18, come l'offerta di lavoro maschile sia più sostenuta in termini di contributo formale per ore lavorate e redditi da lavoro ricevuti, ovvero solo poco meno del 10% offre meno di 30 ore settimanali e oltre il 30% offre più di 45 ore/settimana, con circa il 60% che offre circa 40 ore/settimana. Invece le donne per circa il 30% offrono meno di 30 ore/settimana mentre solo poco più del 10% offre più 45 ore/settimana, le istanze femminili sono verso occupazioni di durata settimanale mediamente inferiore.

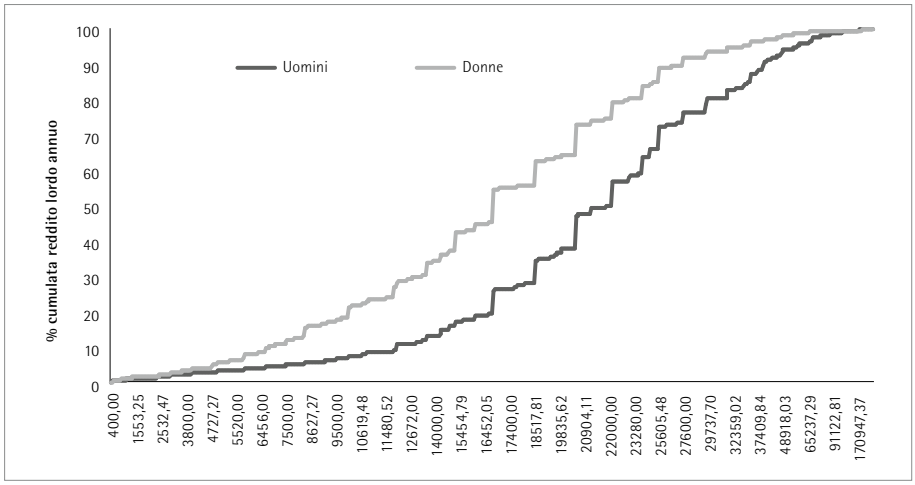
Figura 7.18 **Offerta di lavoro per genere (valori cumulati)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

In maniera speculare la fig. 7.19 sul reddito da lavoro offre l'altra faccia della medaglia, infatti poco meno del 60% delle donne guadagna meno di 20.000 euro/anno e meno del 10% più di 30.000 euro/anno. Al contrario solo il 40% degli uomini guadagna meno di 20.000 euro/anno e quasi il 20% oltre 30.000 euro/anno.

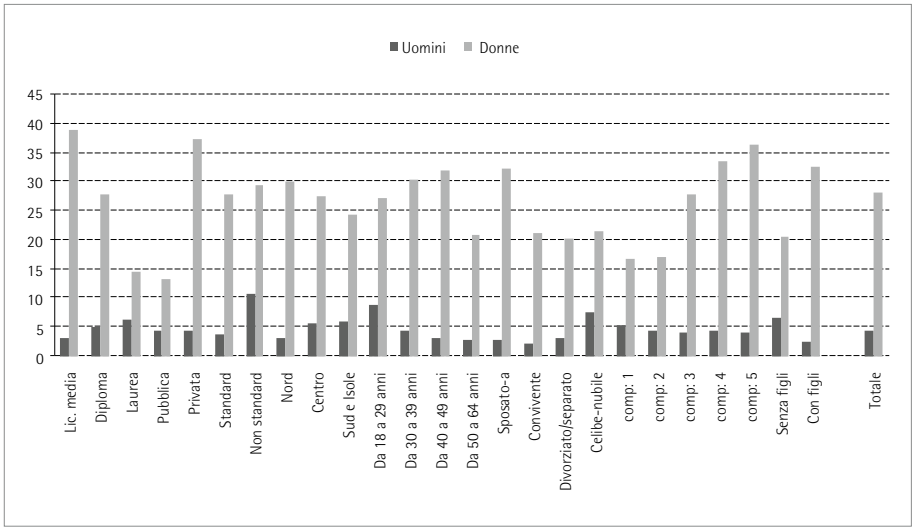
Figura 7.19 **Reddito da lavoro per genere (valori cumulati)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La scelta del part-time, unica opzione sovente per fare conciliazione in assenza di servizi e con livelli di salari bassi, pone in posizione di svantaggio le donne, le quali per profilo di carriera e guadagni escono ancor più penalizzate, paradossalmente, utilizzando un contratto pensato apposta per svolgere questo ruolo di ammortizzatore familiare.
E d'altronde, una maggiore diffusione del part-time per le donne non riduce il bisogno di servizi di cura per l'infanzia, adeguati sia per quantità che per qualità, in quanto comunque lavorare per il mercato significa ridurre le ore di lavoro non pagato, tenuto conto di come si configura oggi il lavoro in famiglia.
Vediamo la diffusione per genere del part-time, fig. 7.20, per titolo di studio, tipologia di occupazione, area di residenza, classe d'età, stato civile, numero componenti, presenza figli e in totale. Per tutti i controlli l'utilizzo da parte delle donne è sistematicamente superiore.

Figura 7.20 **Diffusione del part-time, incidenza % per genere**

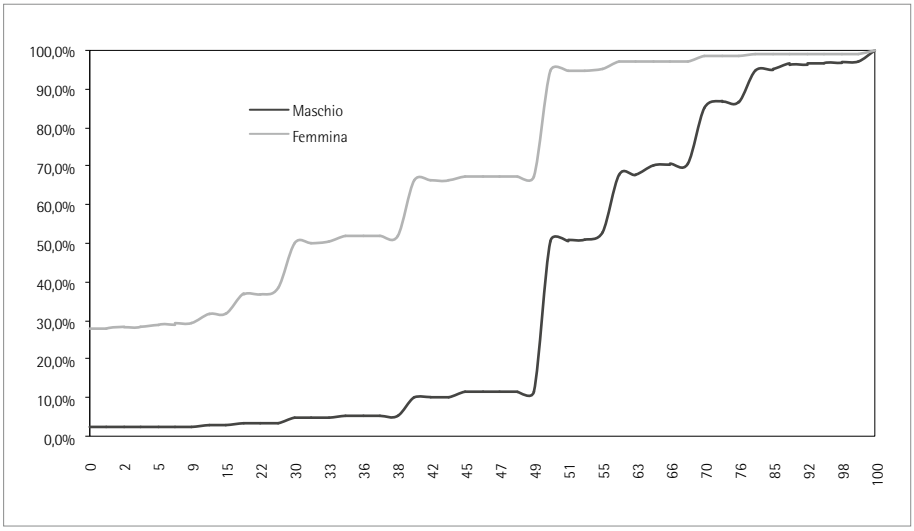


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Finché queste differenze permarranno, saranno loro a guidare l'analisi costi-benefici familiare e quindi a sacrificare il lavoro del partner "economicamente" di minor valore. Una politica di congedi ripartiti e tassi di sostituzione tra salario e congedo meno ipocrita sono politiche da sostenere in termini di equità, giustizia sociale e opportunità economica.
A corredo delle analisi distributive può offrire una lettura interessante la composizione della capacità economica tra generi, fig. 7.21, misurata come contributo al reddito

complessivo da lavoro della coppia dei singoli partner, limitando l'osservazione agli individui con partner occupato[12].

Figura 7.21 **Composizione contributi al reddito familiare dal lavoro dei singoli partner (% cumulata)**



Fonte: ISFOL PLUS 2006

Nella tab. 7.5 mostriamo una ulteriore prova della specializzazione economica (segregazione sociale) delle donne rispetto agli uomini in base al ruolo nella società e nella famiglia.

Tabella 7.5 **Condizione lavorativa in relazione allo stato civile e alla posizione nella famiglia**

	Occupato	In cerca	Occupato	In cerca
	Uomini		Donne	
Stato civile				
Sposato-a	81,6	3,5	65,5	10,8
Convivente	91,0	5,3	77,5	8,6
Divorziato-a - separato-a	81,3	7,1	81,0	8,0
Vedovo-a	67,7	1,5	45,4	7,5
Celibe-nubile	70,5	13,1	51,9	14,6

›››

12. Sebbene il dato faccia riferimento al 2006 l'informazione non è esposta a cambiamenti congiunturali e quindi si ritiene utile mostrarla.

segue
Tabella 7.5

	Occupato	In cerca	Occupato	In cerca
	Uomini		Donne	
Ruolo nella famiglia				
Capofamiglia (CF)	81,8	4,1	74,7	8,2
Coniuge del CF	87,3	4,5	64,9	11,0
Convivente del CF	90,2	9,2	80,8	8,5
CF separato-a o divorziato-a	77,7	9,9	81,4	5,8
Figlio-a del CF o del coniuge.	68,4	14,1	48,6	15,2
Genitore del CF o del coniuge.	99,1	0,9	49,4	38,5
CF vedovo-a	73,8	1,2	39,2	6,3
Altro parente del CF o coniuge	86,2	5,7	58,6	17,8

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Gli uomini, in qualunque stato civile, sono occupati perlomeno nell'80% dei casi (con l'eccezione dei vedovi per ovvi motivi di età). Se a questa condizione aggiungiamo le persone in cerca arriviamo a definire una popolazione molto attiva pressoché per tutte le tipologie di stato civile. Le donne, invece, sono occupate in media molto meno e sono, comunque, meno attive nella ricerca di un lavoro. E anche la loro ricerca di un lavoro Tuttavia, se non consideriamo le vedove e le nubili (che per ragioni anagrafiche scontano livelli minori di partecipazione per motivi extraeconomici) abbiamo la riprova che "essere da sole" porta - in assenza di servizi, per carenza di tutele o per mere esigenze di "vincolo di bilancio" - a comportamenti simili a quelli maschili.
Il concetto "statistico" di capofamiglia (CF) in questa indagine è assunto solamente come *numerario* della famiglia, ovvero è il rispondente alla rilevazione e non assume i connotati del "sostenitore economico della famiglia" o similari. Pertanto notiamo solo la diversità nelle percentuali di attivismo degli individui in base alla loro posizione nella famiglia.
I maschi - sia capofamiglia che coniugi del CF, conviventi del CF o separati dal CF - registrano alti livelli di occupazione e di partecipazione, superiori a quelle delle donne in analoga posizione. Il *gap*, tuttavia, è assai inferiore a quello che i tassi di attività sostengono, ovvero oltre 20 punti percentuali. Ciò in virtù sia del disegno dell'indagine (in cui l'essere occupato è una auto-percezione) che per la composizione dei ruoli tra generi nella famiglia, infatti se andiamo a controllare per i ruoli "non di riferimento economico" abbiamo livelli di occupazione femminili molto inferiori a quelli maschili, e ciò giustifica il *gap* nei tassi appena ricordato.

7.5 Conciliazione: strategie, soddisfazione e difficoltà

Come si evince dalla tab. 7.6 le donne occupate ricorrono a diversi strumenti[13] per assicurare il raggiungimento dell'obiettivo di conciliare vita e lavoro, ma i risultati e la soddisfazione sono particolarmente eterogenee.

Tabella 7.6 **Criticità nella gestione della conciliazione per classe di età e titolo di studio (%, ore medie, % risposte affermative)**

Riceve aiuto nella cura dei figli da nonni, parenti o amici?	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Lic. media	Diploma	Laurea
	%	%	%	%	%	%
Regolarmente	60,5	54,5	33,3	48,4	49,1	41,7
Occasionalmente	23,3	26,8	38,3	26,2	30,5	35,5
Mai	16,2	18,7	28,4	25,3	20,4	22,8
Quante ore nell'ultima settimana è ricorsa all'aiuto di una baby-sitter? (ore medie)	0,4	1,1	1,9	0,8	0,9	2,9
In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura dei figli?	%	%	%	%	%	%
Totalmente	28,3	24,2	22,5	20,6	27,2	19,8
Abbastanza	62,8	64,1	68,0	66,3	62,3	71,7
Poco	7,4	11,0	9,1	12,4	9,5	8,3
Per nulla	1,6	0,7	0,4	0,7	1,0	0,2

›››

13. Relativamente alla questione dei servizi di cura ... si è di fronte ad una effettiva scarsa copertura territoriale dei fabbisogni. Secondo le stime della Banca d'Italia (2008) la domanda di nidi sarebbe del 40%, ma non coperta totalmente dall'offerta. Inoltre, anche a fonte dell'aumento dei posti pubblici disponibili, liste e burocrazia determinano un effetto scoraggiamento, soprattutto nel Mezzogiorno. Quanto alla disponibilità del privato, la questione dell'integrazione dei servizi e dell'accessibilità economica restano gli elementi chiave per le scelte familiari. Opinioni autorevoli come quella di Andrea Ichinio sono di segno opposto, rimarcando il fatto che"... la fornitura pubblica di servizi sociali alle famiglie, in particolare di asili nido, sia la panacea che può consentire alle donne di avere le stesse opportunità lavorative degli uomini, soprattutto le stesse retribuzioni e le stesse possibilità di carriera". In realtà, l'autore stesso, mitiga l'affermazione ritenendo ottima e auspicabile una dotazioni di servizi locali di cura ampia e a buon prezzo, sebbene le ragioni attengano più a questioni relative alla emancipazione femminile o alla parità di opportunità tra generi, senza trascurare i positivi riscontri socio-pedagogico di un precoce inserim ento in asili nido.

segue
Tabella 7.6

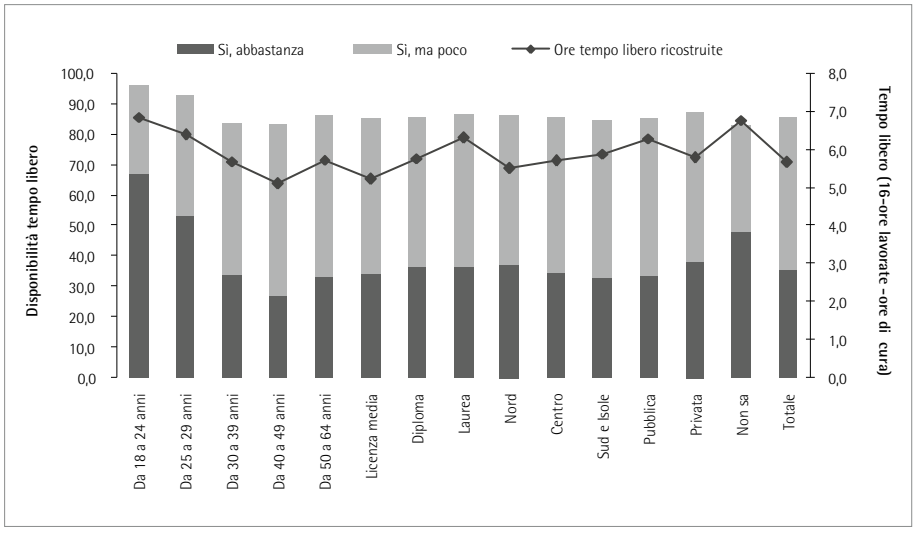
Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa e la cura dei figli?	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Lic. media	Diploma	Laurea
	% sì	% sì	% sì	% sì	% sì	% sì
Orario di lavoro scomodo	20,3	25,8	35,3	20,4	32,9	34,8
Orario di lavoro troppo lungo	65,4	58,8	55,9	60,0	56,0	58,3
Turni di lavoro irregolari	25,7	18,0	4,0	17,7	10,5	16,2
La distanza dal luogo di lavoro	7,6	20,6	14,8	14,4	20,6	19,3
La carenza di servizi per l'infanzia (scuole, asili nido)	9,6	14,3	3,3	5,0	11,4	19,4
Orari scolastici ridotti	2,8	16,3	13,9	13,1	15,1	17,1
Altro	-	2,6	-	3,5	0,3	2,4

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La presenza di figli,in particolare in tenera età, richiede cure rilevanti che spesso portano ad una domanda di aiuto esterno alla famiglia, intesa come genitori del bambino. La via più semplice è la famiglia allargata, nonne e nonni oltre a qualche eventuale altro parente. Le giovani madri utilizzano in maniera diffusa la famiglia per le attività di cura del loro figlio, oltre il 60% in maniera regolare, il 23% in maniera occasionale. Fanno cioè conto sulla famiglia in maniera forte ed esclusiva. L'intensità decresce con l'aumento dell'età anagrafica della madre e, conseguentemente, delle ridotte esigenze del figlio. L'istruzione non modifica la domanda di cure familiari, mentre nel Centro-sud, per via della minore partecipazione lavorativa delle donne, sembrano più lievi i ricorsi sistematici alla famiglia allargata. Lavorare nelle imprese private rende stringente la richiesta di aiuto familiare continuativo.
Il ricorso a baby-sitter è crescente rispetto all'età e al livello d'istruzione ed è superiore anche al Centro-sud rispetto al Nord (dove i servizi strutturati sono inferiori) e nelle occupate in imprese pubbliche rispetto a quelle private (probabilmente non trascurabili sono i vincoli di bilancio sottostanti). La capacità di conciliazione è buona, oltre il 90% delle donne è soddisfatta totalmente o abbastanza della strategia di conciliazione famiglia-lavoro attuata, con una leggera insoddisfazioni per le occupate nel settore privato.
Le criticità maggiori a livello di età e di istruzione sono omogenee e risiedono nel lavoro (orario, turni, ecc.) e nei servizi (asili e scuole con offerta inadeguata). Invece, in una lettura territoriale, vediamo come al Centro-sud i servizi di cura vengano indicati come

largamente inadeguati. Il tempo libero è compresso da più attività, non solo lavorative o di cura, ma anche legate allo svolgimento di attività domestiche (cura della casa, cucinare, rassettare, ecc.) che - malcostume nazionale diffuso - ricadono prevalentemente sulle donne. Questa forma di attività come è gestita dalle donne occupate? Circa 1 donna su 5 non è soddisfatta della gestione di queste incombenze, sia per i carichi che ricadono su di lei che per l'assenza di servizi e cooperazione.
Questa necessaria attività di composizione di cure dirette e indirette riduce sensibilmente il tempo libero delle donne occupate con figli, una delle determinati della soddisfazione degli individui. Nella fig. 7.22 abbiamo confrontato il tempo libero ricostruito in termini di tempo non dedicato ad alcuna attività,lavorativa, di cura o di riposo, e il giudizio personale sulla disponibilità di tempo libero.
Come si vede le due variabili hanno andamenti coerenti: il tempo libero diminuisce al crescere dell'età (e delle incombenze-responsabilità) per poi tornare ad aumentare in prossimità dell'età media di ritiro dal lavoro. Le laureate sono mediamente le più impegnate.

Figura 7.22 Disponibilità di tempo libero e ore tempo libero (inteso come non impiegato nel riposo, nel lavoro e nelle attività di cura)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tornando alle strategie di conciliazione vita privata - vita lavorativa è opportuno ricostruire anche le opzioni utilizzate da tutte le donne nei periodi in cui i loro figli necessitavano di maggiori cure, l'età prescolare e precisamente tra 0 e 36 mesi. Nelle tabb. 7.7 e 7.8 vediamo il ricorso a nidi (pubblici e privati), ai nonni, al partner e alla possibilità di avere un impiego a tempo ridotto (part-time).

Tabella 7.7 **Strumenti di conciliazione (% utilizzo per classe di età e titolo di studio)**

Quando Suo/a figlio/a aveva meno di 3 anni, Lei ha fatto ricorso a:		Da 25 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
		%	%	%	%
Nido pubblico (0-36 mesi)	Regolarmente	7,5	13,9	14,8	16,9
	Occasionalmente	1,1	1,5	2,3	2,4
	Mai	91,5	84,6	83,0	80,7
Nido privato (0-36 mesi)	Regolarmente	5,7	11,5	12,1	7,6
	Occasionalmente	2,8	3,6	1,8	1,7
	Mai	91,6	84,9	86,1	90,7
Nonni	Regolarmente	31,5	42,0	42,4	41,2
	Occasionalmente	39,2	33,0	26,2	21,4
	Mai	29,3	25,0	31,4	37,4
Aiuto del partner	Regolarmente	42,1	40,6	41,2	32,0
	Occasionalmente	29,9	36,3	33,5	34,9
	Mai	28,0	23,2	25,4	33,1
Baby-sitter	Regolarmente	1,8	4,8	8,4	11,2
	Occasionalmente	1,3	4,1	5,9	5,2
	Mai	97,0	91,1	85,7	83,6
Part-time	No	86,2	80,9	77,3	91,6
	Sì	13,8	19,1	22,7	8,4

Quando Suo/a figlio/a aveva meno di 3 anni, Lei ha fatto ricorso a:		Medie inferiori	Medie superiori	Laurea
Nido pubblico (0-36 mesi)	Regolarmente	12,7	15,6	18,7
	Occasionalmente	1,9	2,0	2,3
	Mai	85,4	82,4	79,0
Nido privato (0-36 mesi)	Regolarmente	6,8	11,0	19,9
	Occasionalmente	1,8	2,8	3,8
	Mai	91,4	86,1	76,3

›››

segue
Tabella 7.7

Quando Suo/a figlio/a aveva meno di 3 anni, Lei ha fatto ricorso a:		Medie inferiori	Medie superiori	Laurea
Nonni	Regolarmente	37,4	45,2	44,2
	Occasionalmente	26,5	28,4	30,0
	Mai	36,1	26,4	25,8
Aiuto del partner	Regolarmente	32,7	42,8	42,3
	Occasionalmente	36,3	34,0	30,5
	Mai	31,0	23,2	27,2
Babysitter	Regolarmente	3,2	8,5	21,3
	Occasionalmente	2,2	5,5	11,9
	Mai	94,7	86,0	66,8
Part-time	No	86,0	80,6	82,7
	Sì	14,0	19,4	17,3

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il nido pubblico è ancora poco utilizzato, poco più del 13%, in particolare tra le donne di età maggiore e le più istruite, al Nord e tra le occupate. Il nido privato è utilizzato ancor meno, soprattutto per supplire all'indisponibilità del pubblico (Sud e laureate). I nonni, come abbiamo già visto, svolgono un ruolo fondamentale ma, viste le tendenze demografiche e le riforme previdenziali, inevitabilmente destinato ad un ampio ridimensionamento che renderà i servizi di cura strategici per consentire conciliazione e partecipazione alle donne. I partner più giovani, istruiti e del Nord si prestano maggiormente a svolgere la loro parte. La baby-sitter non è molto usata, se non dai laureati e dagli occupati. Il part-time è stato utilizzato, prevalentemente, dalle donne con titolo di studio ed età intermedia, occupate nelle imprese private del Nord.

Tabella 7.8 **Quando Suo/a figlio/a aveva meno di 3 anni, Lei ha fatto ricorso regolarmente o occasionalmente al ...? Valori %**

		Area geografica		
		Nord	Centro	Sud
Nido pubblico (0-36 mesi)	Regolarmente	16,5	15,8	10,9
	Occasionalmente	2,1	2,0	1,8
	Mai	81,5	82,2	87,3
Nido privato (0-36 mesi)	Regolarmente	8,9	9,5	12,8
	Occasionalmente	1,8	2,6	3,4
	Mai	89,3	87,9	83,8
Nonni	Regolarmente	45,3	41,2	35,4
	Occasionalmente	25,1	26,8	32,6
	Mai	29,7	32,0	32,0
Aiuto del partner	Regolarmente	39,2	40,4	34,6
	Occasionalmente	32,9	33,8	38,0
	Mai	27,9	25,8	27,4
Baby-sitter	Regolarmente	8,4	7,3	6,6
	Occasionalmente	4,8	6,5	3,6
	Mai	86,7	86,2	89,8
Part-time	No	78,9	85,6	89,2
	Sì	21,1	14,4	10,8
		Tipologia azienda		Condizione lavorativa	
		Pubblica	Privata	Lavora	Non lavora
Nido pubblico (0-36 mesi)	Regolarmente	18,5	15,2	16,6	7,2
	Occasionalmente	2,9	2,4	2,4	1,0
	Mai	78,6	82,4	81,1	91,8
Nido privato (0-36 mesi)	Regolarmente	13,3	10,6	12,1	6,0
	Occasionalmente	1,9	2,7	2,3	3,5
	Mai	84,8	86,7	85,6	90,6

›››

segue
Tabella 7.8

		Tipologia azienda		Condizione lavorativa	
		Pubblica	Privata	Lavora	Non lavora
Nonni	Regolarmente	44,6	50,4	47,4	23,4
	Occasionalmente	26,2	25,0	25,7	40,8
	Mai	29,1	24,7	26,9	35,8
Aiuto del partner	Regolarmente	44,7	41,5	41,9	32,8
	Occasionalmente	30,2	33,8	32,7	38,7
	Mai	25,1	24,7	25,4	28,5
Baby-sitter	Regolarmente	15,3	6,9	10,0	1,0
	Occasionalmente	7,1	5,1	5,7	2,5
	Mai	77,5	88,0	84,4	96,6
Part-time	No	86,5	71,2	78,7	92,4
	Sì	13,5	28,8	21,3	7,6

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Identificare e risolvere le criticità delle donne occupate migliora la qualità della loro vita e la soddisfazione nel complesso delle famiglie con figli con partner occupati, tuttavia rilevante nel nostro paese deve essere l'impegno[14] per aumentare la partecipazione delle donne che ancora non hanno un impiego, ed il fronte dei servizi per l'infanzia è uno dei principali da sviluppare.
Nella tab. 7.9 vediamo quali cambiamenti vorrebbero le donne non occupate per poter partecipare maggiormente in termini lavorativi extrafamiliari. Servono servizi di cura per l'infanzia.

14. Il Cardinal Bagnasco, Presidente della CEI, afferma "tutti affermano che la famiglia è il centro della società, ma bisogna che questa affermazione si traducano in politiche necessarie, giuste e doverose. Altrimenti rimane una dichiarazione d'intenti che lascia il tempo che trova".

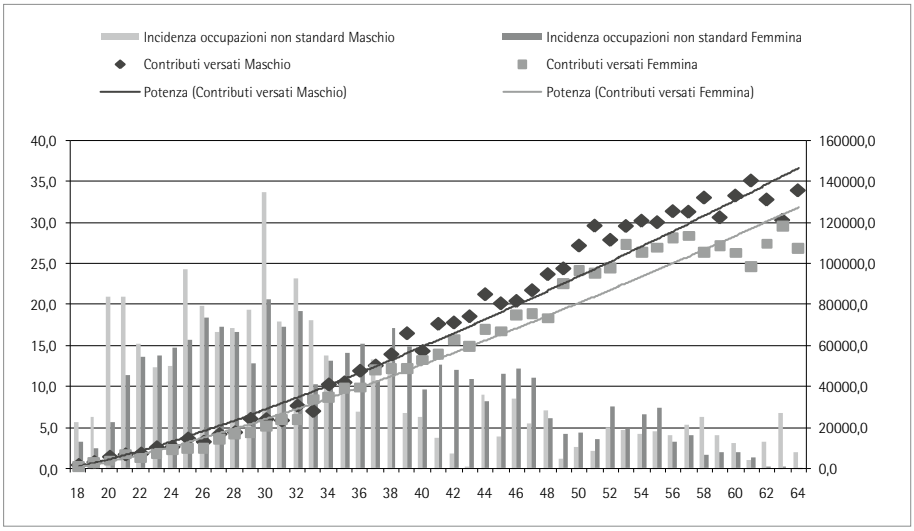
Tabella 7.9 **Donne non occupate: Lei lavorerebbe se ci fossero ... (risposte multiple, incidenze % risposte affermative)**

	Classe di età				Titolo di studio			Area geografica		
	Da 18 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Licenza media	Diploma	Laurea	Nord	Centro	Sud
Più posti disponibili negli asili nido / scuole materne pubbliche	72,6	81,7	72,6	84,0	76,4	74,5	71,0	65,8	78,4	80,1
Orari più lunghi di permanenza negli asili nido / scuole materne	64,2	67,2	64,1	78,1	68,1	63,1	62,1	56,2	64,9	71,4
Lavoro con orario ridotto (part-time)	78,1	89,1	85,8	95,2	65,9	79,9	75,1	60,4	69,5	83,0
Lavoro con orari flessibili	77,0	83,8	78,5	89,6	61,0	75,6	74,4	56,1	65,8	78,7
Maggiore offerta di servizi pubblici per gli anziani o i disabili	39,8	46,4	45,2	49,4	37,3	42,2	38,9	32,5	37,2	45,7
Costi e rette più accessibili per asili / scuole	68,8	80,6	73,8	87,1	76,4	75,4	73,3	69,4	80,6	78,4

Fonte: ISFOL PLUS 2008

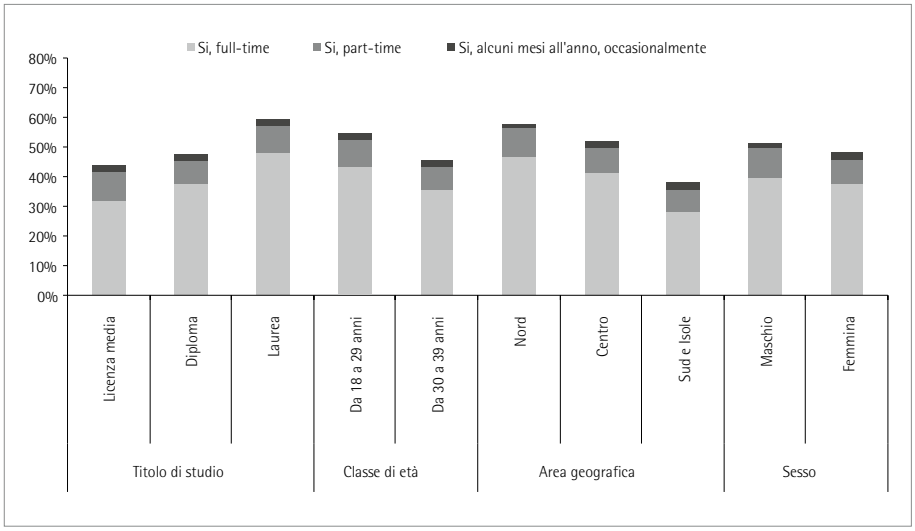
Per aumentare l'occupazione femminile serve più quantità e miglior qualità dei servizi, in particolare al Sud. I redditi da lavoro mediamente inferiori, il ricorso alla modulazione dell'orario di lavoro, e la discontinuità occupazionale - in cui le donne generalmente sono maggiormente coinvolte - alimentano una ulteriore segmentazione-segregazione di genere relativamente alla capacità contributiva presente (fig. 7.23) e quindi alla ricchezza previdenziale futura (si veda il cap. 8).
A titolo sperimentale si è richiesto alle persone tra 18 e 40 anni (per limitare i problemi di under-reporting dovuti all'effetto memoria) se, quando avevano meno di 3 anni, (0-36 mesi) la loro madre lavorava. Il fine è vedere se la partecipazione, piena o ridotta, avesse delle connotazioni particolari. I controlli sono relativi alle variabili socio-demografiche (fig. 7.24) e al livello di istruzione dei genitori (fig. 7.25).

Figura 7.23 **Occupazioni non standard (valori assoluti) e contributi previdenziali per genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

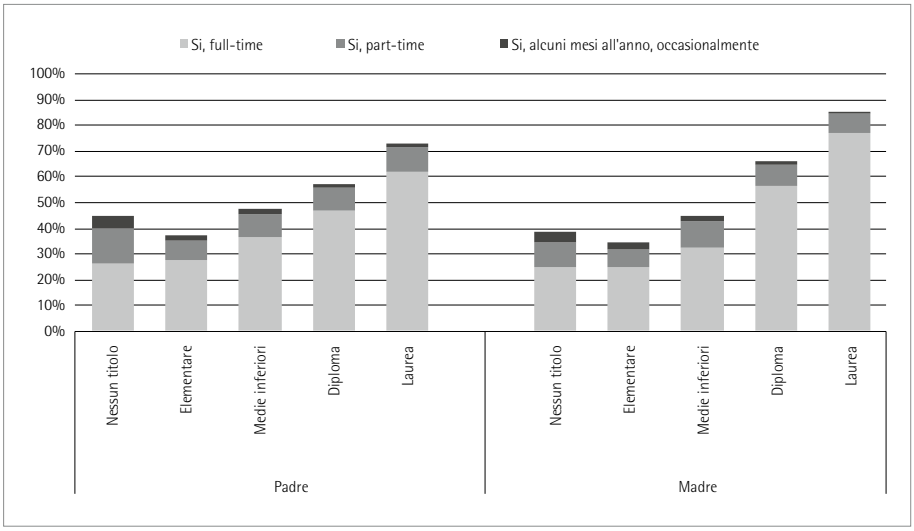
Figura 7.24 **Occupazione della madre quando il figlio aveva meno di 3 anni (<36 mesi) % su rispondenti 18-40 anni**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Gli attuali laureati sono figli di madri che partecipavano molto di più al mercato del lavoro rispetto alle madri di diplomate o di possessori di media inferiore. Il processo è sicuramente in continuo sviluppo (crescente) e ciò è testimoniato dai livelli superiori di occupazione delle madri dei 18-29enni rispetto a quelle dei 30-39enni. La partecipazione - conferma il dato generale - è superiore nelle regioni del Centro-nord (dove sono anche più diffusi storicamente i servizi per l'infanzia). Il genere non ha effetti significativi, poiché la scelta di lavorare o meno della madre non è legata al sesso del bambino. Il ricorso al part-time è abbastanza costante per tutti i controlli.
L'istruzione dei genitori spinge a livelli di partecipazione - emancipazione nettamente superiori, e riduce il ricorso al part-time, privilegiando i servizi e la condivisione.

Figura 7.25 **Occupazione della madre quando il figlio aveva meno di 3 anni (<36 mesi) % su rispondenti 18-40 anni**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

7.6 Lavoro e previdenza femminile

Il nodo delle pensioni e delle esigenze di riforma ad esso connesse si innesta in un processo di lungo periodo che ha investito il sistema previdenziale pubblico, sulla scorta dei cambiamenti socio-demografici intervenuti nella composizione della popolazione: allungamento della vita media, diminuzione delle nascite, ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro da parte delle fasce giovanili, aumento dell'impiego del lavoro flessibile e del relativo regime di tutela. Tutti questi fattori determinano la crescita della popolazione di pensionati rispetto a quella di persone in attività e incide sia sul sistema di contribuzione[15] a fini pensionistici che direttamente sul bilancio dello Stato. Il tema dell'invecchiamento attivo risulta cruciale per il nostro paese, sia in termini di

15. Il sistema previdenziale, poggia su un "pilastro" pubblico (obbligatorio) e uno privato (integrativo), è il complesso di istituzioni e previsioni normative attraverso le quali viene garantita una risposta istituzionale a questa esigenza. Mentre la previdenza obbligatoria adotta un meccanismo "a ripartizione" (i contributi versati dai lavoratori attivi vengono trasformati in prestazioni pensionistiche erogate a favore di chi è già in pensione), gli strumenti di previdenza complementare si basano su un principio di "capitalizzazione", raccogliendo e investendo il TFR e i contributi versati dagli aderenti allo scopo di costituire una pensione integrativa di quella pubblica.

assicurazione di tenore e qualità della vita, sia in termini di sostenibilità finanziaria di questo processo.
La disciplina del sistema pensionistico è strettamente correlata alle caratteristiche della partecipazione al mercato del lavoro. Pertanto, su questo punto, la prospettiva di genere è determinante. Se nel sistema retributivo, l'entità della prestazione non è legata all'età di pensionamento, ma dipende dall'anzianità contributiva e dalla media delle ultime annualità di salario, nel sistema contributivo, verso il quale si procede ai sensi della riforma, la prestazione pensionistica verrà a dipendere dall'ammontare dei contributi erogati durante l'intera vita lavorativa e dall'età di ritiro. Di conseguenza, il passaggio da sistema retributivo a contributivo ha come effetto quello di legare la pensione alla durata e tipologia della vita professionale. E in quest'ottica sarà possibile valutare anche l'incidenza dell'innalzamento dell'età pensionabile per le donne. L'innalzamento, infatti, in linea di principio consente alle donne di recuperare almeno in parte il *gap* contributivo con gli uomini, ma restano aperti altri versanti da valutare in correlazione.
Le caratteristiche strutturali che distinguono la partecipazione femminile al mercato da quella maschile - come abbiamo visto - e che incidono sul sistema pensionistico, e che quindi rappresentano ambiti potenziali di intervento correttivo, sono:

- tassi di occupazione più bassi che implicano profonde differenze di trattamento pensionistico, sia di *vecchiaia* che di *anzianità*;
- elevata incidenza delle forme contrattuali flessibili che determinano contributi non regolari e di diversa entità;
- persistenza di un divario retributivo di genere, che acquista un peso maggiore nel passaggio al sistema contributivo;
- la discontinuità occupazionale, i contratti non standard, il part-time e la maternità rendono molto improbabile l'accesso alla pensione di anzianità, visto che si riducono le annualità di occupazione e ciò comporta trattamenti pensionistici più bassi;
- il lavoro nero o irregolare o informale (intra-familiare) comporta penalizzazioni severe nei trattamenti previdenziali.

Sino ad oggi, le risposte re-distributive in ottica di genere fornite dal sistema pensionistico hanno riguardato:

- l'accesso al pensionamento di vecchiaia, con 5 anni di anticipo rispetto agli uomini, nonostante la maggiore attesa di vita che caratterizza le donne;
- contribuzioni figurative[16] legate direttamente (in modo esplicito e documentato) alla maternità. Tale regime non riguarda uscite temporanee dal mercato del lavoro legate solo indirettamente, o meglio solo in maniera implicita, alla maternità ed alla cura della famiglia;

16. I contributi figurativi sono dei contributi "fittizi" utili sia per raggiungere il diritto alla pensione sia per calcolarne l'importo, riconosciuti agli assicurati per periodi durante i quali non c'è stata attività lavorativa, e di conseguenza non c'è stato il versamento dei contributi obbligatori

- la pensione di reversibilità (ai superstiti) quale sostegno indiretto ai redditi pensionistici delle donne.

Ma in questo quadro di difficoltà strutturali della presenza femminile nel mercato, interventi possibili, nella consapevolezza che il tema pensionistico richiede un approccio integrato che tenga conto di tutti gli elementi che determinano deficit iniziali che hanno i conseguenti riflessi sul sistema contributivo, possono orientarsi su:

- regime di facilitazioni (tassazione differenziata);
- contribuzioni figurative maggiori ai fini del montante;
- sostegni alle famiglie (servizi, assegni di cura, detrazioni);
- intervento sulle pensioni minime.

Volendo pertanto ipotizzare modifiche del sistema pensionistico, pare necessario "distinguere nettamente tra interventi diretti, cioè direttamente protesi ad assegnare un maggior favore alle donne (la minore età per la pensione di vecchiaia) ed interventi indiretti, cioè interventi a valenza universale che, grazie ai reali e differenziati comportamenti sociali, risultano più favorevoli per le donne".
Se la seconda strada sembra la più corretta da compiere in un approccio paritario, bisogna ricordare che le donne sono erogatrici di servizi di cura che hanno anche un grande valore economico che, oltre a contribuire al benessere generale, attraverso interventi dedicati potrebbero venir riconosciuti.
Il tema delle pensioni, quindi è di ampio interesse, ma nell'ottica di genere è cruciale. Questo tema è riemerso a seguito della attuazione della sentenza della Corte di giustizia europea del 13 novembre 2008, che sancisce l'inadempienza dello Stato italiano per: *"mantenere in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, venendo meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE".* La condanna si basa sul fatto che l'anticipazione dell'età pensionabile delle donne determina una discriminazione. L'Italia ha risposto in funzione di correzione di tale presunzione di discriminazione attraverso un emendamento al decreto legge 1 luglio 2009 n. 78, convertito con legge 3 agosto 2009 n. 102, che prevede l'incremento graduale dell'età pensionabile delle donne nel settore pubblico[17].

17. L'articolo 22-ter, della legge 3 agosto 2009, n.102, riguarda l'innalzamento dell'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia delle donne nel pubblico impiego. La nuova norma sviluppa i suoi effetti a decorrere dal 1° gennaio 2010. A partire da questa data, infatti, il requisito anagrafico per il pensionamento di vecchiaia delle donne verrà innalzato da 60 a 61 anni e tale rimarrà fino al 31-12-2011. Dal 1° gennaio 2012 il requisito sarà poi innalzato a 62 anni, fino al 31 dicembre 2013. Dal 1° gennaio 2014, vi sarà un innalzamento a 63 anni fino al 31-12-2015. Dal 1° primo gennaio del 2016, fino al 31-12-2017 l'età anagrafica richiesta per l'accesso al pensionamento di vecchiaia sarà di 64 anni. Infine, dal 1° gennaio 2018, l'età di vecchiaia per le lavoratrici pubbliche arriverà a 65 anni: le lavoratrici pubbliche che matureranno il requisito dei 60 anni di età anagrafica entro il 31 dicembre del 2009, potranno andare in pensione con la vecchia normativa, ma dovranno chiedere al proprio ente previdenziale la "certificazione" del diritto acquisito. Le nuove regole:

Tale provvedimento, se da un lato adempie alle richieste in funzione correttiva della Corte di Giustizia europea e incidendo sulla spesa, consente di raggiungere obiettivi di risparmio, tuttavia affronta solamente un aspetto del complesso di fattori che caratterizzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Due elementi dei processi di riforma suscitano riflessioni:

- innalzamento progressivo dell'età pensionabile delle donne;
- progressivo passaggio da sistema retributivo a contributivo e relativa centralità della tipologia di percorso professionale di uomini e donne.

L'innalzamento dell'età pensionabile per le donne nel pubblico impiego si innesta in uno scenario europeo in cambiamento, con le caratteristiche descritte in tab. 7.10 e volto a ridurre la distanza dell'età pensionabile tra uomini e donne. Si tratta, tuttavia, di un'operazione che affronta un aspetto particolare del rapporto tra lavoro delle donne e sistema pensionistico, che dovrebbe essere correttamente collegato al modello di riferimento - nel caso delle riforme in corso - contributivo. Le riforme analitiche rischiano di innescare un circolo vizioso in cui - come scriveva Goethe - *la soluzione di ogni problema è un altro problema*.
Dietro questo quadro formale dei requisiti di accesso al pensionamento, bisogna tuttavia evidenziare che la realtà presenta date di effettiva fuoriuscita dal mercato che non sono molto divergenti tra uomini e donne, come dimostrano i dati EUROSTAT.
L'età effettiva di pensionamento infatti per gli uomini e per le donne coincide e si pone nel nostro Paese all'età di 59 anni. Un altro dato da considerare è che il ritiro dal mercato del lavoro da parte delle donne, si trasforma quasi regolarmente nella prosecuzione a tempo pieno delle attività di cura, già menzionate come tipico fattore condizionante la partecipazione. Non a caso, il ruolo delle "nonne" è la prima misura di supporto per le nuove generazioni con figli che lavorano.

Anno	Età
2009	60 anni
2010-2011	61 anni
2012-2013	62 anni
2014-2015	63 anni
2016-2017	64 anni
2018	65 anni

Il comma 2 dell'articolo 22-ter, a sua volta, introduce - a decorrere dall'1.1.2015 - modifiche ai requisiti di età anagrafica per l'accesso al sistema pensionistico in relazione all'"incremento della speranza di vita" accertato dall'ISTAT e dall'EUROSTAT in riferimento ai 5 anni precedenti. A quella data, infatti, è previsto che i requisiti anagrafici di cui sopra vengano (ri)determinati, anche se per il momento non viene specificato il criterio tecnico con cui verrà effettuata tale operazione. Toccherà ad un apposito regolamento, da adottare entro il 31 dicembre 2014, su proposta del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia, entrare nel merito della questione. Per adesso, viene solo stabilito che, in sede di prima attuazione (cioè, nel 2015 e in riferimento al quinquennio 2010-2014) l'incremento dei requisiti anagrafici non potrà in ogni caso essere superiore a 3 mesi.

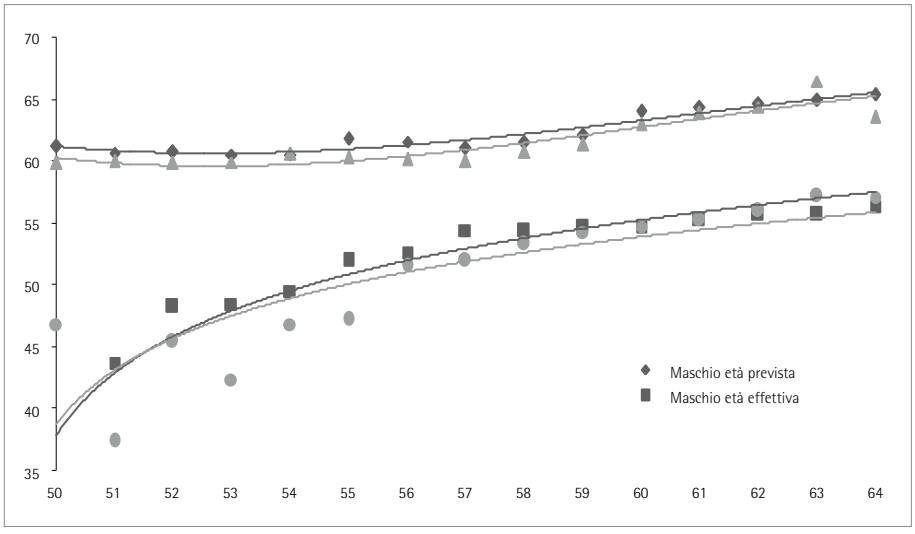
Tabella 7.10 **Età pensionabile di uomini e donne in Europa**

	Uomini	Donne
Belgio	65	64
Bulgaria	63	60 (dal 2009)
Rep Ceca	63 dal 2016	59-63 dal 2019
Danimarca	65	65
Germania	65 (67 fra 2012 e 2029)	65 (67 fra 2012 e 2029)
Spagna	63	59 e 6 mesi (63 dal 2016)
Grecia	65	60 (in crescita a 65)
Estonia	65	65
Francia	60	60
Irlanda	65	65
Italia	65	60
Lituania	62	62
Lettonia	62 e 6 mesi	60
Lussemburgo	65	65
Ungheria	62 (dal 2009)	62 (dal 2009)
Malta	-	-
Olanda	65	65
Austria	65	60 (65 dal 2033)
Polonia	65	60
Portogallo	65	65
Finlandia	65	65
Romania	62 (65 dal 2014)	57 (60 dal 2014)
Slovenia	63	61
Slovacchia	62	62 dal 2014
Svezia	61	61
Regno Unito	65	60 (65 dal 2020)

Fonte: EUROSTAT 2010

Pertanto, quando si ritirano dal mercato del lavoro le donne continuano a fornire più o meno intensamente lavoro di cura, soprattutto a soggetti resi dipendenti dalla età molto avanzata, in un contesto di deficit strutturali di servizi, sia per la primissima infanzia che per l'età anziana. Anche in questo caso, il tema della funzione di supporto e di offerta di servizi è determinante.
Nella fig. 7.26 si mostrano alcuni indicatori richiamati nelle pagine precedenti per genere. Come si vede l'andamento dei vari indicatori è coerente con la letteratura e i dati ufficiali, avvalorando l'idea che anche a livello campionario questi quesiti possano essere somministrati, sempre che il rispondente sia il diretto interessato (e non un rispondente proxy). In particolare, si mostra l'uniformità delle aspettative del momento di ritiro dal lavoro tra generi, con un lieve anticipo per le donne. L'età effettiva di pensionamento, invece, dopo alcuni pensionamenti baby, tende a convergere tra i generi sotto la soglia dei 55 anni. Ovvero chi lavora, per esempio, ancora a 60 anni pensa di andare in pensione tra 3-4 anni, mentre chi è pensionato si è ritirato già da 5-6 anni.

Figura 7.26 Età di pensionamento effettiva (pensionati) ed età di pensionamento prevista (occupati) per genere



Fonte: ISFOL PLUS 2008

7.7 L'offerta femminile di lavoro: incentivi e tassazione

In termini strettamente economici, il problema della diversa partecipazione al mercato del lavoro delle donne rispetto agli uomini è legato alla maggiore elasticità dell'offerta femminile del lavoro alle variazioni di reddito rispetto a quella maschile riscontrata nella letteratura.
Si discute sulle motivazioni che generano tali differenze di partecipazione al lavoro ma si concorda che tale divergenza sia il risultato di interazioni complesse tra: i) motivazioni puramente biologiche (il ruolo della donna nei primi mesi della maternità non è surrogabile); ii) ragioni culturali e sociali (nell'attuale divisione dei compiti all'interno della famiglia sono ancora le donne ad occuparsi maggiormente dei figli e degli anziani non autosufficienti); iii) limiti nel mercato del lavoro (ove la donna subisce discriminazioni per il suo potenziale ruolo di madre); iiii) limiti nel mercato dei servizi per l'infanzia o per gli anziani a carico (per la loro scarsità, costo o copertura). Varie sono le proposte per correggere fiscalmente queste distrosioni, vediamone alcune di seguito.

La tassazione differenziata per genere
La proposta di tassazione differenziata per genere è stata avanzata da Alesina, Ichino, Karabarbounis [18] sulla base della *teoria della tassazione ottimale* secondo cui i beni con una offerta più elastica dovrebbero essere tassati meno.
Constatato che mediamente la curva di offerta femminile del lavoro risulta più elastica ai redditi tassati di quella maschile, le aliquote di tassazione del reddito da lavoro dovrebbero essere più basse per le donne che per gli uomini. Gli autori della proposta rivendicano che, laddove si assuma che il mercato del lavoro sia perfetto, tale misura sia ottimale al fine di incentivare la partecipazione delle donne al lavoro se, diversamente, si crede che il mercato del lavoro sia imperfetto, allora la tassazione differenziata per genere va nella stessa direzione delle politiche volte ad eliminare le imperfezioni del mercato e fa meglio, con meno distorsioni. Allo scopo, si sottolinea che la tassazione differenziata realizza gli stessi obiettivi di altre politiche sociali volte ad incrementare la partecipazione femminile al lavoro (i.e. sussidi per la cura dei figli) senza introdurre vincoli quantitativi che non consentono l'uguaglianza tra i costi e benefici marginali dell'intervento.
Appurata l'efficienza di questa misura e il fatto che si autofinanzi, si discute sulla equità intragenere di un aumento delle tasse di tutti gli uomini e della riduzione delle tasse di tutte le donne, a parità di gettito.

18. Si veda l'articolo *Gender based taxation and the division of family chores*, 2011.

Il quoziente familiare

Se l'imposta si applica progressivamente, come nel caso dell'Italia, il tipo di unità impositiva, individuo o famiglia, è rilevante. In Italia, l'unità impositiva è l'individuo. Nel caso della tassazione individuale, l'imposta si applica al reddito di ciascun membro del nucleo familiare e si tiene conto della presenza di familiari a carico con detrazioni dall'imposta o con deduzioni dall'imponibile. Formalmente, l'aliquota media familiare è data dal rapporto tra la somma dell'imposta dovuta dai due coniugi ed il reddito complessivo del nucleo.

In altre nazioni, l'unità impositiva è rappresentata dalla famiglia. In Francia, ad esempio, il debito di imposta della famiglia si calcola attraverso il metodo del quoziente familiare[19].

Il credito di imposta

Un'altra soluzione, avanzata da Tito Boeri e Daniela Del Boca, parte dalla considerazione delle reali motivazioni che ostacolano l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Constatata la necessità di incrementare l'offerta di servizi di cura e assistenza dei figli di età inferiore ai sei anni e degli anziani a carico, perché le donne che lavorano possano comprare tali servizi sul mercato anche quando il loro reddito da lavoro non permetta loro di accedervi, bisogna anche rafforzare il potere contrattuale delle donne nella famiglia su cui da sempre ricade maggiormente l'onere della cura dei familiari a carico. Gli stessi individuano nel credito di imposta per la cura dei figli e dei familiari dipendenti, ispirato dalle esperienze del Working Family Tax Credit (WFTC) e del Child Tax Credit (CTC) introdotti nel Regno Unito dal 2003, uno strumento che potrebbe rispondere a tali requisiti. Lo stato dovrebbe, appunto, concedere non un semplice trasferimento pecuniario ma un credito di imposta per i familiari a carico (o un imposta negativa in caso di incapienza) volto a coprire una certa percentuale delle spese effettivamente sostenute e documentate per la cura dei figli, sia nel settore pubblico, che nell'ambito di istituti privati fino a un limite massimo predeterminato. Inoltre, il credito di imposta dovrebbe essere concesso direttamente alle donne a due condizioni: i) un reddito complessivo della persona, della famiglia o della coppia di fatto inferiore a una soglia prestabilita; ii) nel caso di una coppia, che entrambi i suoi componenti siano occupati, anche part-time.

Quest'ultima condizione serve a imporre che l'onere della cura dei familiari non ricada interamente su di un membro della coppia. Il credito di imposta così concepito dovrebbe indurre due effetti tali da aumentare la base contributiva e finanziare parzialmente i costi di questa misura:

19. Infatti il sistema del quoziente familiare funziona come segue: a) si sommano i redditi dei coniugi; b) ai fini della determinazione dell'imponibile cui applicare le aliquote, si divide il reddito complessivo familiare per il numero dei componenti della famiglia, attribuendo al contribuente e al coniuge un coefficiente 1, e a ogni figlio un coefficiente 0,5; così, in assenza di figli il reddito complessivo viene diviso per 2; in presenza di un figlio per 2,5, ecc.; c) determinando così il reddito medio familiare imponibile, ad esso si applicano le aliquote in vigore; il risultato viene successivamente moltiplicato per 2, 2.5, 3,...ecc. ottenendo così l'imposta che le famiglie devono versare al fisco.

- la commercializzazione di servizi precedentemente prestati dalle madri con la conseguente creazione delle basi per un mercato indotto;
- l'emersione di attività oggi sommerse (ad esempio il lavoro delle badanti e delle baby-sitter) sulla base della necessità di documentare le spese per la cura di figli o parenti anziani.

Tale proposta più equa intragenere delle precedenti non è naturalmente a costo zero per il bilancio pubblico per cui la copertura finanziaria è da dimostrare, seppure si è stimato che, concentrando le risorse sui redditi bassi e medi, l'onere risulta molto più contenuto (di circa un terzo) rispetto all'onere (sottoforma di perdita di gettito) che si avrebbe con l'introduzione del quoziente familiare.

Analisi comparata

A fine di valutare le caratteristiche di un regime di tassazione rispetto ad un altro si è condotto un esercizio di simulazione sulla base delle aliquote di tassazione riportate nella tab. 7.11.

Tabella 7.11 **Aliquote in vigore in Italia al 01/01/2007**

Scaglioni di reddito (euro)	Aliquota
0-15.000	23%
15.000-28.000	27%
28.000-55.000	38%
55.000-75.000	41%
Oltre 75.000	43%

I risultati di questo esercizio sono riportati nella tab. 7.12, dove si evidenziano le aliquote medie calcolate rispetto l'applicazione dei diversi regimi di tassazione per tre diverse situazioni reddituali:

1. su base individuale con eventuale imputazione della detrazione per 1 figlio minore di tre anni a carico, sia nel caso di una donna single che coniugata per cui si considerano anche i redditi del marito;
2. su base familiare, quindi, si considera solo la donna sposata e quindi anche i redditi del marito;
3. su base familiare con quoziente, sia per una donna single che sposata con eventuale figlio a carico.

Gli effetti sono evidenti: con aliquote progressive la tassazione con un metodo di quoziente familiare, concepito come quello precedentemente ipotizzato, risulta essere

più vantaggiosa per le famiglie con redditi più alti rispetto al sistema in vigore in Italia (di tassazione separata con detrazioni per carichi di famiglia), con conseguenti perdite di gettito per l'erario. Inoltre, una famiglia a basso reddito oltre a non ottenere nessun vantaggio dal sistema del quoziente perché l'aliquota media rimane la stessa, ne risulta svantaggiata per il venire meno delle detrazioni per carichi di famiglia.
Si discute anche dell'impatto della sua introduzione sull'offerta femminile di lavoro. Storicamente in Italia, quando nel 1974 si è passati dalla tassazione su base familiare a quella individuale, i dati indicano che si è avuto un effetto positivo sull'offerta femminile per cui si teme che il ritorno alla famiglia quale unità impositiva produca l'effetto inverso. In realtà va osservato che le famiglie che otterrebbero il vantaggio maggiore dalla divisione del reddito con il quoziente familiare, così come lo si è ipotizzato, sarebbero quelle in cui il reddito di uno dei coniugi è uguale a zero in quanto si dimezza il reddito imponibile; in altri termini un simile meccanismo (se non corretto da sistemi di riequilibrio *ad hoc*) rappresenterebbe un formidabile disincentivo al lavoro femminile, il contrario di quanto sarebbe necessario e di quanto richiesto dalla strategia di Lisbona. L'applicazione di tale meccanismo ai dati italiani mostra che esso porterebbe vantaggi molto modesti al primo 70% dei contribuenti, concentrando metà del minor gettito sul 30% più ricco, mentre al 20% più povero non arriverebbe nulla. In conclusione il quoziente va in direzione opposta a quello di cui c'è bisogno nel nostro paese: un sostegno effettivo alle famiglie con redditi bassi e medi e con figli a carico.

Tabella 7.12 **Aliquote medie di tassazione nei tre differenti regimi**

Figli	Base Individuale (a)		Base familiare (b)	Quoziente familiare (c)		(a) v/s (c)		(a) v/s (b)	
	No	Sì		No	Sì	No	Sì	No	Sì
Reddito donna 15.000	23	18	23	23	23	0	-5	0	-5
+ reddito marito 25.000	24	22	29	24	23	0	-1	-5	-7
Reddito donna 25.000	25	22	25	25	23	0	-1	0	-3
+ reddito marito 35.000	26	25	32	25	24	1	1	-6	-7
Reddito donna 35.000	27	26	27	27	24	0	2	0	-1
+ reddito marito 45.000	29	28	34	28	26	1	2	-5	-6

Nella tab. 7.13 si sintetizzano gli effetti rilevanti della forma di tassazione dei redditi sulle decisioni economiche e sociali dei soggetti tassati.

Tabella 7.13 **Effetti della forma di tassazione dei redditi sui comportamenti sociali degli individui**

Matrimonio	Base individuale	Base familiare	Quoziente familiare
	Neutrale	Disincentiva	Incentiva
Equità verticale*	La progressività dipende dalla struttura delle aliquote	La progressività dipende dalla struttura delle aliquote	Il quoziente attribuisce un vantaggio che cresce al crescere del reddito
Presenza di figli	Si può tener conto dei carichi familiari con detrazioni e deduzioni	Si può tener conto dei carichi familiari con detrazioni e deduzioni	Il quoziente familiare tiene conto della struttura dei bisogni al crescere del nucleo, incorporando una vera e propria scala di equivalenza
Offerta di lavoro	Penalizza le famiglie mono-reddito e quindi incentiva l'offerta di lavoro del secondo coniuge	Disincentiva l'offerta di lavoro del coniuge con minore reddito	Disincentiva l'offerta di lavoro del coniuge con minore reddito

* Per equità verticale si intende che gli individui con più capacità contributiva dovrebbero pagare di più.

Nella tab. 7.14 si sintetizzano i caratteri salienti delle 3 proposte avanzate. L'ipotesi Ichino Alesina ha - di questi tempi - il non trascurabile vantaggio di essere a costo zero. Le distorsioni o effetti collaterali su quote ingiustamente penalizzate della popolazione maschile potrebbe essere minimo, se monitorato e limitato a settori, territori e livelli in cui il *gap* è tale da avere molto margine prima di intaccare in maniera rilevante i diritti di lavoratori maschi. Il regime potrebbe essere a due step: ad una prima fase progressiva e generalizzata potrebbe seguirne una mirata e differenze di tassazione selettive.

Tabella 7.14 **Proposte a confronto**

Tassazione differenziata per genere (Ichino-Alesina)	Non equa intragenere, non invariante rispetto ai redditi degli individui	A costo zero per l'erario
Quoziente familiare	Attenua la progressività della tassazione a favore dei redditi più alti	Perdite per l'erario
Credito di imposta (Boeri-Del Boca)	Equa a livello individuale e collettivo	Costosa per l'erario con parziale compensazione dei costi per l'effetto indotto dell'allargamento della base contributiva

Congedi genitoriali

Il Parlamento europeo ha approvato una proposta sui congedi di maternità[20]. Tre gli obiettivi: portare da 14 a 20 settimane il congedo pienamente retribuito (ciò per l'Italia equivale ad estendere al 100% la retribuzione per alcune categorie ancora ferme all'80%, mentre per molti Paesi europei rappresenta una grossa sfida per i sistemi di Welfare - tra cui Francia, Germania e Gran Bretagna - già esposti a forti tagli), proteggere le donne dal licenziamento e garantire anche ai padri almeno due settimane di congedo. L'Italia riconosce già i primi due punti, a conferma di una legislazione avanzata, ma con scarsi effetti sulle scelte di lavoro e fecondità. Altri dispositivi sembrano essere più efficaci: in paesi come la Gran Bretagna e più ancora la Francia ciò che ha funzionato è un sistema di servizi di cura adeguato e agevolazioni fiscali alle famiglie con figli in presenza di maggiori opportunità di lavoro per le donne.

Il congedo obbligatorio per i padri invece può rappresentare un segnale per smuovere una cultura di disuguaglianza nella distribuzione delle responsabilità familiari e sul posto di lavoro. L'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri è ancora molto limitato negli ultimi anni ne ha usufruito solo il 7% degli uomini aventi diritto. La ragione è di natura sia economica (la perdita di salario sarebbe troppo grande e preoccupano le possibili ripercussioni sulla carriera) che culturale (in tenerissima età il ruolo della madre è biologico, insostituibile).

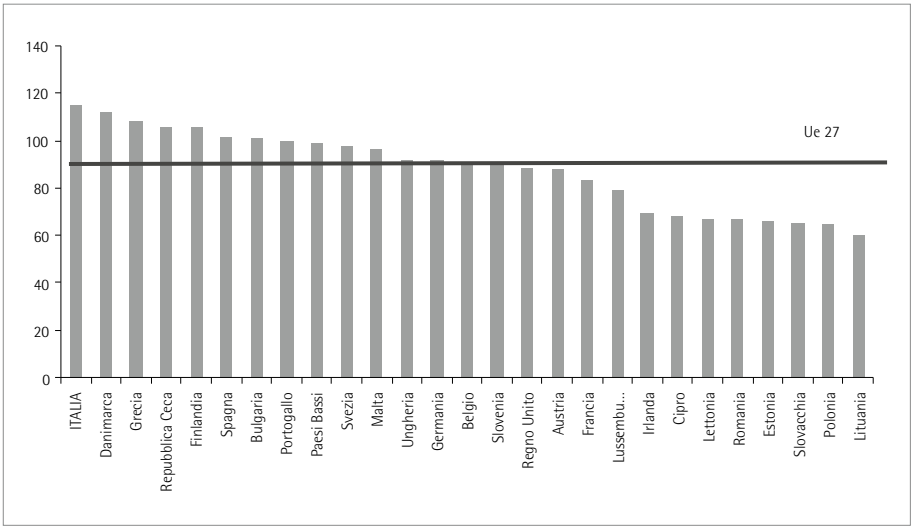
20. Fanno notare Del Boca e Pasqua (2010).

8 Gli over 50*

La rilevanza del segmento degli ultracinquantenni rispetto all'insieme della popolazione in età da lavoro, come è stato argomentato nel paragrafo dedicato alle tendenze generali, è strettamente connessa alle dinamiche demografiche che hanno investito il nostro Paese negli ultimi decenni e che ne influenzeranno ancora a lungo lo sviluppo economico e sociale.
L'invecchiamento progressivo della popolazione, causato dai bassi tassi di natalità e dall'aumento della vita media, influenza ovviamente in maniera decisiva la struttura dell'occupazione e della partecipazione al mercato del lavoro.
L'influenza dei fattori demografici agisce in maniera diretta nell'aumento del carico sociale ed economico che grava sulla popolazione attiva in generale e nella dinamica di ricambio di questa stessa popolazione. Oltre all'elevato indice di dipendenza già commentato in apertura, l'Italia presenta già adesso un indice di ricambio della popolazione potenzialmente attiva - dato dal rapporto fra la popolazione fra i 60 e 64 anni e quella fra i 15 e i 19 che si avvia a sostituirla nel mercato del lavoro - che la colloca al primo posto in Europa (fig. 8.1).

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

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



Fonte: dati EUROSTAT Demography da ISTAT

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

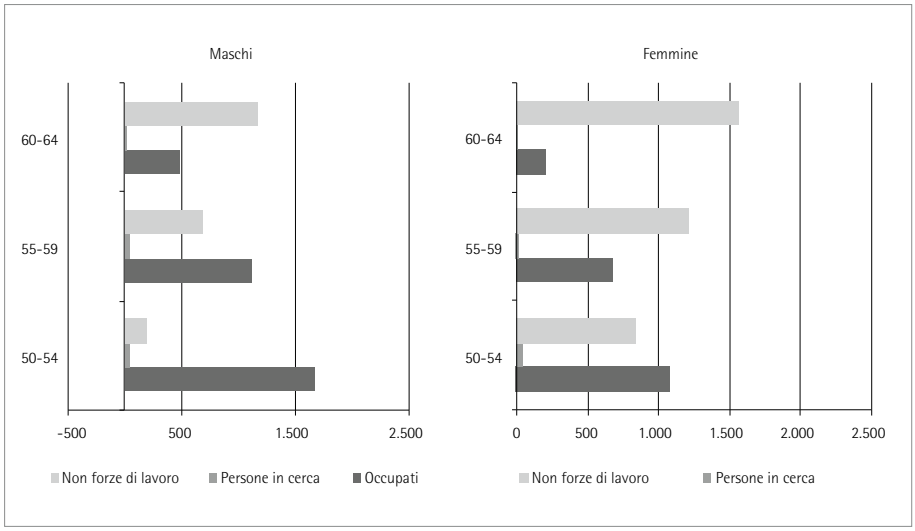
L'allargarsi di questo "buco", presumibilmente più contenuto di quanto non sarebbe in assenza dei flussi migratori diretti verso il nostro Paese, ci posiziona molto lontano dalla media UE27 (89,9%), seguiti via via da un gruppo di Stati membri peraltro profondamente diversi fra loro, sia per la numerosità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

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

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

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

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

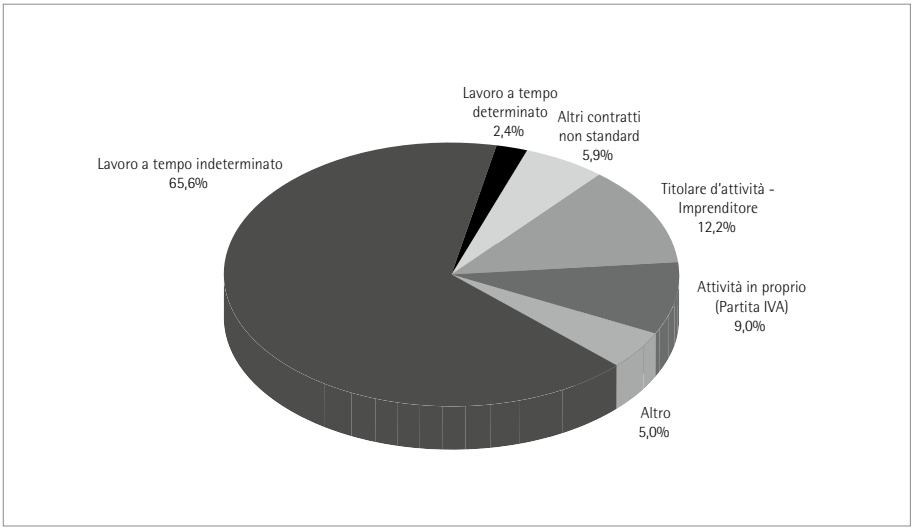


Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT RCFL. Media 2008

8.1 Occupati, disoccupati e inattivi

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

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

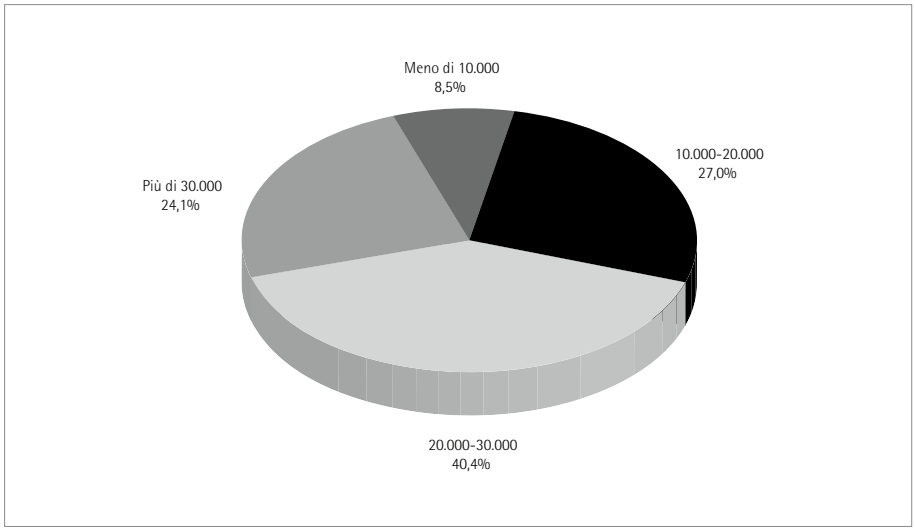


Fonte: ISFOL PLUS 2008

La maggior parte dei rispondenti (56%) ha dichiarato di svolgere oltre 40 ore di lavoro alla settimana, il 39% circa tra le 20 e le 40 e solamente il 4,5% meno di 20. Tra i lavoratori ad orario pieno, solamente il 2,2% pensa di richiedere un contratto ad orario ridotto in futuro. Il 10,5% ha un contratto part-time, di cui circa la metà per scelta personale o convenienza, mentre l'altra metà dietro espressa richiesta del datore di lavoro. Nell'80% dei casi il part-time risulta essere di tipo orizzontale. Analogamente a quanto rilevato dall'ISTAT con la Rilevazione continua, la componente femminile risulta fra essi largamente maggioritaria, arrivando a coprire quasi l'84% delle posizioni individuate e pesando per il 20% sul totale delle lavoratrici dipendenti della stessa classe d'età. Specularmente la componente maschile supera di poco il 16%, per arrivare a pesare per un modesto 3% sul totale della classe. Le aree settentrionali ed il Mezzogiorno presentano tutte e tre percentuali tra il 26% e il 30% sul totale nazionale, a fronte di una sottorappresentazione del Centro, dove sono stati registrati solo il 15% circa dei contratti.
Circa il 48% degli occupati over 50 dichiara di svolgere ore di lavoro straordinario. Degno di nota è che il 36,5% delle persone svolge tale lavoro aggiuntivo in cambio di una più alta retribuzione, mentre la restante quota (11,4% dei rispondenti) non percepisce per queste prestazioni alcuna retribuzione aggiuntiva. Nella maggioranza dei casi (62,3%) le ore eccedenti devono essere svolte a causa dell'eccessivo carico di lavoro; seguono motivazioni connesse alla carenza di personale (11,8%), alla sostituzione di colleghi assenti (14,7) o, significativamente, perché non viene assolutamente ritenuto possibile

rifiutarsi di svolgerle (9,3%). Stando alle motivazioni dichiarate, il 21,3% svolge ore di straordinario per guadagnare di più, mentre solo il 5,4% per attaccamento al lavoro.
La quota maggiore degli over 50 occupati, pari al 40,3%, dichiara di collocarsi nella fascia di reddito lordo annuo tra i 20.000 e i 30.000 euro (fig. 8.4). Una quota pari al 27% circa si colloca nella fascia tra i 10.000 e i 20.000, mentre circa un quarto dei rispondenti dichiara un introito lordo che supera i 30.000 euro. Infine, solamente l'8,5% dichiara di poter contare su un introito inferiore ai 10.000 euro.
Il dato appare compatibile con altre fonti di indagine, quali quella della Banca d'Italia, che nel 2008 registrava come il valore più elevato di reddito da lavoro si registrasse nella classe di età compresa tra 45 e 54 anni, con 20.292 euro (Banca d'Italia, 2010). Nella stessa indagine, i valori più bassi si osservavano per la classe sotto i 34 anni (13.733 euro). Tra le altre conclusioni degne di interesse quella che segnalava come negli ultimi quindici anni il reddito equivalente delle persone con oltre 55 anni fosse aumentato in misura pari a circa il 25% non avendo essi risentito, come invece i soggetti più giovani, della contrazione registrata nel biennio precedente.

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



Fonte: ISFOL PLUS 2008

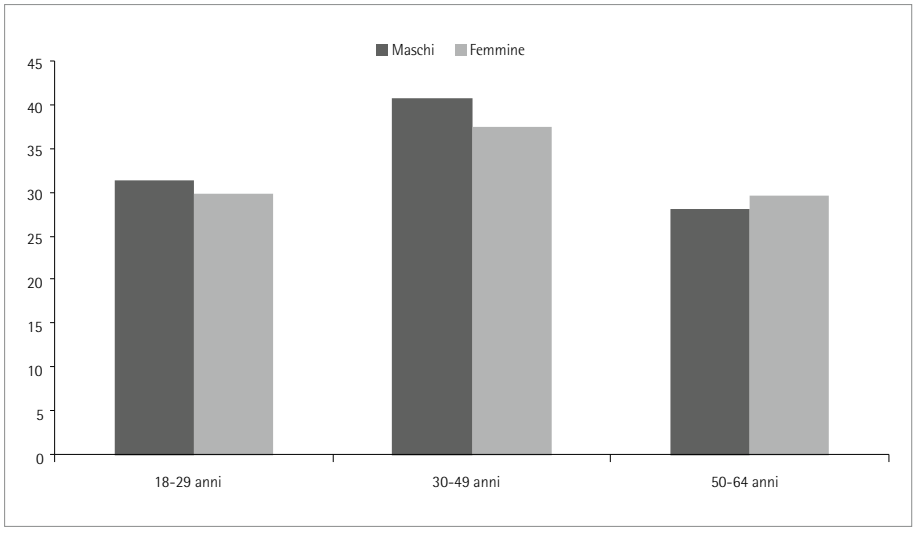
Circa il 49% degli intervistati pensa che, una volta andato in pensione, guadagnerà una cifra inferiore al 50% dello stipendio attuale. Il 39% ritiene che il proprio reddito si posizionerà tra il 50 e il 75% di quello da lavoro, mentre solamente il 12% ritiene che percepirà tra il 75% e il 100% dell'introito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

pati prevedono peraltro di andare in pensione intorno ai 61 anni (si veda anche più avanti le scelte di pensionamento). Tra loro il 6,2% dichiara comunque di percepire già una pensione da lavoro. Una quota pari al 2,8% percepisce invece una pensione di reversibilità e l'1,2% una pensione integrativa privata. Infine, meno dell'1% dichiara di ricevere una pensione sociale.
Nel 21,2% dei casi, gli occupati fra i 50 e i 64 anni hanno dichiarato di avere difficoltà nello svolgere il proprio lavoro e/o nel tenersi aggiornati, mentre una percentuale all'incirca pari all'8% segnala di aver rilevato atteggiamenti di insofferenza o emarginazione da parte del datore di lavoro, della dirigenza o dei colleghi.
La netta maggioranza degli ultracinquantenni inattivi dichiara di aver lasciato volontariamente il lavoro. In particolare, il 70,5% ha dichiarato di non lavorare perché in pensione, mentre in seconda posizione si è collocata una quota di rispondenti pari al 13% circa che hanno segnalato di essere stati costretti a smettere di lavorare per cause riconducibili al lato della domanda, quali licenziamento o termine contratto, chiusura o trasferimento dell'azienda. La serie di motivazioni variamente riconducibili alla sfera delle esigenze familiari o delle scelte personali rappresenta un ulteriore 7,8%, mentre il 5% circa dei rispondenti ha esplicitamente affermato di aver cessato l'attività lavorativa per motivi di salute.
Tra gli ultracinquantenni appartenenti a questa categoria, solo il 3,8% cerca un nuovo lavoro e le principali difficoltà riscontrate nella ricerca di un impiego sono quelle legate soprattutto all'età (65% dei casi) e in pari percentuale (intorno al 30%) all'aver ricevuto offerte economiche non soddisfacenti, alle eventuali difficoltà a trasferirsi per lavorare, alla formazione inferiore o non adeguata all'impiego proposto.
Solo il 13% dei rispondenti dichiara peraltro di aver visitato un CPI[1], a fronte di una quota del 34,5% espressa dalla popolazione al di sotto dei 50 anni. Alla domanda in merito a quando la visita fosse stata effettuata, il 69% delle persone fra i 50 e 64 anni ha risposto più di due anni fa; una percentuale che nel caso della popolazione delle classi d'età precedenti è risultata invece pari al 53,4%.
La minore attivazione del segmento maturo viene anche suggerita dal fatto che solo il 28,2% di coloro i quali si sono dichiarati in cerca di occupazione ha segnalato di leggere le offerte di lavoro (la popolazione totale arriva al di sopra del 41%) e una percentuale poco più elevata dichiara di utilizzare le autocandidature (30,2%), a fronte del 49,8% dichiarato dalla popolazione di riferimento). Un peso analogo piuttosto rilevante riveste invece nei due gruppi la ricerca attraverso reti informali, familiari o amicali (rispettivamente, 58,7% per gli over 50 e 64,4% per la popolazione più ampia). Che un minor grado di attivazione della forza lavoro matura possa dipendere sia dal sistema di aspettative del mercato che dalla percezione che di queste possiede il gruppo considerato può essere peraltro suggerito dal fatto che una percentuale piuttosto elevata di loro (quasi

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

il 14%) ha dichiarato di non aver utilizzato nessuno dei canali proposti nell'intervista; una quota che nel caso della popolazione di riferimento è apparsa invece molto più circoscritta (5%).
Le informazioni riguardanti la partecipazione alle attività formative degli individui tra i 50 e i 64 anni restituite dall'indagine, permettono di fornire un quadro sulle caratteristiche dei formati - genere, situazione occupazionale, titolo di studio, collocazione geografica - e sulla tipologia degli interventi ai quali hanno preso parte nei tre anni precedenti l'intervista.
Nel triennio considerato ha partecipato a seminari, convegni o corsi di formazione il 28,8% degli over 50, contro il 39,4% delle persone nella fascia tra i 30 e i 49 anni e il 30,7% nella fascia dai 18 ai 29, (fig. 8.5).

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

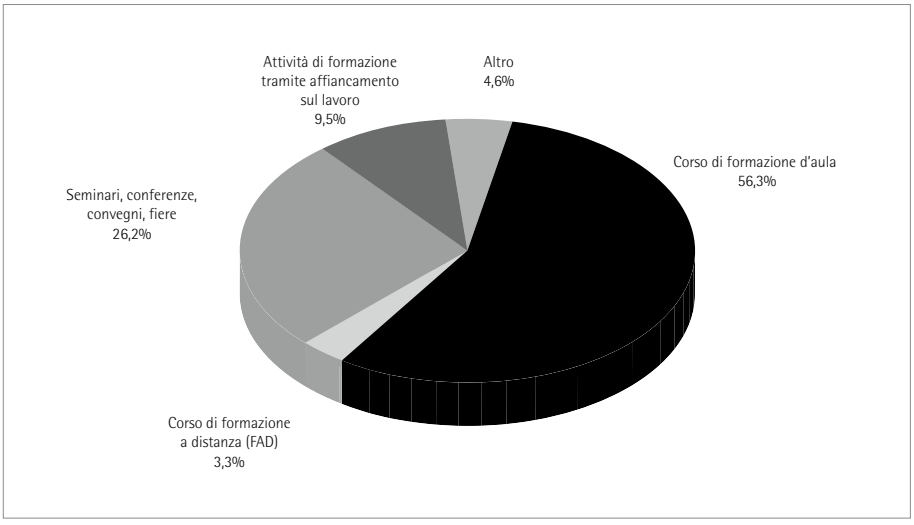


Fonte: ISFOL PLUS 2008

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

Un maggiore interesse per le attività formative emerge tra gli individui ultracinquantenni residenti al Sud e nelle Isole. Essi infatti dichiarano di aver partecipato a corsi o seminari nella percentuale del 31%, contro valori lievemente inferiori riscontrati fra i residenti del Nord e del Centro. Questo fenomeno risulta invertito tra le altre fasce di età, dove i residenti nelle regioni centrali e settentrionali tra i 18 e i 29, e tra i 30 e i 49 anni dimostrano maggiore interesse nei confronti delle esperienze formative rispetto ai coetanei meridionali.
Osservando la situazione dal punto di vista della collocazione occupazionale, vediamo come la maggiore percentuale di adesione alle attività in oggetto si riscontri tra quanti hanno già un lavoro. Il 40% circa degli occupati maturi negli ultimi tre anni ha infatti preso parte a convegni, seminari o corsi, contro il solo 7,7% di quanti sono in cerca di un lavoro. In misura leggermente maggiore di questi ultimi appare più attivo il segmento dei pensionati, impegnati nel 10,6% dei casi in diverse attività formative. Da sottolineare che il 67% degli over 50 dichiara di aver preso parte alle attività citate nel corso dell'ultimo anno precedente la rilevazione.
Come si vede dalla fig. 8.6, la tipologia di attività formativa alla quale le persone mature hanno acceduto in misura prevalente è stata quella del Corso di formazione in aula (56,3%), seguita dalla partecipazione a seminari e conferenze (26,2%) e dalla formazione tramite affiancamento sul lavoro (9,5%). A questo proposito sembra opportuno specificare che percentuali molto simili vengono riscontrate anche nell'ambito delle altre fasce d'età.

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



Fonte: ISFOL PLUS 2008

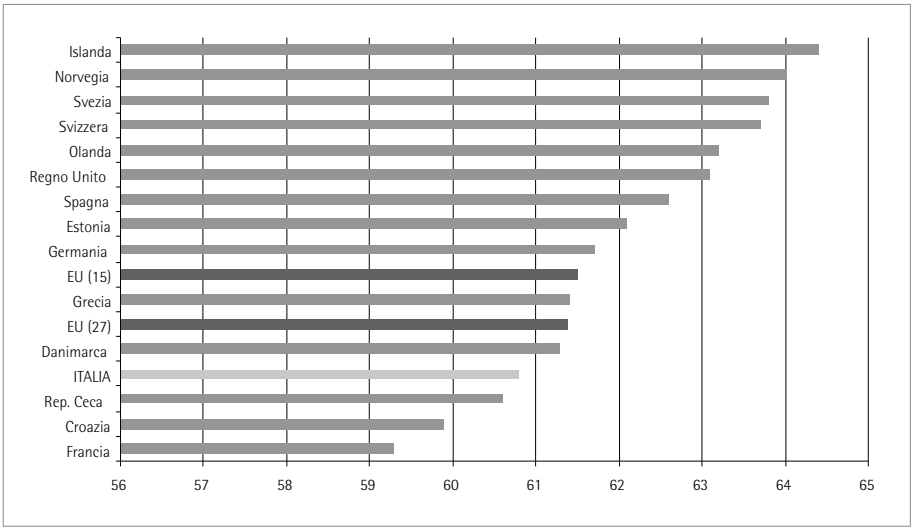
Le iniziative cui hanno partecipato gli over 50 nel triennio precedente sono rappresentate principalmente da aggiornamenti relativi all'attività professionale (28%), in questo caso in percentuale lievemente superiore alle altre fasce di età. Seguono la formazione per la sicurezza sul luogo di lavoro e l'igiene e protezione ambientale (13,1%); la sanità/servizi sociali (12,6%); i sistemi informatici e la loro applicazione (11,4%). Inferiore alle fasce più giovani appare invece l'interesse nei confronti delle lingue straniere (1,6% di partecipazione contro il 3,6% circa delle persone tra i 18 e i 49 anni).
La media delle ore di attività formativa dichiarate negli ultimi 3 anni si presenta più alta in relazione alle classi d'età più basse. Tale media si riduce significativamente al crescere dell'età, confermando presumibilmente la scarsa propensione all'investimento in capitale umano dimostrata sia dalla parte datoriale che da quella dell'offerta. Nel caso delle persone mature, la durata dei corsi risulta peraltro vicina alle 40 ore, mentre per i giovani tra i 18 e i 29 anni essa appare addirittura triplicata (128 ore). La fascia di età fra i 30 e i 49 anni si colloca infine su valori intermedi, pari a 68 ore di formazione svolte nel triennio considerato dall'indagine.
Alla domanda se abbiano ritenuto utile l'esperienza o le esperienze formative realizzate, la quasi totalità (93%) ha risposto che l'attività formativa si è rivelata utile, senza rilevanti differenze tra i generi o tra persone di diversa provenienza geografica o differente livello di istruzione. Divari di percezione emergono invece in base alla condizione occupazionale. In questo caso infatti sia gli occupati che i pensionati si dichiarano soddisfatti dell'esperienza svolta in percentuale maggiore rispetto alle persone in cerca di lavoro (93,1 e 92,4% rispettivamente, a fronte dell'85,9% delle persone che cercano occupazione). Un dato come questo suggerisce di investigare in maniera approfondita il livello di qualità dell'offerta formativa finalizzata ad accrescere l'occupabilità dei lavoratori, con particolare riguardo alle misure anticrisi di recente approvazione.

8.2 Le scelte di pensionamento

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

scarso utilizzo di contratti cosiddetti non standard (part-time, tempo determinato ecc.) nel campione degli ultracinquantenni occupati. La scarsa diffusione di una propensione al prolungamento della vita attiva conferma la persistenza di un modello di uscita rapida e precoce dal lavoro, in continuità con quello affermatosi nel ventennio precedente e nonostante la concentrazione degli sforzi sulla riforma del sistema pensionistico, basata sui due pilastri dell'innalzamento dell'età pensionabile e dello sviluppo della previdenza complementare.
Come anticipato in apertura, in accordo ai dati EUROSTAT, tra il 2001 e il 2008 l'età media di ritiro dal lavoro in Italia ha oscillato fra un minimo di 59,7 e un massimo, raggiunto nel 2005, di 61 anni. La situazione, come fotografata nel 2008 (fig. 8.7), ci vede ancora in posizione arretrata rispetto alla media dei partner europei, sia che si consideri il gruppo dei 15 che quello dei 27, e certamente lontanissimi da alcune posizioni intermedie, quali quelle della Germania o della Spagna o, a maggior ragione, da quelle dei Paesi scandinavi.

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

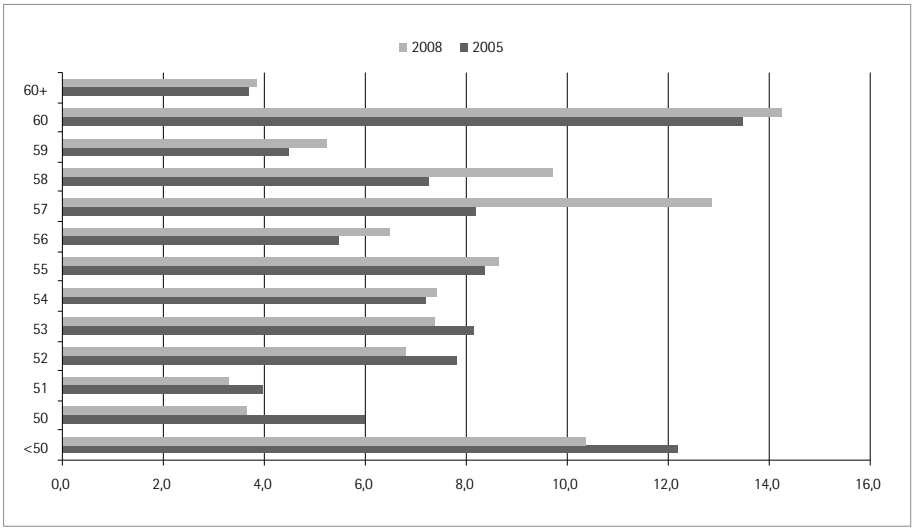


Fonte: EUROSTAT 2010

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

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

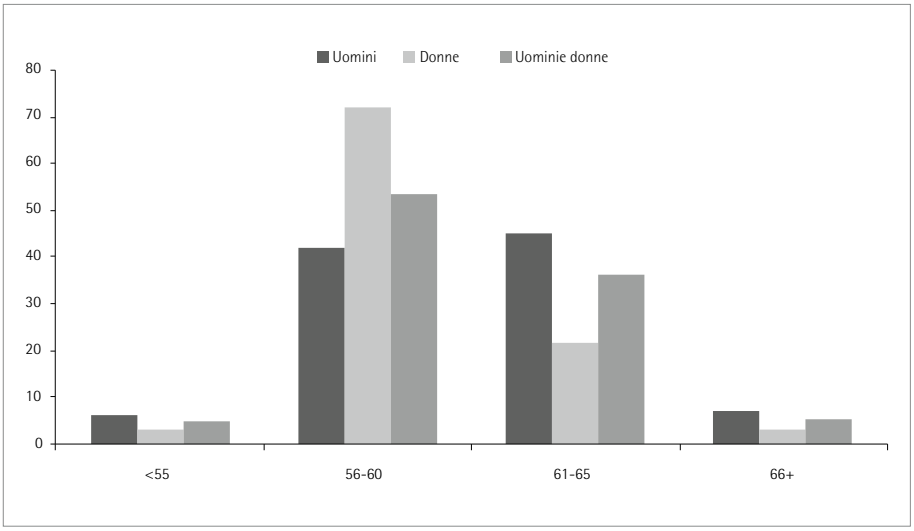
Figura 8.8 **Età dichiarata di pensionamento dei pensionati fra i 50 e i 64 anni. Anni 2005 e 2008. Valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2005 e 2008

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

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

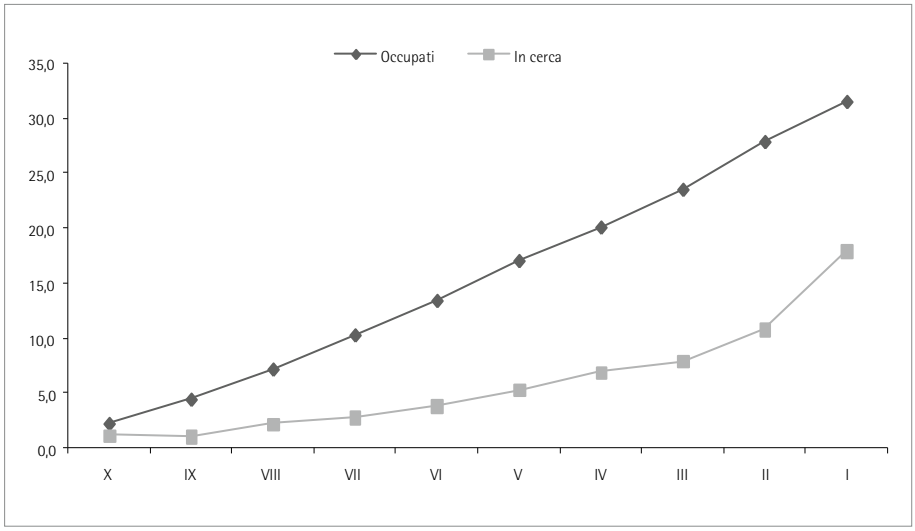


Fonte: ISFOL PLUS 2005 e 2008

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

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

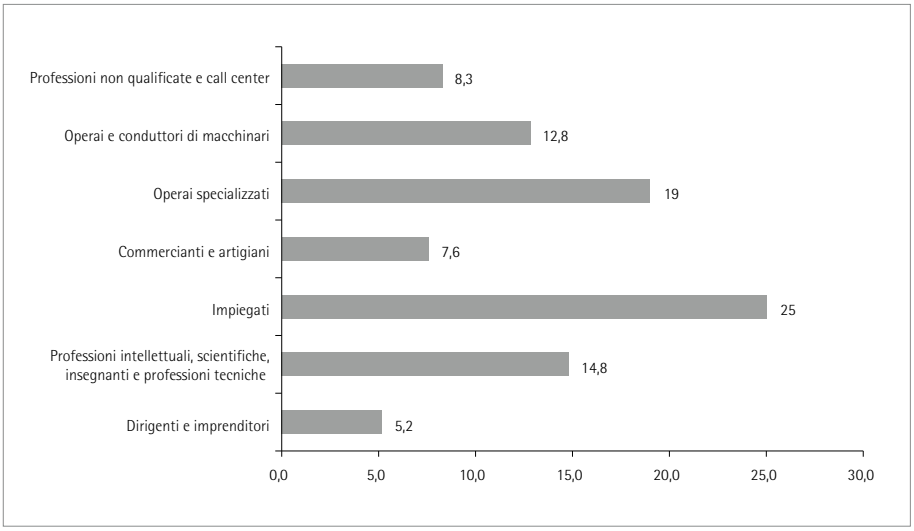
Figura 8.10 **Anzianità contributiva media per decili di anzianità lavorativa. Intera popolazione. Valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

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

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

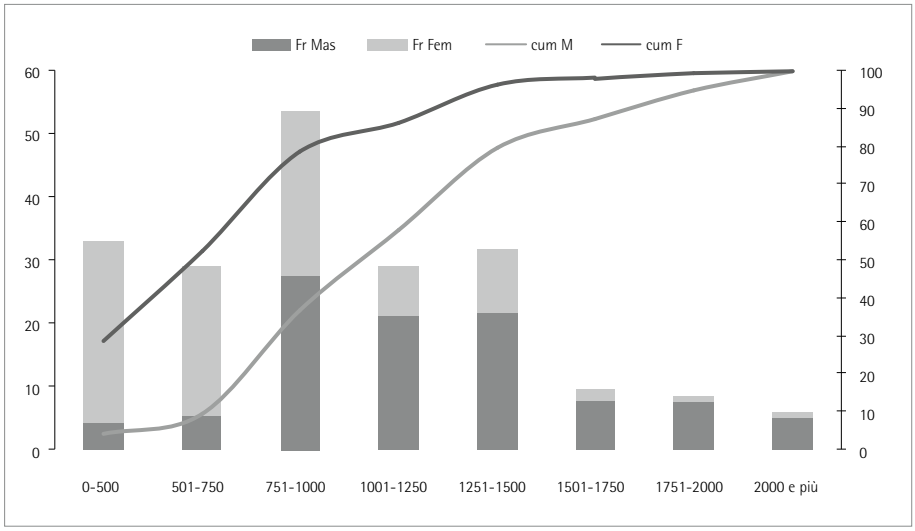


Fonte: ISFOL PLUS 2008

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

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

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



Fonte: ISFOL PLUS 2008

In realtà, come si vede dallo stesso grafico, il differenziale di genere appare di grande rilevanza. Mentre infatti solo il 4% degli uomini dichiara di rientrare nella classe di reddito 0-500, in questa stesso intervallo si trova ad appartenere ben il 28,7% delle donne. In maniera del tutto analoga, solo il 5,2% degli uomini appartiene alla successiva classe 501-750, a fronte del 23,6% delle donne rispondenti. La classe 751-1.000 è l'unica nella quale si riscontri un equilibrio proporzionale fra i generi, dato che in essa si ritrovano il 27,5 degli uomini ed il 26% delle donne. Dalla classe successiva il rapporto si inverte in maniera marcata, evidenziando una larga sottorappresentazione delle donne in tutti gli intervalli considerati.
In generale, le risposte fornite rivelano oltre il 78% delle donne arriva al massimo a poter contare su 1.000 euro al mese, a fronte di una quota di uomini che è del 36,8%. Per converso, mentre oltre il 20% degli uomini viene a trovarsi distribuito negli intervalli dai 1.500 euro in su, è solo il 3,6% delle donne a trovarsi in questa condizione. La forma della distribuzione appare del tutto analoga a quanto riportato da INPS e ISTAT, (2010), secondo il quale il 58,7% delle donne può contare su un importo mensile del reddito pensionistico non superiore ai 1.000 euro, a fronte di una percentuale che per gli uomini supera di poco il 38%. Sul versante opposto, mentre il 37,8% degli uomini viene trovarsi al di sopra dei 1.500 euro, solo il 18% delle donne trae vantaggio dalla medesima condizione. Il differenziale massimo è riscontrabile proprio dai 2.000 euro in su, dove alla quota del 20,4% degli uomini corrisponde un modesto 7,7 di donne.

È chiaro che le motivazioni di questa situazione sono varie, ma nel complesso riconducibili a carriere professionali che, nel caso delle donne, risultano in media più corte di quelle dei coetanei maschi e caratterizzate da maggiore frammentazione e, ove reso possibile dalle condizioni del mercato del lavoro, anche da marcati differenziali salariali a parità di prestazione.
Degli ultracinquantenni che percepiscono una pensione da lavoro, il 6,5% percepisce anche una pensione di reversibilità, il 4,3% una pensione sociale e solamente l'1% una pensione integrativa privata.
Il 53,3% dichiara, dopo il passaggio dal reddito da lavoro alla pensione di essere in grado di vivere decorosamente, cioè di riuscire a sostenere le spese relative alla casa, alle utenze e alla cura della propria famiglia. Il 39,3% dice di riuscirvi a malapena, mentre il 7,4% non si sente più in grado di far fronte a tali impegni. Dalle risposte emerge che esiste in famiglia almeno una assicurazione privata - ramo vita - nel 23,6% dei casi. Nel 6% esiste una polizza sanitaria e nel 7,2% dei casi sono presenti entrambe le formule assicurative.
Riguardo infine alla condizione abitativa, da segnalare che l'85,5% dei pensionati ultracinquantenni vive in una casa di proprietà e solamente il 12,5% in affitto.

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

Il tema della disoccupazione è, in questa fase storica, al centro delle agende dei *policy maker* e nel campo della ricerca sta acquisendo sempre più visibilità.
La necessità di revisione delle politiche del *welfare* ha portato i *policy maker* a focalizzare l'attenzione su strategie che attivino l'individuo nella ricerca di ciò che lo può far uscire dallo stato di non occupato. Per quanto riguarda le politiche del mercato del lavoro questo si è concretizzato nello sviluppo di strategie che stimolassero nella popolazione disoccupata la disponibilità e la ricerca effettiva di un posto di lavoro, onde evitare che significative quote di forze lavoro potessero passare all'inattività[2]. Si pensi ad esempio alla possibile esclusione dai benefici di disoccupazione per coloro che non si dimostrano attivi; ai servizi di *counselling* e formazione; al sostegno finanziario per la cura dei figli; ai bonus fiscali alle società che riassumono.
Sul versante della ricerca, gli studiosi di varie discipline hanno concentrato la loro attenzione sul tema della disoccupazione e in particolare sul comportamento messo in essere dai disoccupati per uscire dalla loro condizione.
I lavori empirici e teorici riguardanti quest'ultimo aspetto hanno analizzato le strategie e/o metodi adottati dal disoccupato, le motivazioni, le competenze, l'intensità profusa

2. Radicchia D. (2005).

e la persistenza di ricerca[3] in quanto considerati fattori determinanti per un ricollocamento rapido e soddisfacente.
Ricollocarsi rapidamente e in un posto di gradimento sono elementi che sembrano essere importanti tra coloro che sono in cerca di occupazione, in quanto, all'ovvia necessità di lavorare si affianca il desiderio di svolgere un attività significativa e di evitare un possibile *turn over*[4]. La probabilità che questo *matching* accada dipende da fattori quali le caratteristiche personali, le condizioni del mercato del lavoro e la situazione economica locale.
Nello studiare la variazione dell'*impegno nella ricerca di lavoro*, gli economisti si sono soffermati sull'analisi di variabili di contesto quali le caratteristiche del mercato locale (es. tassi di disoccupazione) e l'utilizzo/esaurimento dei sostegni al reddito (es. sussidi di disoccupazione); oppure su come la comparazione tra ritorni della ricerca (intesi come offerte di lavoro ricevute) e costi profusi (non solo finanziari) nella stessa influenzi il livello di intensità[5]. I sociologi si sono focalizzati su aspetti legati alla demografia, alla mobilità, alla discriminazione sul posto di lavoro, ai cambiamenti nella composizione dell'occupazione, al problema della collocazione degli immigrati, e alla rappresentazione sociale della disoccupazione come norma sociale[6]. Gli psicologi, invece, hanno concentrato le loro ricerche su tre direttrici principali: lo studio dei tratti della personalità, lo studio dei comportamenti/strategie adottate a seguito della perdita del posto di lavoro e lo studio dei sistemi simbolici di rappresentazione del lavoro socialmente condivisi. Nel primo caso gli studi si fondano sul presupposto che alcuni tratti della personalità siano predittori di un impegno maggiore, nel secondo si indaga come il soggetto orienti le sue strategie (evitanti o programmate) finalizzate all'obiettivo del ricollocamento (*goal setting theory*), nel terzo si studiano[7] si studiano i modelli interpretativi che orientano il rapporto tra individuo e contesto nel processo di ricerca.
La ricerca di lavoro è quindi un processo assai complesso in cui entrano in gioco variabili di vario genere. Schematizzando si possono identificare tre fasi: la prima in cui l'individuo raccoglie informazioni su posti disponibili o opportunità; la seconda in cui il soggetto decide se candidarsi o meno; la terza in cui vi è il rifiuto o l'accettazione delle proposte che giungono da potenziali datori di lavoro. Tale attività può considerarsi un vero e proprio lavoro, in quanto una ricerca più intensa porta dei vantaggi in termini sia di una maggiore gamma di offerte tra cui poter scegliere che di una migliore qualità e quantità di informazioni che possono orientare la scelta dell'individuo[8].

3. Wamberg C.R., Glomb T.M., Song Z., Sorenson S. (2005).
4. Wamberg C.R., Hough L.M., Song Z. (2002).
5. Bloemen H.G. (2003).
6. Clark A.E. (2003).
7. Cariani D., Farnese M.L. (1996).
8. Tasci H.M. (2008).

8.3.1 Il modello concettuale

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

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

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

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

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

9. Definizione ILO.
10. Vedi nota 3.

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

8.3.2 Analisi in Componenti Principali

Abbiamo estratto dal dataset di PLUS 2008 la popolazione di soggetti tra i 45 e i 64 anni in cerca di lavoro, ottenendo una numerosità campionaria pari a 1.081 individui, corrispondenti ad una popolazione di 565 mila unità[11].
Per ricostruire un quadro complessivo, che descriva e consenta al tempo stesso di fare ipotesi sul comportamento della popolazione studiata, si è ritenuto opportuno ricorrere all'analisi multivariata (o multidimensionale). La tecnica utilizzata è stata l'Analisi delle Componenti Principali (ACP). Il suo scopo primario è la riduzione, a fini esplorativi/descrittivi, di un numero più o meno elevato di variabili (rappresentanti altrettante caratteristiche del fenomeno analizzato) ad alcune variabili latenti, che rappresentano una combinazione tra le stesse.

Le componenti estratte

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

Tabella 8.1 **Percentuali di varianza spiegata**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

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

Tabella 8.2 **Fattore 1 - "High Skilled attivi"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

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

Tabella 8.3 **Fattore 2 - "Gli svantaggiati"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

Tabella 8.4 **Fattore 3 - "Gli attendisti"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

Tabella 8.5 **Fattore 4 - "Low Skilled disponibili"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

Tabella 8.6 **Fattore 5 – "I non disponibili"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

Tabella 8.7 **Fattore 6 - "I disorientati"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

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

Tabella 8.8 **Fattore 7 - "Low Skilled scoraggiati"**

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

L'identificazione delle 7 componenti principali estratte sopra, sono state oggetto di un'ulteriore analisi. Per ognuna di esse si è cercato di verificare l'ipotesi di esistenza di fattori in grado di "caratterizzarne" il contenuto informativo.
A tale fine è stata effettuata un'analisi della varianza (ANOVA) dei punteggi fattoriali risultanti dall'ACP, avendo come obiettivo quello di individuare le differenze statisticamente significative, rispetto ad un predeterminato insieme di variabili descrittive (o di controllo): *sesso, età, lunghezza del periodo di disoccupazione, intensità di ricerca*.
È stato necessario definire operativamente le ultime due variabili. I soggetti in cerca di lavoro da meno di un anno sono stati considerati disoccupati di breve durata, quelli oltre l'anno disoccupati di lunga durata. Ai fini della definizione dell'intensità di ricerca si è deciso di considerare il numero dei canali di ricerca utilizzati in un determinato periodo in quanto l'indagine PLUS rileva per tutte le persone disoccupate l'utilizzo o meno di 11 canali di ricerca distinguendo anche i casi in cui l'utilizzo del canale sia avvenuto negli ultimi trenta giorni dal momento dell'intervista.
Nella tab. 8.9 riportiamo i risultati significativi ($p<0.5$) per ciascuna delle categorie prese in considerazione con le relative medie dei punteggi fattoriali.

Tabella 8.9 **Analisi della varianza**

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

Nota: le celle vuote indicano il fallimento del test (α=0,05); cioè i punteggi fattoriali delle componenti (colonne) non sono, in media, significativamente diversi tra le sottopopolazioni definite in riga.
* Valori statisticamente significativi.
Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Variabile sesso: sono gli uomini (0,127) a caratterizzare il primo fattore "Gli High Skilled Attivi".
Variabile età: i soggetti della fascia di età 45-54 anni caratterizzano "Gli Svantaggiati" (0,053) e "I Low Skilled Scoraggiati" (0,145), mentre la fascia 55-64 caratterizza "Gli High Skilled Attivi" (0,305).
Variabile periodo di disoccupazione: coloro che sono in cerca da meno di un anno caratterizzano "Gli Svantaggiati" (0,066) e "I Low Skilled Scoraggiati" (0,062), mentre i disoccupati di lunga durata caratterizzano "I Low Skilled Disponibili" (0,174).
Variabile intensità di ricerca: l'utilizzo di molteplici canali di ricerca (alta intensità) connota i fattori 1"Gli High Skilled Attivi" (0,352) e 2 "Gli Svantaggiati" (0,437). Il quinto fattore "Gli Indisponibili" viene connotato dalla mancanza di attivazione nella ricerca di un lavoro (0,124).

8.3.3 Principali risultati

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

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

L'evento della perdita del lavoro, probabilmente a causa di problemi legati alla salute, sembra essere all'origine di ciò che spinge al ricollocamento lavorativo gli individui del secondo fattore "gli svantaggiati". Sono soggetti detentori di un sapere fondato sugli anni di esperienza lavorativa e sull'aggiornamento professionale piuttosto che su un livello di istruzione elevato. Il doversi trasferire e impiegarsi in una attività che li assorba a tempo pieno non rappresenta per loro un problema. Sono individui tra i 45 e i 54 anni che hanno perso il lavoro da meno di un anno con una istruzione di basso livello, questo fa pensare che siano persone che non vogliono correre il rischio di prolungare la loro permanenza nello status di disoccupati e tendono ad attivare molteplici canali di ricerca.

Nel caso del terzo fattore, "Gli attendisti", la ricerca di lavoro sembra modellarsi sulle esigenze personali dei soggetti. È l'occasionalità dell'evento, inteso come opportunità lavorativa che soddisfa, ad orientarli nella ricerca. La loro disponibilità a lavorare è declinata entro alcune condizioni, quali: orario parziale, luogo di lavoro che non richieda trasferimenti e che non richieda una significativa esperienza lavorativa pregressa. Si tratta di persone con istruzione e competenze di medio profilo che ha avuto una interruzione lavorativa per dedicarsi alla cura parentale.

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

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

Ciò che caratterizza i soggetti del sesto fattore "i disorientati" è una difficoltà a collocarsi nel mercato del lavoro. Sembra esserci una problematicità nell'orientare la propria ricerca in un mercato che non sembra adatto alle propria formazione ed esperienza lavorativa. Anche attivando il suo *network* sociale, non è disposto a spostamenti che potrebbero facilitarne la ricerca di lavoro. Sembra mancare in questi soggetti la capacità di integrare la loro professionalità con quanto incontrato nelle offerte ricevute.
L'ultimo fattore sembra raggruppare gli individui che la letteratura sul mercato del lavoro definisce "scoraggiati", ossia persone che sarebbero disposte a lavorare ma che nel concreto non si attivano nel ricercare un'occupazione. Sono soggetti con bassa istruzione che non hanno investito in formazione e che percepiscono quella che possiedono come non adeguata alle offerte di lavoro disponibili. Hanno, prevalentemente, tra i 45 e i 54 anni e sono disoccupati di breve durata. È un gruppo su cui si dovrebbe intervenire celermente prima che l'avanzare dell'età e/o il prolungamento della condizione di disoccupazione possa far scemare la disponibilità che dichiarano di offrire.
Dalla disamina dei risultati, sembra emergere l'ipotesi che la ricerca di lavoro nella popolazione over 45 si orienti lungo tre direttrici: le risorse a disposizione, l'origine della disponibilità e il senso di inadeguatezza, ovvero la percezione di uno scollamento fra risorse (competenze, obiettivi, ecc.) possedute e caratteristiche della domanda di lavoro. Ognuna di esse intercetta "popolazioni" diverse.
Gli *high skilled attivi* vedono nel loro capitale umano altamente specializzato una risorsa da spendere, mentre i *low skilled disponibili* compensano questa carenza con il loro proporsi come risorsa-lavoro. Sembrano seguire in maniera inversa un modello di orientamento alla competenza caratterizzato dalla valorizzazione della formazione come fondamento di una progettualità di inserimento nel processo produttivo[12]. Mentre nei primi il proprio capitale umano catalizza risorse per attivarsi nella ricerca di lavoro, nei secondi è la percezione ridotta di quest'ultimo che viene compensata dall'offerta di disponibilità al lavoro.
Gli *svantaggiati* e gli *attendisti* orientano la loro disponibilità alla ricerca di lavoro su basi diverse; i primi si attivano per la necessità di recuperare un qualcosa che hanno perso, mentre i secondi cercano l'opportunità lavorativa che si adatti alle proprie esigenze.
Il non riuscire ad adeguare la propria professionalità alle richieste del mercato comporta nei *disorientati* una difficoltà di organizzazione della propria ricerca, mentre negli scoraggiati si concretizza in una sostanziale inattività. Il confronto col mercato del lavoro sembra organizzarsi intorno ad una rappresentazione di sé fuori dal contesto, descritta da una assenza di strategie specifiche e dalla difficoltà a fare riferimento a dimensioni contestuali entro cui collocare il proprio patrimonio di competenze e le esperienze pregresse.

12. Vedi nota 6.

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

Tabella 8.10 **Frequenze % dei fattori analizzati**

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

›››

segue
Tabella 8.10

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

Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

9 Distribuzione dei redditi e della ricchezza*

La dimensione economica è una delle componenti più rilevanti per comprendere e ordinare le possibilità e i limiti degli individui.
In questo capitolo si da conto delle principali caratteristiche che assume la variabile reddito da lavoro nella rilevazione ISFOL PLUS 2008, oltre ad altri indicatori di "agio e disagio economico", quali l'incidenza della spesa familiare in beni alimentari, mutui e affitti, per dare una lettura più ampia dei condizionamenti che si ricavano nelle differenti situazioni.
Una premessa: la variabile reddito da lavoro nell'Indagine PLUS è una grandezza composita, ovvero è la lordizzazione del reddito da lavoro mensile nel caso dei lavoratori dipendenti moltiplicata per 13 mensilità, è il reddito da lavoro ultimo disponibile del lavoratore autonomo ed è la somma dei redditi mensili lordi da lavoro autonomo dei collaboratori. Questa scelta è legata prevalentemente alla diversa misura che i singoli intervistati conoscono, senza dover chiedergli al telefono complicati calcoli di trasformazione (lordo-netto, annuo-mensile, ecc.).

Tabella 9.1 **Reddito da lavoro lordo annuo**

Statistiche	Tutti	Donne
N.	22.969.904	9.245.415
Media	23.772	19.247
Mediana	20.548	16.986
Moda	20.548	16.986
Deviazione std.	25.587	23.382
Minimo	400	400
Massimo	535.860	535.860

›››

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL.

segue
Tabella 9.1

Statistiche		Tutti	Donne
Decili	I	9.100	7.192
	II	13.506	10.130
	III	16.986	13.200
	IV	18.767	15.205
	V	20.548	16.986
	VI	22.329	18.767
	VII	24.110	20.548
	VIII	27.671	23.219
	IX	36.131	27.671

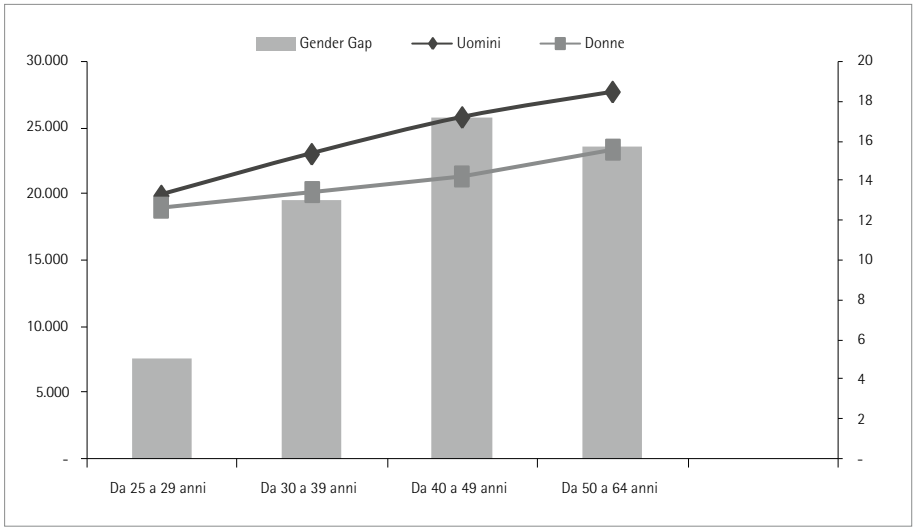
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nel 2008, il reddito da lavoro medio annuo lordo, desumibile dai dati ISFOL PLUS supera i 23.700 euro (tab. 9.1). Questo dato è sensibilmente superiore ai dati forniti dal Dipartimento delle Finanze desunto dalle dichiarazioni dei redditi, in cui il reddito medio Irpef si è palesato pari a 18.873 euro. La discrepanza è frutto di una selezione dei rispondenti che accettano di fare l'intervista. Essi sono sicuramente persone che - comprendendo lo spirito della rilevazione - tendono a dare risposte il più possibile attendibili e veritiere, con bassi livelli di reticenza. Inoltre, nel reddito Irpef il complesso sistema di detrazioni elide la componente reale del reddito da lavoro in maniera rilevante, offrendo un reddito sottostimante il controvalore percepito poiché si è drenato l'imponibile complessivo, non solo la parte legata alle aliquote per i redditi da lavoro. Ciò lo rende più "veritiero" in termini di reddito da sostentamento o reddito disponibile" ma meno corretto come parametro per collocare gerarchicamente la redditività del lavoro.
In termini distributivi il reddito lordo annuo PLUS ha "code molto lunghe" (minimi bassi e massimi alti), indice di una fascia di rispondenti (al netto di errori di digitazione, poiché il sistema ha vari controlli *in itinere*) molto ampia, comprendenti sia i più agiati e ricchi che i più disagiati e poveri. Questo risultato, non scontato ma costante nelle serie storiche ISFOL PLUS, conferma implicitamente la buona rappresentazione della società che il campionamento implementato consente.
La deviazione standard è di circa 26.000 euro e il primo decile percepisce poco più di 9.000 euro lordi all'anno da redditi da lavoro, mentre il nono decile registra guadagni medi dell'ordine di 36.000 euro lordi annui. Ciò vuol dire che la distribuzione è articolata, non presenta troncature rilevanti, e rende la variabile un numerario economico appropriato.

9.1 Differenziali di redditi da lavoro: caratteristiche principali

Sistematica è la retribuzione inferiore per le donne[1]. Considerando congiuntamente la fig. 9.1 vediamo il differenziale di genere per classi d'età, al fine di mostrare la sua ampiezza in funzione dell'effetto carriera - importante nel nostro Paese per gli automatismi diffusi legati alle *seniority* - che mostra una divaricazione netta al crescere dell'età. Ovvero, non considerando i 18-24enni - una classe economicamente eterogenea e relativamente poco significativa - la retribuzione femminile all'inizio della carriera non è particolarmente più bassa di quella maschile, il *gap* cresce con l'età e con i vincoli familiari di conciliazione, che inevitabilmente gravano in maniera più che proporzionale sulla donna.

Figura 9.1 **Redditi lordi annui per genere, lavoratori dipendenti full-time**

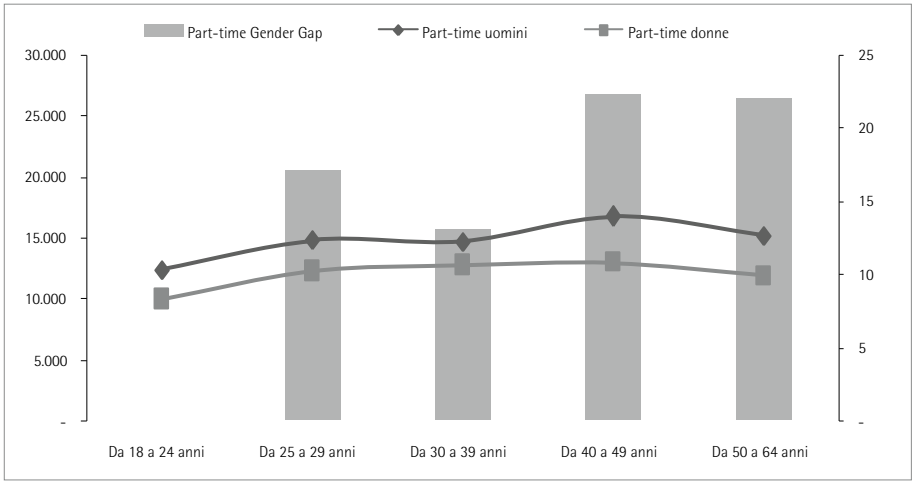


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Considerando i soli part-time le differenze permangono, sebbene con un andamento meno condizionato dall'età (fig. 9.2).

1. Per una più articolata e contestualizzata analisi sui differenziali di reddito da lavoro tra generi si rimanda al cap. 7, dove le differenze sono calcolate su gruppi omogenei per età, istruzione ecc.

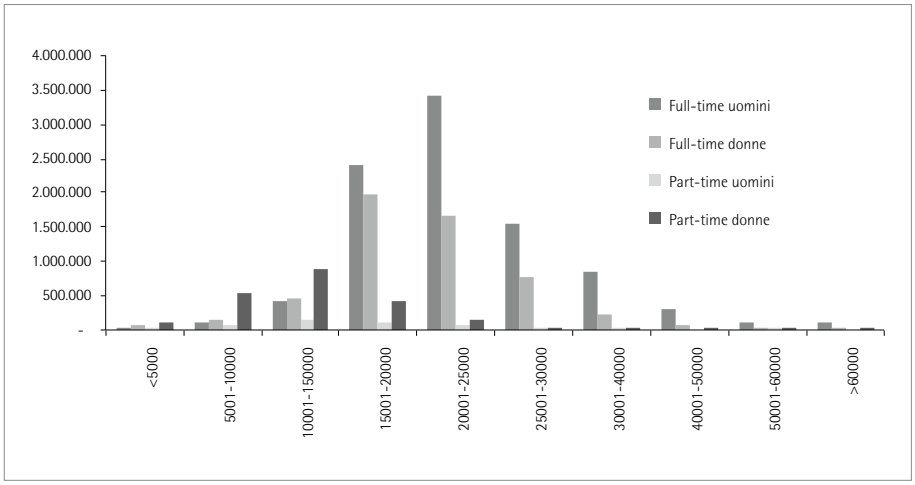
Figura 9.2 **Redditi lordi annui per genere, lavoratori dipendenti part-time**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Considerando la distribuzione dei redditi da lavoro lordi, part-time e full-time per genere, fig. 9.3, si osserva come le frequenze relative dei maschi full-time si posizionino sulla parte superiore della distribuzione, mentre le donne part-time compaiono di più nella parte opposta, quella bassa della distribuzione.

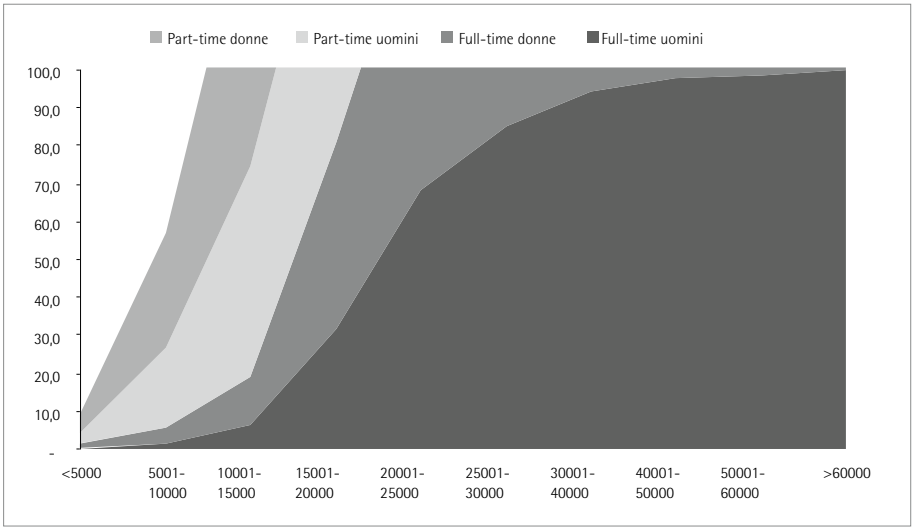
Figura 9.3 **Distribuzione redditi da lavoro dipendente: full-time e part-time**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 9.4 vediamo la dimensione complessiva, o volume, delle retribuzioni. Gli uomini full-time concorrono alla gran parte della produzione della ricchezza da lavoro.

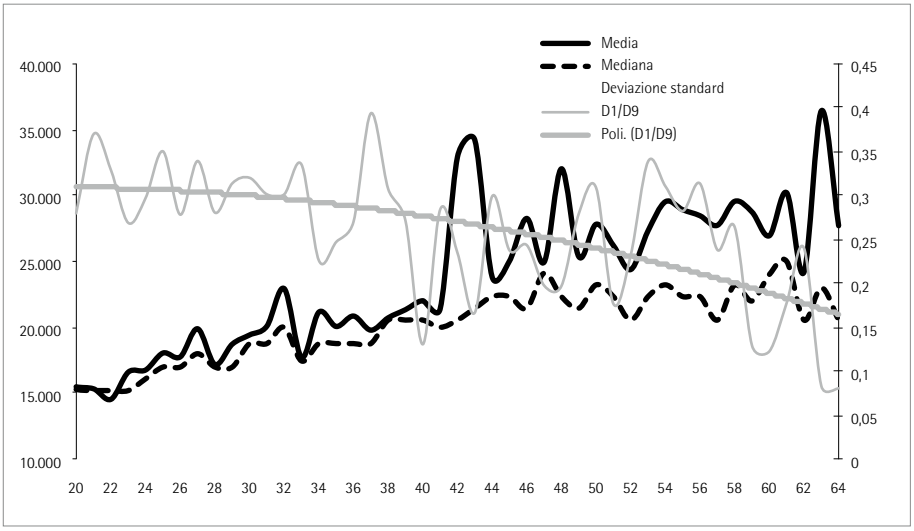
Figura 9.4 **Distribuzione cumulata redditi da lavoro dipendente full-time e part-time**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La fig. 9.5 mostra il trend crescente della disuguaglianza nei redditi da lavoro in rapporto all'età. Al crescere dell'età è soprattutto il valore medio dei redditi da lavoro ad aumentare, anche la mediana cresce ma in misura minore. I più giovani hanno un rapporto Decile I/IX (più piccolo - decile più grande) pari al 30%, ovvero i più ricchi guadagnano 3 volte più dei più poveri. Invece, crescendo con l'età questa proporzione diminuisce, per esempio un 60enne ricco (IX decile) guadagna 6 volte più del suo coetaneo povero (I decile).

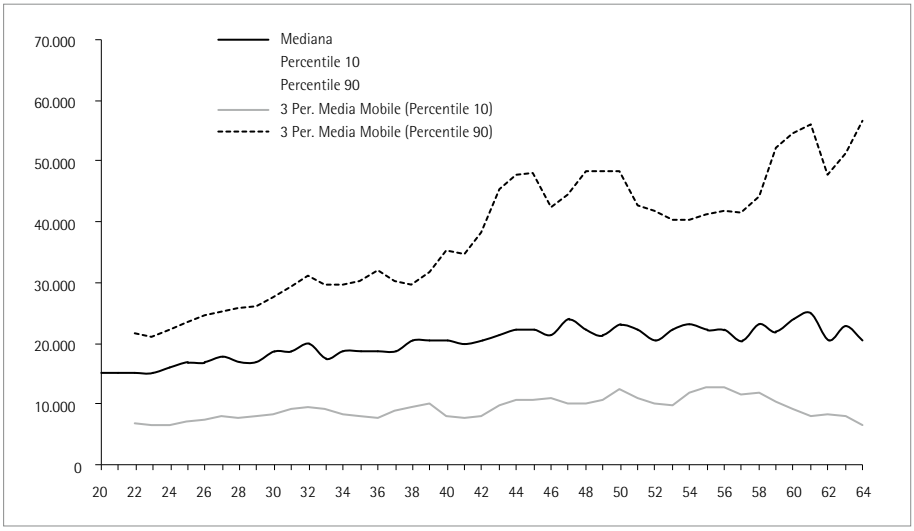
Figura 9.5 **Redditi lordi annui da lavoro: media, mediana e rapporto I e IX decile**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Da cosa dipendono queste tendenze? Vediamo, fig. 9.6, l'andamento del I, V e IX decile di reddito per età. I più ricchi (IX decile) hanno una traiettoria crescente, con poche incertezze (forse dovute a limiti campionari) mentre i più poveri (I decile) hanno un andamento piatto per cui non c'è segno di una evoluzione positiva al passare del tempo. Potremmo dire che i buoni guadagni in gioventù creino ricchezza in vecchiaia, mentre gli scarsi guadagni in gioventù, magari segnati da una vita all'insegna della precarietà lavorativa, portano a limitati mezzi economici.

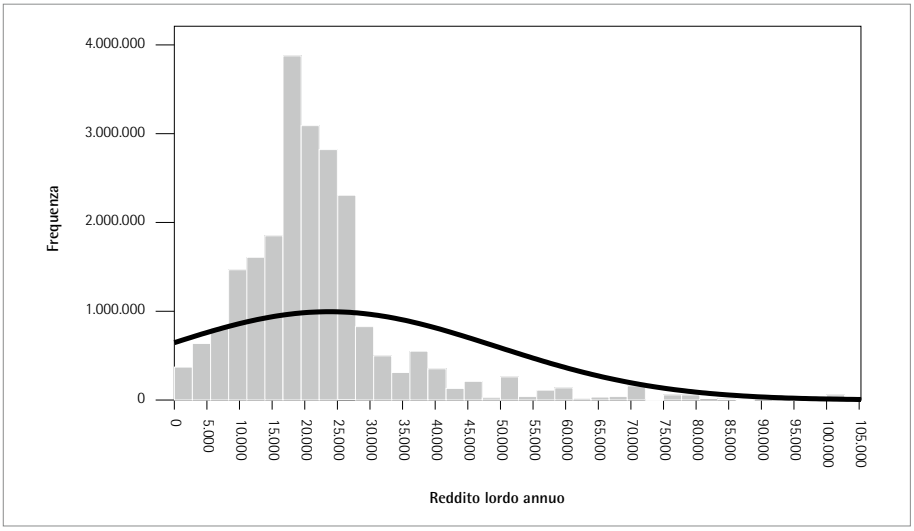
Figura 9.6 **Redditi lordi annui da lavoro: I, V e IX decile**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

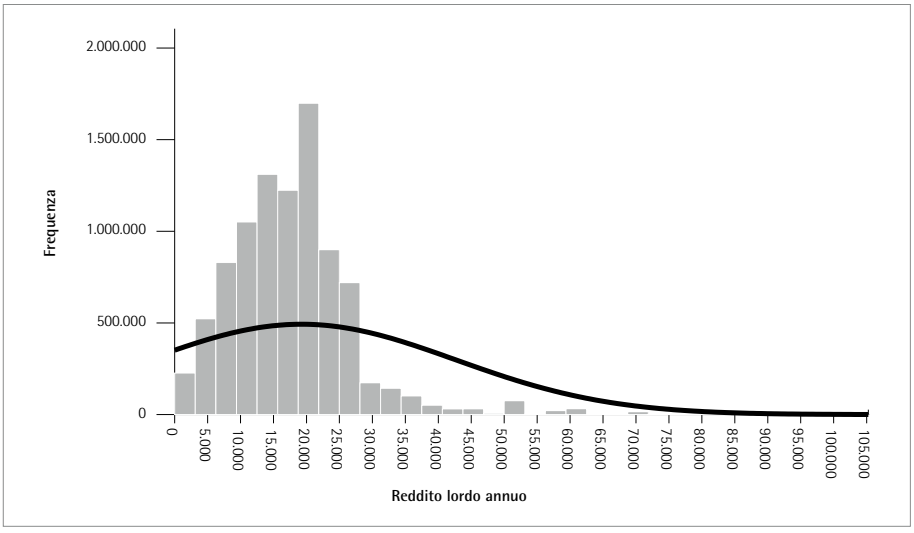
Nelle due figure seguenti (figg. 9.7 e 9.8) sono mostrate la distribuzione del reddito da lavoro totale, "uomini + donne" e solo per le "donne". Le distribuzioni dei primi grafici, apparentemente simili, scontano scale diverse, doppia quella che si riferisce agli "uomini + donne" rispetto a quella delle sole "donne". In un certo senso è emblematica della differente retribuzione tra generi: i livelli sono diversi in termini quantitativi, ovvero numero di percettori per singola classe di reddito, ma le prestazioni sottostanti sono diverse? Ovvero la diversa retribuzione è legata ad una diversa produttività o intensità (oraria, per esempio).
In realtà sembra inverosimile ipotizzare che la distribuzione sia legata a differenze qualitative nelle prestazioni, forse è opportuno ricercare in altri ambiti (istituzionali, contrattuali, professionale, culturali) le ragioni delle diverse retribuzioni medie.

Figura 9.7 **Distribuzione di frequenza redditi lordi annui, uomini e donne**



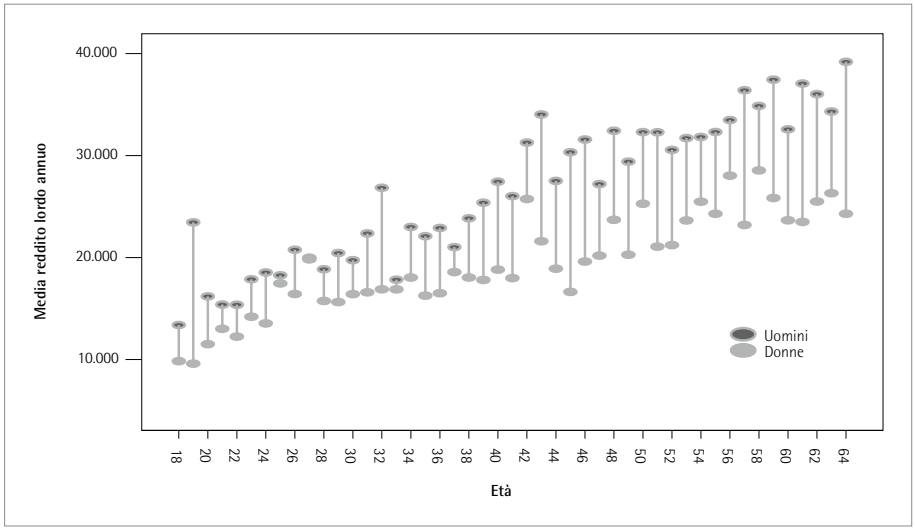
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 9.8 **Distribuzione di frequenza redditi lordi annui, solo donne**



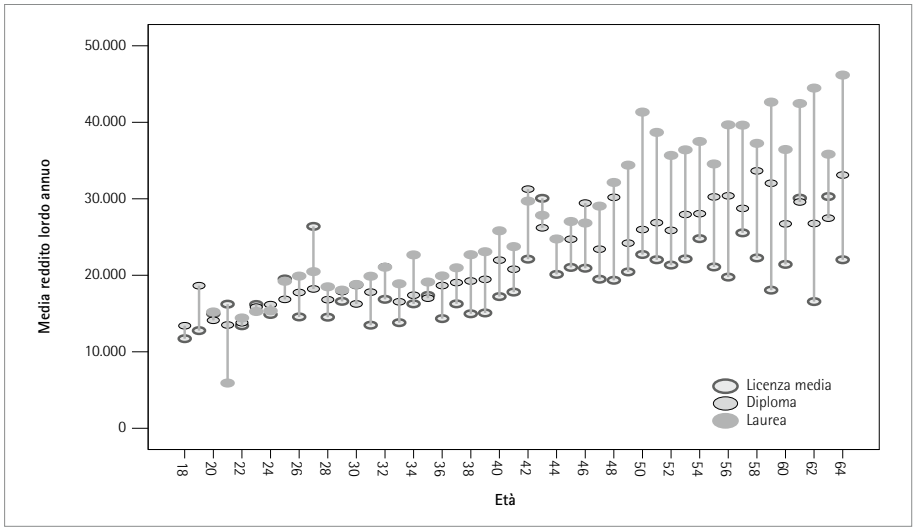
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 9.9 **Distanza media tra redditi da lavoro lordi annui per genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 9.10 **Redditi da lavoro lordi annui per titolo di studio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Evocativa la fig. 9.9, che mette in evidenza la varianza annuale nei guadagni per genere. Il posizionamento economico per genere è radicale, per ogni anno in più, il divario tra redditi da lavoro è sempre più marcato. Nella fig. 9.10 si mostra l'andamento dei profili retributivi per titolo di studio. Pur partendo da livelli simili, nel tempo, il differenziale si amplia in maniera significativa, tracciando sentieri di carriera nettamente superiori per livelli di istruzione formale maggiori.
I differenziali di reddito possono essere declinati non solo per genere. Rilevanti sono le eterogeneità legate all'età, alla residenza e al titolo di studio posseduto o al tipo di datore di lavoro o forma di impiego. Nelle tabelle che seguono (9.2-9.6) si da conto delle differenze retributive combinate per i suddetti controlli.
Le donne guadagnano meno degli uomini, complessivamente, ma se a 25 anni ci sono 3.000 euro di differenza a 50 anni diventano 11.000 euro (tab. 9.2).

Tabella 9.2 **Redditi da lavoro per classe d'età e genere: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Genere	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Uomini	18.292	16.630	11.818	28.853
	Donne	13.495	13.506	8.273	7.503
Da 25 a 29 anni	Uomini	19.613	18.767	13.506	13.120
	Donne	16.588	15.918	9.286	25.402
Da 30 a 39 anni	Uomini	22.800	20.548	16.096	16.832
	Donne	17.229	16.986	10.130	9.776
Da 40 a 49 anni	Uomini	30.665	24.000	18.767	29.344
	Donne	22.203	17.396	10.468	34.978
Da 50 a 64 anni	Uomini	32.112	24.110	18.767	33.259
	Donne	21.055	18.767	11.818	17.689

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 9.3 **Redditi da lavoro per classe d'età e area di residenza: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Area geografica	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Nord	18.246	16.986	11.160	30.357
	Centro	14.204	14.351	9.117	8.036
	Sud e Isole	14.520	13.506	8.400	11.320
Da 25 a 29 anni	Nord	19.388	18.767	13.506	14.168
	Centro	16.990	16.986	10.130	11.043
	Sud e Isole	17.403	15.600	9.120	28.991
Da 30 a 39 anni	Nord	22.161	20.548	15.205	16.928
	Centro	18.869	17.040	11.818	10.860
	Sud e Isole	18.373	18.000	10.130	11.249
Da 40 a 49 anni	Nord	28.346	22.329	15.205	31.700
	Centro	25.454	20.548	15.205	25.752
	Sud e Isole	26.661	20.548	14.351	36.616
Da 50 a 64 anni	Nord	28.879	22.329	15.205	30.564
	Centro	27.180	22.329	16.986	19.242
	Sud e Isole	26.917	22.329	15.205	31.608

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Al Nord si guadagna di più rispetto al Sud, ma se a 20 o 30 anni il *gap* è di 4.000 euro a fine carriera si riduce a 2.000 euro. Significa forse che chi ha al Sud un *attachment* forte all'occupazione riesce a percorrere percorsi retributivi analoghi a quelli del resto del Paese, oppure, in altri termini, il mercato del lavoro non sconta i differenziali nel costo della vita e quindi chi lavora al Sud non ha retribuzioni inferiori, contestualizzate al diverso costo della vita, ma piuttosto svolge funzioni di assicurazione sociale per gli eventuali componenti familiari senza occupazione.
L'istruzione paga o non rende più? All'inizio della carriera si parte da livelli (bassi) comuni, ma con il passare degli anni le carriere di chi ha istruzione maggiore viaggiano su livelli più alti, portando a fine carriera ad una differenza lorda di più di 15.000 euro/anno.

Tabella 9.4 **Redditi da lavoro per classe d'età e titolo di studio: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Titolo di studio	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Licenza media	15.538	15.205	9.600	10.579
	Diploma	16.773	15.205	9.623	28.628
	Laurea	17.855	16.986	10.130	8.511
Da 25 a 29 anni	Licenza media	17.378	16.986	10.800	23.317
	Diploma	18.033	16.986	11.818	13.592
	Laurea	19.671	18.767	10.800	26.204
Da 30 a 39 anni	Licenza media	18.778	17.877	11.818	9.947
	Diploma	20.962	18.767	13.506	17.620
	Laurea	21.756	20.548	14.351	12.365
Da 40 a 49 anni	Licenza media	23.775	20.548	13.506	26.069
	Diploma	29.947	22.329	15.562	39.381
	Laurea	29.941	25.890	18.767	18.835
Da 50 a 64 anni	Licenza media	22.935	19.658	12.000	23.051
	Diploma	30.958	24.110	18.767	34.759
	Laurea	38.107	29.738	23.000	27.444

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nel settore pubblico (tab. 9.5) gli stipendi sono mediamente migliori che nel privato, almeno per i livelli medi (considerando i profili apicali le differenze privato/pubblico sono molto marcate). L'andamento è convergente, si passa da un *gap* di 7.000 euro all'inizio della carriera lavorativa per finire ad un sostanziale allineamento (circa 3.000 euro) a fine carriera. Nella tab. 9.6 si mostrano alcune chiavi interpretative della tab. 9.5.

Tabella 9.5 **Redditi da lavoro per classe d'età e settore pubblico/privato: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Tipo azienda	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Pubblica	22.662	15.205	10.800	62.487
	Privata	15.061	15.205	10.062	6.763
Da 25 a 29 anni	Pubblica	19.382	18.767	13.200	23.290
	Privata	17.733	16986.	11.818	17.458
Da 30 a 39 anni	Pubblica	20.607	20.548	15.600	9.953
	Privata	19.516	18.767	13.506	8.872
Da 40 a 49 anni	Pubblica	22.644	22.329	16.986	8.873
	Privata	21.821	20.548	14.400	11.516
Da 50 a 64 anni	Pubblica	26.674	24.110	18.767	20.219
	Privata	23.319	20.548	13.506	19.611

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Vediamo alcune carriere per forma contrattuale (tab. 9.6): un dipendente a tempo indeterminato inizia con una retribuzione media a 25 anni di poco meno di 20.000 euro e conclude la sua carriera a 25.000 euro (+20%). Con un guadagno di 5.000 euro. Un lavoratore autonomo inizia a 25.000 euro lordi annui e finisce a 38.000, con un guadagno di 13.000 euro (+35%). Un dipendente a termine, implicitamente non fa carriera, infatti a 25 anni guadagna 18.200 euro e a 60 anni guadagna 500 euro in più. Anche la tab. 9.7 conferma, da un punto di vista finanziario, fiscale e contributivo, oltre che individuale e sociale, il *cattivo affare* che si fa mantenendo troppo a lungo precari grandi quote della popolazione attiva.

Tabella 9.6 **Redditi da lavoro per classe d'età e tipologia contrattuale: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Tipologia contrattuale	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Dipendente a t. indet.	16.516	16.986	11.818	5.879
	Dipendente a termine	18.204	15.205	11.143	37.820
	Autonomo	25.694	15.000	7.000	27.682
	Collaboratori	10.259	9.600	4.800	6.601
Da 25 a 29 anni	Dipendente a t. indet.	19.133	18.767	14.857	16.320
	Dipendente a termine	18.133	16.986	13.506	19.126
	Autonomo	21.706	16.000	6.000	27.125
	Collaboratori	12.357	9.600	6.000	16.826
Da 30 a 39 anni	Dipendente a t. indet.	21.159	20.548	16.096	9.029
	Dipendente a termine	18.097	18.767	13.506	6.088
	Autonomo	24.633	20.000	8.000	30.219
	Collaboratori	13.029	12.000	7.200	8.936
Da 40 a 49 anni	Dipendente a t. indet.	23.174	21.438	16.986	10.267
	Dipendente a termine	18.281	18.767	15.205	7.447
	Autonomo	47.053	28.000	12.000	62.934
	Collaboratori	13.214	12.000	7.200	13.467
Da 50 a 64 anni	Dipendente a t. indet.	25.197	22.329	18.411	16.846
	Dipendente a termine	18.902	18.767	13.506	8.469
	Autonomo	38.256	28.000	13.000	4.6181
	Collaboratori	28.042	13.200	6.096	44.727

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 9.7 **Redditi da lavoro per classe d'età e occupazione standard o non standard: media, mediana, II decile e deviazione standard**

Classe di età	Tipo contratto	Media	Mediana	Percentile 20	Dev.st.
Da 18 a 24 anni	Occupazioni standard	16.226	15.205	10.130	10.770
	Occupazioni non standard	16.572	15.205	9.600	32.326
Da 25 a 29 anni	Occupazioni standard	19.001	17.770	12.000	18.419
	Occupazioni non standard	16.760	16.096	9.117	21.486
Da 30 a 39 anni	Occupazioni standard	21.340	20.548	14.351	15.463
	Occupazioni non standard	16.534	16.096	9.600	8.524
Da 40 a 49 anni	Occupazioni standard	28.181	22.329	15.205	33.021
	Occupazioni non standard	17.584	16.096	8.442	13.428
Da 50 a 64 anni	Occupazioni standard	28.514	22.329	16.986	29.117
	Occupazioni non standard	21.464	16.986	9.286	25.378

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Una semplice regressione del salario (tab. 9.8) sintetizza questo articolato sistema di valutazione delle implicazioni individuali nella determinazione dei livelli retributivi.

Tabella 9.8 **Regressione del salario**

Minimi quadrati ponderati per Peso	Standardizzati			Statistiche descrittive	
Coefficiente	Beta	t	Sig.	Media	Dev std.
(Costante)		11,7027	1,68E-31		
Non standard	-0,06	-7,3834	0,00000	0,158	14,12267
Az. pubblica	-0,033	-3,9682	0,00007	0,238	16,49402
Uomo	0,1281	16,0569	0,00000	0,597	19,00266
Laurea	0,048	4,1984	0,00003	0,170	14,5419
Diploma	0,0556	5,403	0,00000	0,452	19,28365
Anni istruz. padre	0,052	5,72	0,00000	7,150	160,8973
Cleta 18-29	-0,036	-4,0228	0,00006	0,164	

›››

segue
Tabella 9.8

Minimi quadrati ponderati per Peso	Standardizzati			Statistiche descrittive	
Coefficiente	Beta	t	Sig.	Media	Dev std.
Cleta 50-64	0,1543	15,9917	0,00000	0,227	16,23383
Cleta 40-49	0,1353	14,4196	0,00000	0,305	17,83657
Info liv. base	0,0303	2,368	0,01790	0,771	16,28148
Info liv. medio	0,0302	2,3542	0,01858	0,749	16,79393
Albo prof	0,0946	11,2315	0,00000	0,112	12,21835
Attività fam	0,0908	11,5463	0,00000	0,106	11,94262
Inglese liv. base	0,0031	0,3051	0,76030	0,578	19,13441
Inglese liv. med.	0,0023	0,2508	0,80200	0,251	16,81173
Numerosità campionaria	15299				
Valore medio reddito lordo	23772				
Devianza	991457				
R=0,298 F=99,6					

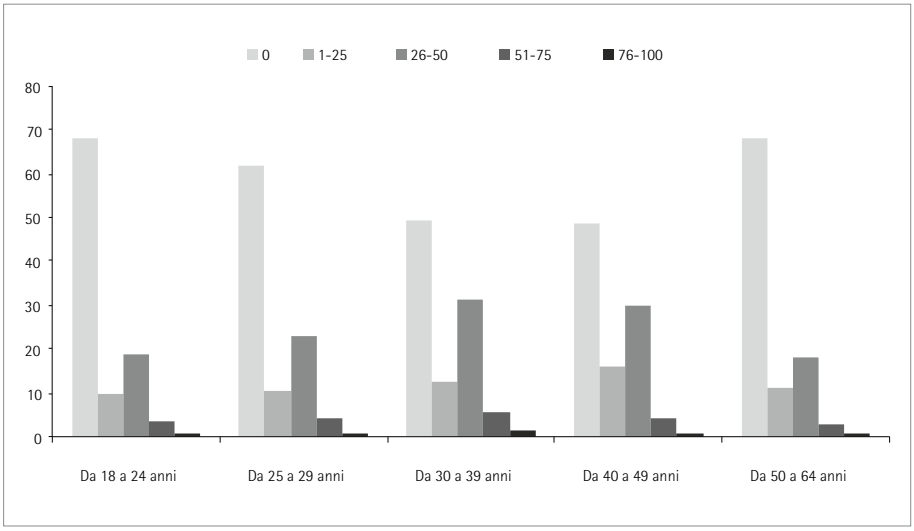
Fonte: elaborazione su dati ISFOL PLUS 2008

Deprimono i livelli di retribuzione l'essere con un impiego non standard, lavorare in una impresa pubblica, essere giovani. I contributi incrementali più significativi. Provengono dall'essere uomini, laureati (ma anche diplomati), dall'avere un padre relativamente istruito, dall'età, dall'avere dimestichezza con i PC, l'inglese e l'appartenere a albi professionali o a famiglie con attività avviate. Come si vede la condizione lavorativa è foriera di redditi miglior quanto più è strutturata, non solo in termini contrattuali, ma anche in termini organizzativi, ovvero in sistemi che premiano le abilità e l'appartenenza. Il retaggio familiare è sempre forte. Oltre ai redditi da lavoro, altri parametri economici consentano controlli circa le possibilità e lo status degli individui. Tipicamente l'incidenza di alcune tipologie di spesa offrono suggestioni importanti.

L'incidenza di spesa in mutui o affitti, ovvero di spese incomprimibili legate alla casa, sono vincoli pressanti per molte famiglie e individui. Nella fig. 9.11 vediamo che il problema del finanziamento della casa si concentra sulle classi d'età centrali. Dove molti impegnano tra il 25 e 50% delle risorse nel sostenere le spese derivanti dall'abitazione. I più giovani e i più vecchi sono meno coinvolti da questi vincoli economici.

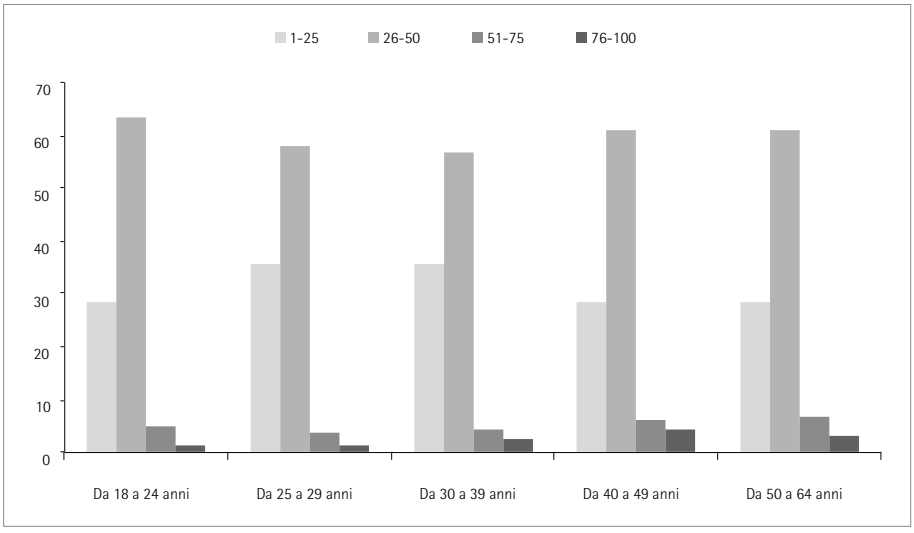
Nella fig. 9.12 invece si mostrano le incidenze della spesa alimentare. In Italia questo vincolo appare costante per età dell'intervistato. Sostanzialmente 1 su 3 impegna dall'1 al 25% delle entrate mentre 2 su 3 allocano dal 25 al 50% delle risorse per la spesa alimentare.

Figura 9.11 **Incidenza spesa per mutui e affitti per classe d'età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

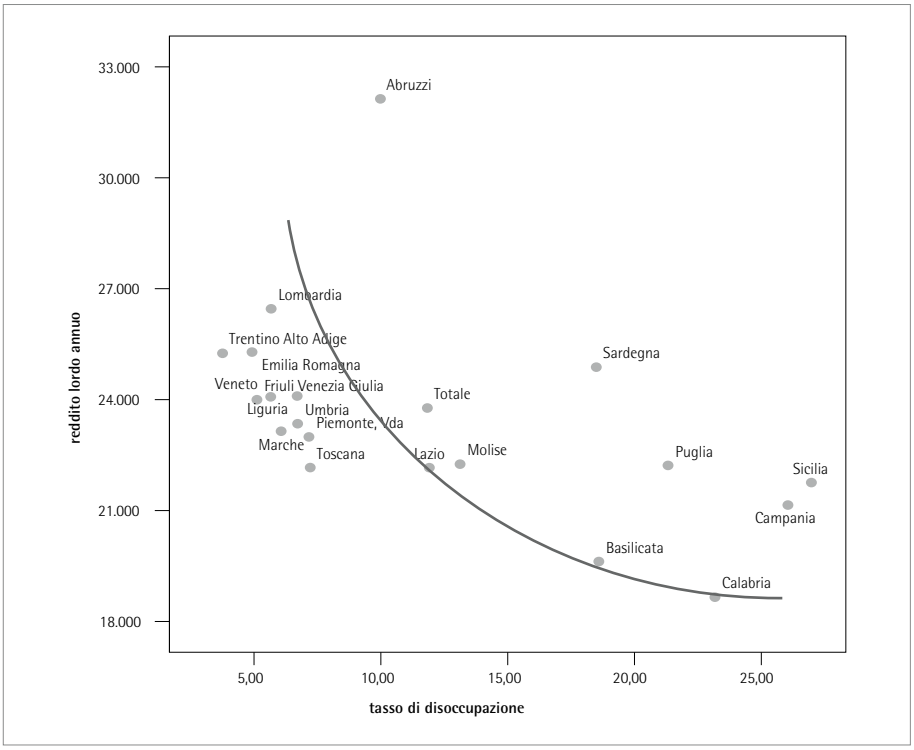
Figura 9.12 **Incidenza spesa alimentare per classe d'età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 9.13 (e 9.14) mostriamo la "curva del salario" ovvero il plotter tra il reddito da lavoro e il tasso di disoccupazione (auto-dichiarato). La relazione teorica è confermata a livello regionale: dove maggiore è la disoccupazione i livelli medi salariali sono minori e viceversa. L'unico *outliner* rilevante è la regione Abruzzo. Ovvero l'esercito di riserva che inibisce le rivendicazioni salariali sembra spiegare ancora bene l'equilibrio del mercato del lavoro.
La relazione è sostanzialmente valida anche per le donne.

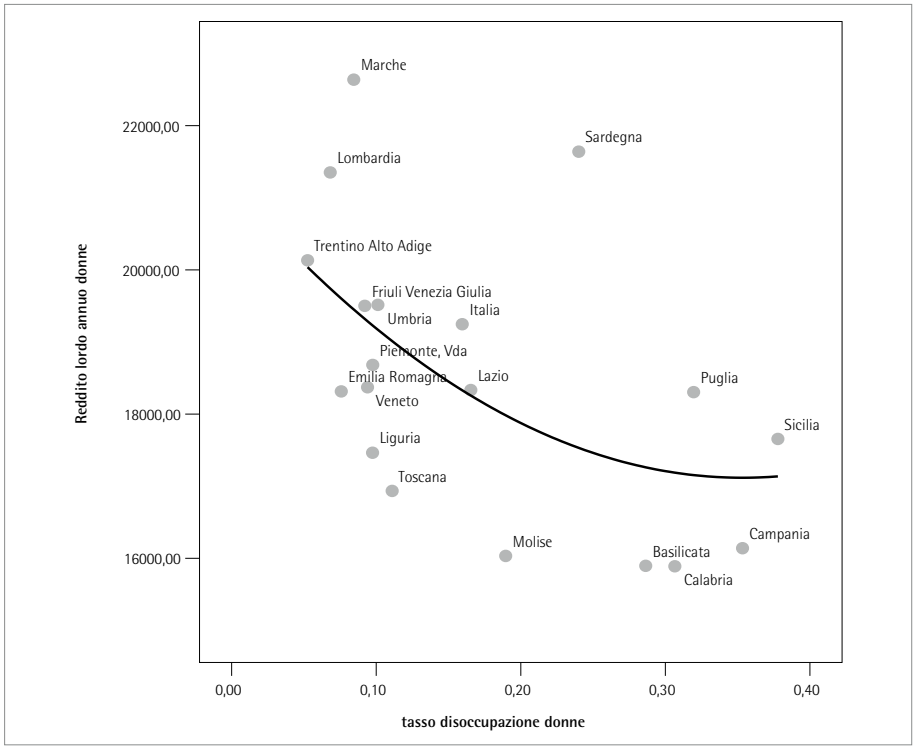
Figura 9.13 La curva del salario: relazione tra redditi da lavoro (lordi annui) e tasso di disoccupazione (auto-dichiarata)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Per completare il quadro interpretativo sulle dimensioni economiche all'intervistato è chiesto di collocare in una specifica classe di reddito la ricchezza complessiva familiare mensile d'appartenenza (figg. 9.15a e b). Considerando questa grandezza come un livello di disponibilità finanziaria corrente per le famiglie (da lavoro e da altre entrate) è possibile osservare come la composizione familiare e la ricchezza si influenzino reciprocamente.

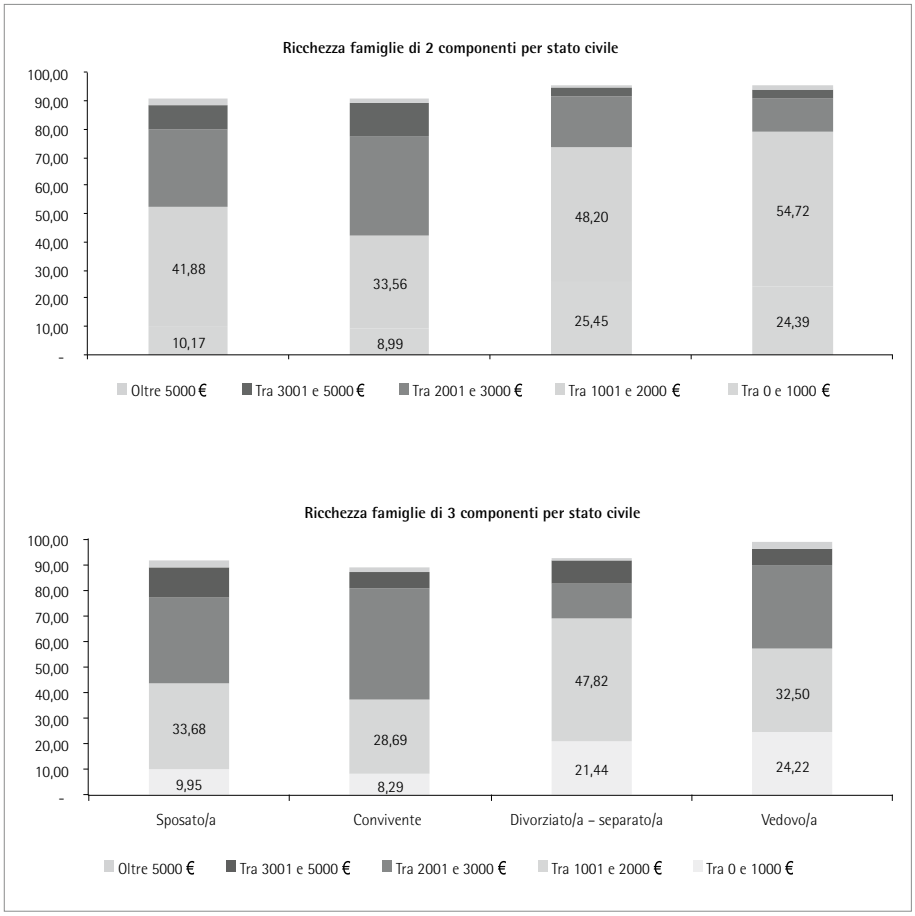
Figura 9.14 **La curva del salario: relazione tra redditi da lavoro (lordi annui) e tasso di disoccupazione (auto-dichiarata), donne**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le famiglie con "2 componenti" coniugati o conviventi hanno disponibilità economiche mensili superiori ai 2.000 euro in più del 50% dei casi. Le famiglie di divorziati, separati o vedovi hanno una incidenza superiore (60-70%) di ricchezze familiari basse, inferiori ai 2.000 euro/mese. Controllando per le famiglie di "3 componenti" l'incidenza di redditi superiori a 2.000 euro/mese, per i coniugati o conviventi arriva al 60-65%, mentre per divorziati, separati e vedovi il 60-70% ha redditi inferiori ai 2.000 euro/mese.

Figura 9.15 a) e b) **Ricchezza famiglie di 2 componenti (figura in alto) e 3 componenti (figura in basso) per stato civile**

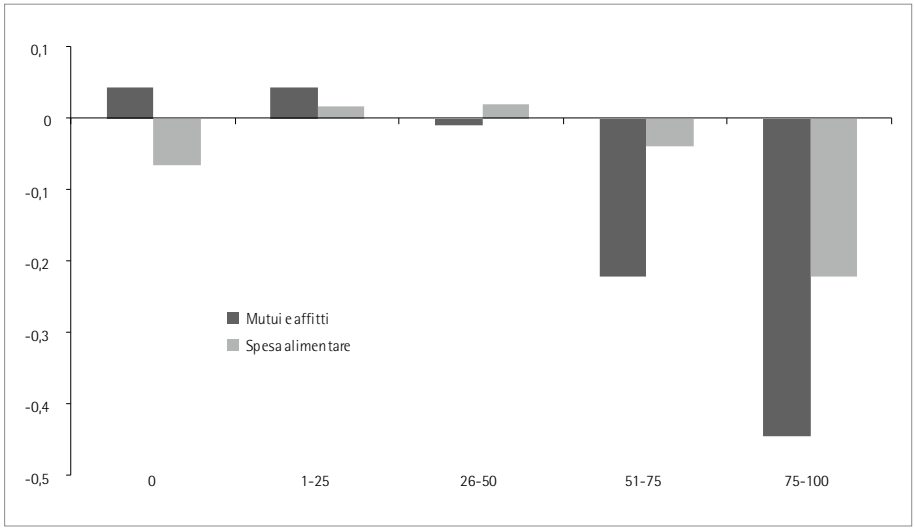


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Ad integrazione delle analisi precedenti, utilizzando la variabile sul benessere[2], è possibile mostrare come i vincoli finanziari stringenti riducano sensibilmente il benessere, o felicità (fig. 9.16). Pertanto garantire queste necessità minime di sussistenza comporta un ritorno in termini di benessere collettivo assai ampio.

2. Si veda il cap. 11 dedicato ai nuovi indicatori per il mercato del lavoro, tra cui l'indicatore di benessere (o *well-being* a volte indicato come *felicità*).

Figura 9.16 **"Benessere" per vincoli di spesa "mutui e affitti" e "alimentare"**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

9.2 Professionisti

Nel mondo del lavoro, tra le tante segmentazioni, esiste quella dovuta all'iscrizione presso un albo, o ordine, professionale per esercitare una certa professione o per poter svolgere un lavoro in un determinato modo. Solo se iscritti ad un albo è possibile firmare alcuni documenti o riferire perizie o patrocinare clienti. Ovviamente è rilevante la componente del lavoro autonomo, ma non è raro che un professionista iscritto abbia un rapporto di lavoro subordinato. Non è un settore molto "trasparente", perlomeno quanto a numeri e le uniche quantificazioni disponibili sono quelle fornite dagli ordini stessi. Inoltre, non è agevole individuarli con indagini ad hoc. La rilevazione PLUS contiene alcuni quesiti specifici per i professionisti. Nelle tabb 9.9, 9.10 e 9.11 sono messe in evidenza alcune peculiarità socio economiche che caratterizzano i professionisti.

Tabella 9.9 **Incidenza iscritti all'albo professionale e individui che portano avanti una "attività di famiglia", per istruzione, età, area geografica, genere**

		Iscrizione albo		Attività di famiglia	
		% sì	% col.	% sì	% col.
Titolo di studio	Licenza elementare	0,0	0,0	19,7	11,2
	Licenza media	0,0	0,0	11,3	33,8
	Diploma	10,0	48,9	10,3	43,9
	Laurea	29,8	51,1	7,0	11,1
	Totale		100,0		100,0
Classe d'età	Da 18 a 29 anni	6,2	10,7	9,0	13,8
	Da 30 a 39 anni	15,6	32,8	9,1	26,1
	Da 40 a 49 anni	21,0	31,7	12,4	35,4
	Da 50 a 64 anni	19,9	24,9	11,5	24,7
	Totale		100,0		100,0
Area geografica	Nord	14,4	43,2	10,9	52,9
	Centro	16,0	22,9	10,0	19,6
	Sud e Isole	15,8	34,0	10,5	27,6
	Totale		100,0		100,0
Genere	Uomini	18,3	62,0	11,9	66,9
	Donne	11,9	38,0	8,8	33,1
	Totale		100,0		100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nello specifico, la tab. 9.10, mostra come gli iscritti ad un Albo professionale sono equamente divisi tra diplomati e laureati, ma tra chi ha una laurea ben 3 individui su 10 sono iscritti ad un Albo, contro 1 solo diplomato su 10. I professionisti iscritti sono prevalentemente over30 e registrano l'incidenza maggiore nella classe dei quarantenni. Non si evidenziano particolari caratterizzazioni territoriali, ma sono proporzionali alla popolazione residente. Mentre si osserva una certa connotazione maschile, poco meno di 2 uomini su tre sono iscritti contro poco più di una donna su tre. Per quel che riguarda "le persone che portano avanti una attività di famiglia" la loro istruzione è prevalentemente *media inferiore e superiore*, ma l'incidenza maggiore è tra coloro che

hanno una istruzione elementare, che rappresentano una quota quantitativamente contenuta. Sono abbastanza distribuiti tra le classi d'età, ma l'incidenza è crescente rispetto all'età. Sono meno presenti nelle regioni centrali e tra le donne. Le professioni "alte" sono quelle con l'incidenza maggiore di lavoratori iscritti ad un albo professionale, mentre gli "imprenditori e gli artigiani" sono quelli che - ovviamente- tramandano maggiormente l'attività di famiglia (tab. 9.10).

Tabella 9.10 **Incidenza iscritti all'albo professionale e individui che portano avanti una "attività di famiglia", per professione e settore economico**

		Iscrizione albo		Attività di famiglia	
		% si	% col.	% si	% col.
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	25,6	7,5	38,0	17,5
	Professioni intellettuali scientifiche	41,3	33,3	8,2	7,3
	Professioni tecniche	26,5	39,3	6,7	11,7
	Impiegati	5,1	7,8	4,0	8,0
	Prof. Qualificate commercio e servizi	6,5	3,1	12,1	13,1
	Artigiani operai specializzati e agricoltori	12,3	5,4	16,5	27,4
	Conduttori impianti e operai semiqualificati	8,7	2,3	7,2	6,8
	Professioni non qualificate	6,8	0,9	14,7	8,1
	Forze armate	5,8	0,3	3,1	0,2
	Totale		100,0		100,0
Settore attività economica (OECD 5)	Produzione di beni	17,2	14,6	17,3	39,4
	Servizi alla produzione	24,8	19,0	9,3	9,0
	Servizi alla distribuzione	11,5	11,8	11,3	20,4
	Servizi alle persone	12,8	14,6	10,1	22,1
	Servizi sociali	23,4	40,0	4,2	9,1
	Totale		100,0		100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

I servizi sociali sono il settore economico con maggior incidenza e quota di appartenenza di occupati iscritti ad albi professionali, mentre la produzione di beni è il settore in cui la continuità generazionale è più rilevante. Sia l'incidenza degli iscritti ad albi

professionali che la continuità lavorativa nell'alveo della tradizione familiare sono rilevanti nelle famiglie con redditi superiori ai 5.000 euro mese (tab. 9.11). I lavoratori autonomi sono largamente iscritti ad albi professionali, come ovviamente, la stragrande maggioranza di coloro che porta avanti una attività di famiglia è un lavoratore autonomo - professionista.

Tabella 9.11 Incidenza iscritti all'albo professionale e individui che portano avanti una "attività di famiglia", per professione e settore economico

		Iscritto albo		Attività di famiglia	
		% si	% col.	% si	% col.
Fasce di reddito mensile della famiglia	Tra 0 e 1.000 euro di reddito mensile	9,4	4,1	14,6	10,6
	Tra 1.001 e 2.000 euro di reddito mensile	11,3	23,2	9,2	29,5
	Tra 2.001 e 3.000 euro di reddito mensile	16,4	34,4	9,3	27,7
	Tra 3.001 e 5.000 euro di reddito mensile	20,2	21,3	11,1	14,3
	Oltre 5.000 euro di reddito mensile	27,8	7,0	18,8	5,5
	Totale		100,0		100,0
Inquadramento contrattuale	Dipendente a tempo indeterminato	12,4	44,4	4,5	27,3
	Dipendente a termine	12,3	5,8	6,4	4,6
	Altre forme di lavoro dipendente	17,3	2,0	8,0	1,8
	Autonomo - Professionista	45,8	41,2	35,3	58,5
	Collaboratore	13,9	4,6	9,5	5,1
	Altro Dipendente	10,2	0,6	6,0	0,8
	Altro Autonomo	32,6	1,4	16,7	2,0
	Totale		100,0		100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Per controllare l'effettiva associazioni tra questi due indicatori ed alcune variabili di controllo abbiamo eseguito una correlazione bivariata. La relazione tra l'essere iscritto ad un ordine professionale o il continuare una attività di famiglia appare dalla tab. 9.12. L'essere donna non restituisce una associazione positiva con l'essere iscritto ad un albo e mostra una relazione inversa nel portare avanti una attività di famiglia. Il Sud sconta associazioni positive sia per l'albo che la continuità nell'attività familiare.

Tabella 9.12 **Correlazione bivariata**

Variabili di controllo	Iscritto albo	Attività di famiglia	Variabili di controllo	Iscritto albo	Attività di famiglia
Donne	0,00	-0,15	Lav. autonomi	0,50	0,74
Sud	0,23	0,22	Atipici	0,23	-0,26
Laurea	0,66	-0,21	Iscritto albo	/	0,13
Lav. dipendenti	-0,49	-0,61	Attività di famiglia	0,13	/

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La laurea è correlata molto positivamente con l'iscrizione all'albo, mentre risulta correlata negativamente rispetto al portare avanti l'attività di famiglia. Essere dipendente riduce la probabilità di essere iscritto ad un albo professionale e a condurre l'attività di famiglia, mentre essere un lavoratore autonomo porta ad iscriversi e condurre attività di famiglia. Essere atipico è correlato negativamente rispetto alla conduzione di una attività di famiglia. Essere iscritti ad un albo porta con se una debole relazione positiva con il condurre una attività di famiglia. Appaiono molto coerenti tra loro le relazioni, per direzione e intensità. Inoltre, come si evince chiaramente dalla fig. 9.17 essere iscritto ad un albo, nel medio-lungo periodo, è premiante dal punto di vista del reddito da lavoro.

Figura 9.17 **Curva dei redditi da lavoro (annui lordi) per persone iscritte ad un ordine professionale (triangoli) e non iscritte (quadrati)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

10 Istruzione, abilità, mobilità sociale e formazione*

10.1 Istruzione

A 14 anni un ragazzo deve scegliere se continuare o meno gli studi. Chi decide di proseguire deve a sua volta scegliere il tipo di studi secondari da compiere, scelta che influenzerà fortemente la futura decisione di andare all'università o meno. Il processo di scelta che si avvia dopo la scuola dell'obbligo rappresenta pertanto un passaggio cruciale, non solo per la carriera scolastica, ma anche lavorativa dell'individuo.
I momenti in cui queste scelte si compiono e modificano il percorso individuale mostrano ancora adesso il problema della forte incidenza dell'istruzione dei genitori e delle risorse familiari disponibili nella scelta della carriera scolastica degli italiani, mentre resta in secondo piano il merito, ovvero ragazzi con alte capacità ma provenienti da famiglie culturalmente carenti finiscono nella formazione tecnica-professionale che raramente sfocia verso un'istruzione università, e viceversa individui non dotati di particolari abilità, ma con genitori istruiti si ritrovino nei licei.
La composizione per titolo di studio[1] della popolazione ISFOL PLUS[2] è evidenziata nella fig. 10.1. La scolarizzazione "secondaria" ed "universitaria" sono andate crescendo tra le generazioni più giovani a discapito dell'istruzione "media inferiore". Interessante evidenziare

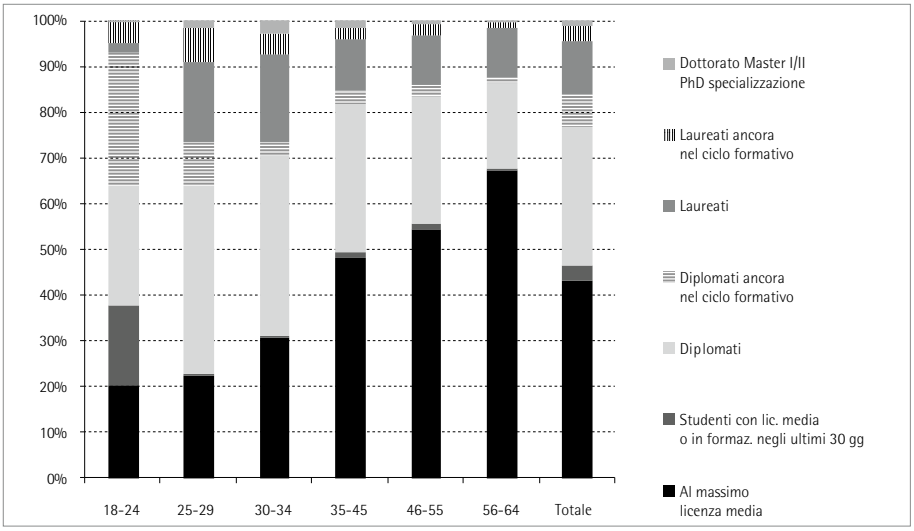
---

* Di Francesca Bergamante, Emiliano Mandrone e Debora Radicchia (ISFOL).

1. Al fine di fornire interessanti spunti di analisi sui percorsi scolastici della popolazione italiana, l'indagine Plus permette di evidenziare oltre le determinanti del conseguimento del massimo titolo scolastico anche i meccanismi che portano al mancato conseguimento del diploma scuola media superiore, nonché al tentativo fallito di passaggio alla scuola superiore o all'università. Infatti attraverso questa fonte dati si conosce: a) per ogni ordine di scuola frequentato, a partire dalla scuola secondaria di primo grado, la votazione finale ottenuta, oltre che le eventuali bocciature; b) nel caso della scuola secondaria si conosce il tipo di scuola secondaria frequentata; c) analogamente nel caso della laurea si conosce il tipo di facoltà frequentata. d) Infine, per ogni individuo nel campione fornisce, non solo il massimo livello scolastico conseguito, ma anche i tentativi scolastici falliti di transizione all'ordine successivo. Mentre, in riferimento all'ambiente familiare, si conosce il titolo di studio e l'occupazione dei genitori, la loro presenza all'età di quindici anni, la presenza di fratelli o sorelle e le motivazioni riportate dall'intervistato per eventuali abbandoni scolastici. Elemento ancor più importante è il fatto che si sovracampioni la popolazione giovane, permettendo una analisi più dettagliata dei comportamenti delle generazioni più recenti.
2. L'indagine ISFOL PLUS coinvolge la popolazione 18-64 anni secondo alcuni criteri di inclusione che non coprono il 100% della popolazione. Le incidenze delle stime pertanto fanno riferimento alla popolazione PLUS, leggermente difforme dalla popolazione censuaria, ma analoga alla popolazione RCFL. Si veda per maggiori chiarimenti il capitolo metodologico.

come inizi ad essere significativa anche l'istruzione post laurea (Dottorati, Master II livello e studi di specializzazione avanzati) tra i 30enni.
Il fenomeno dell'abbandono prematuro di istruzione e formazione (Early school leavers) si è, quindi, notevolmente ridimensionato, nonostante ciò continua ad essere presente un 20% di ragazzi tra i 18 e i 24 anni che sono usciti dall'iter scolastico e formativo e non sono andati oltre il possesso del diploma di terza media.

Figura 10.1 **Titolo d studio per classe d'età**

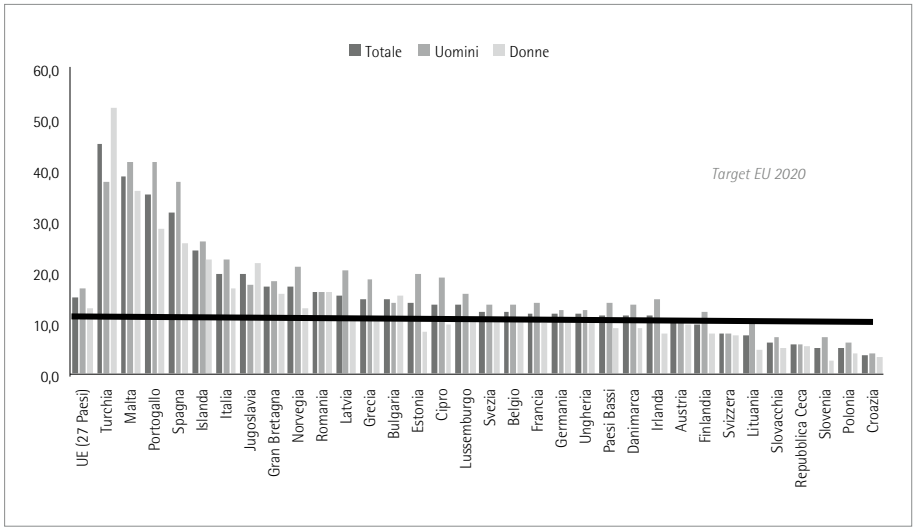


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il confronto europeo (fig. 10.2) rende ancora più drammatico questo risultato, visto che nell'Europa dei 27 il livello medio di abbandono scolastico nel 2008 è inferiore al 15%. L'Italia è preceduta solo da Malta, Portogallo e Spagna, senza considerare il fatto che sono già diversi i Paesi che hanno un tasso di abbandono inferiore al 10%, percentuale indicata come obiettivo di riferimento per l'istruzione e formazione dalla Strategia di Lisbona per il 2010 e confermata da Europa 2020[3]. Il nostro Paese mostra un notevole ritardo anche in merito all'incidenza di giovani tra i 30-34 anni che hanno completato l'istruzione terziaria o equivalente, infatti l'obiettivo fissato da Europa 2020 è quello di superare il 40%, mentre in Italia appena il 18,5% dei ragazzi 30-34enni consegue una laurea, confermandosi tra gli ultimi posti dell'Europa, su livelli molto inferiori alla media europea dei 27, che invece supera il 30% (fig. 10.3).

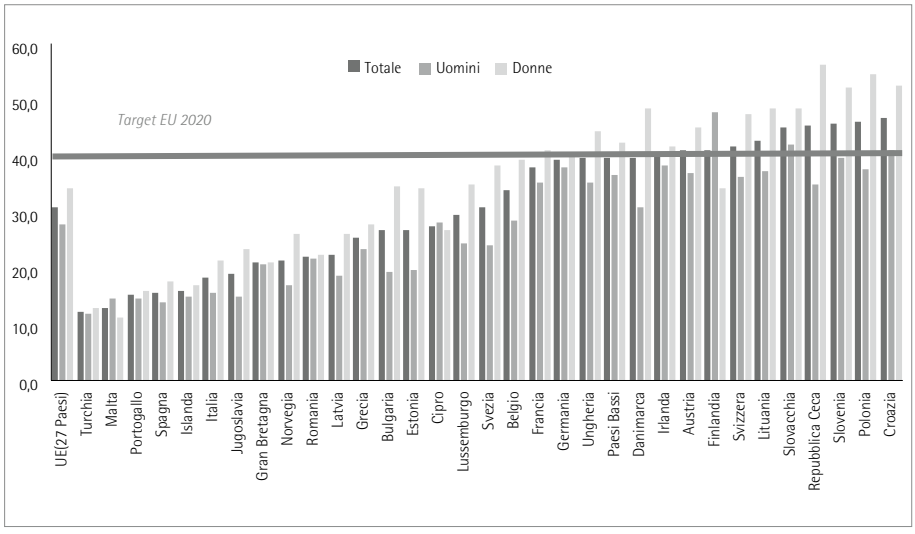
3. Europa 2020 è la nuova strategia economica in Europa, presentata dalla Commissione europea a marzo 2010.

Figura 10.2 Giovani (18-24enni) che abbandonano prematuramente gli studi nei paesi UE, incidenza %



Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, 2008

Figura 10.3 Giovani (30-34enni) che hanno completato l'istruzione terziaria o equivalente nei paesi UE, incidenza %



Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey, 2008

La lettura di genere di entrambi gli indicatori presenta importanti differenze a favore delle donne rispetto gli uomini, infatti l'incidenza del *drop-out* femminile è pari al 16,7% contro un'incidenza maschile del 22,7%, specularmente l'incidenza di donne laureate supera il 21% contro appena 15,8% dei ragazzi. È opportuno pertanto individuare le debolezze del sistema nei primi anni di scuola dell'individuo per contrastare efficacemente l'abbandono scolastico precoce e favorire la transizione verso la formazione universitaria. Un dettaglio ulteriore del livello di scolarizzazione in Italia si ottiene dai dati ISFOL PLUS 2008 osservando la distribuzione della popolazione disaggregata per tipo di secondaria conseguita, mettendo in evidenza anche i tentativi falliti di passaggio alla scuola superiore o all'università, vale a dire l'incidenza di chi si è iscritto ad un corso scolastico successivo senza tuttavia conseguirne il titolo (tab. 10.1).

Tabella 10.1 **Scolarizzazione e tentativi d'iscrizione al livello superiore per classe di età, valori %**

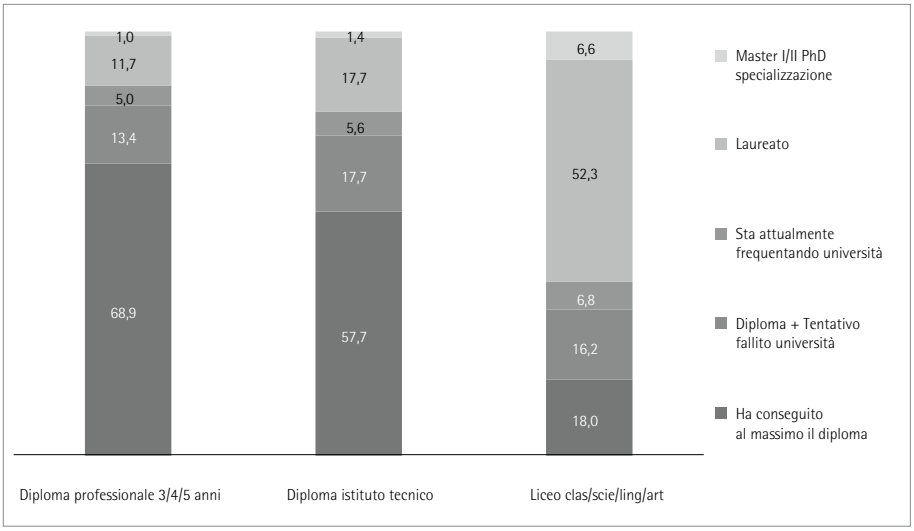
Massimo titolo conseguito	18-24	25 -29	30-34	35-45	46-55	56-64	Totale
Al massimo licenza media	10,7	11,8	18,6	30,9	36,9	54,3	29,3
Lic. media+tent.prosecuzione	8,8	8,1	8,6	12,4	9,7	7,0	9,6
Totale Drop-out	19,5	19,9	27,2	43,3	46,6	61,3	38,9
Studenti con licenza media o in formazione negli ultimi 30 gg	16,5	0,5	0,6	1,1	1,3	0,4	2,9
Diplomati professionale*	7,4	7,3	6,6	9,5	8,5	5,7	7,8
di cui attualmente laureandi	2,8	0,9	0,5	0,6	0,7	0,4	,9
Diplomati liceo clas/scie/ling/art**	20,3	9,8	4,3	2,4	1,9	0,6	5,4
di cui attualmente laureandi	16,3	3,9	0,6	0,2	0,2	0,0	2,7
Diploma istituto tecnico***	24,8	28,1	26,4	19,9	15,6	11,7	20,2
di cui attualmente laureandi	8,6	3,5	1,6	1,7	1,4	,5	2,5
Dip. maturità+tent.prosecuzione	4,7	10,6	11,3	9,9	14,1	8,9	10,2
Laureati	2,1	15,9	16,8	10,2	9,1	9,8	10,4
Laureati ancora nel ciclo formativo	4,7	6,4	4,1	2,2	2,3	1,1	3,1
master I/II PhD specializzazione	0,0	1,5	2,6	1,5	0,7	0,5	1,1
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Diploma di qualifica professionale (inferiore a 5 anni): Istituto professionale, Istituto Magistrale - Liceo psico/socio pedagogico, Conservatori - Accademie.
**Liceo Liceo classico, Liceo scientifico, Liceo linguistico, artistico e altri tipi (escluso magistrali).
***Istituto tecnico: Istituto Tecnico (tutti i tipi), Ragioneria e Geometra.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

La tab. 10.1 ci permette di evidenziare come esista, per circa un 10% degli individui tra i 18 e i 64 anni, un tentativo purtroppo fallito di iscrizione ad una scuola secondaria, incidenza che si mantiene più o meno costante tra le diverse coorti di età, variando da un minimo dell'8% ad un massimo del 12,4% della popolazione. Anche tra chi ha un diploma di scuola superiore si osserva un'incidenza del 10% di iscrizione all'università senza aver conseguito una laurea. Questi mancati passaggi alla scuola secondaria e all'università rappresentano un'importante opportunità per il singolo individuo e per il sistema Paese. Infatti, questi ragazzi dimostrano una sensibilità ed un interesse maggiore nei confronti della scolarizzazione secondaria e terziaria rispetto chi non tenta neppure l'iscrizione e lo sforzo per farli continuare o tornare a studiare potrebbe essere molto piccolo. Tutto ciò renderebbe meno pesanti i traguardi suggeriti dall'Unione europea per il 2020, recuperando un'importante quota di *drop-out* e di "mancati" laureati. È quindi importante mettere in evidenza quali siano le peculiarità che contraddistinguono i *drop-out* che hanno compiuto un tentativo fallito di iscrizione alla scuola secondaria e terziaria per poter individuare strategie e politiche mirate in grado di recuperare questi mancati passaggi.
Dalla tabella è, inoltre, importante osservare il notevole incremento di 18-24enni che frequentano e conseguono un diploma in un Liceo. Aspetto questo molto rilevante visto che la fig. 10.6 permette di evidenziare differenze significative tra i tassi di transizione alla formazione universitaria a seconda del tipo di secondaria conclusa. Nelle coorti più recenti (25-39enni) chi esce da un liceo ha una probabilità pari a circa il 60% di laurearsi, mentre la stessa probabilità scende a poco più del 19% per chi ha conseguito un diploma di istituto tecnico e al 13% per chi proviene da istituti tecnici o professionali. Si osservi anche che i titoli postuniversitari sono quasi ad esclusivo appannaggio degli studenti provenienti dai licei. Un 6% della popolazione tra i 25e i 39 anni si trova ancora nel ciclo formativo, indipendentemente dal tipo di scuola secondaria, mentre i tentativi falliti di passaggio verso l'università interessano circa il 18% di chi ha frequentato istituti tecnici, poco più del 16% di chi proviene da un liceo e appena il 13% dei ragazzi che hanno svolto studi professionale. Aspetto ancor più importante è osservare (fig. 10.4) come circa un ragazzo su due proveniente da un liceo prima di abbandonare definitivamente gli studi si sia iscritto all'università, la quota passa ad uno su 4 per chi proviene da studi tecnici e a meno di 2 ragazzi su 10 per gli studi professionali. Tutto ciò permette di evidenziare come la differenziazione degli indirizzi nella scuola secondaria di secondo grado continua a scontrarsi con l'uguaglianza delle opportunità (*tracking*)[4]. Diventa pertanto importante riuscire a ricostruire anche i fattori che guidano la scelta dell'indirizzo di scuola secondaria, vista la diversità nei percorsi successivi.

4. Vi è una significativa letteratura che sostiene che la separazione degli studenti per indirizzi tenda ad abbassare il livello medio delle competenze e aumentarne la dispersione, con ciò producendo minor crescita della produttività e maggior diseguaglianze retributive nella vita lavorativa futura. Si veda Hanushek e Wößmann 2006, Brunello e Checchi 2007 e van de Werfhorst 2007. Una rassegna recente è in Wößmann 2009.

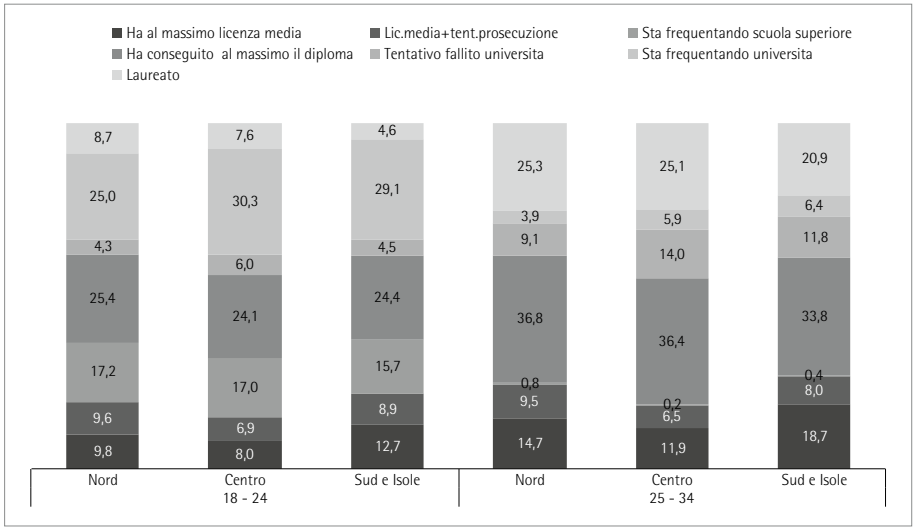
Figura 10.4 **Transizione da scuola secondaria e università, per tipo di diploma conseguito e classi - ripartizioni %, (popolazione in età 25-39 anni)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

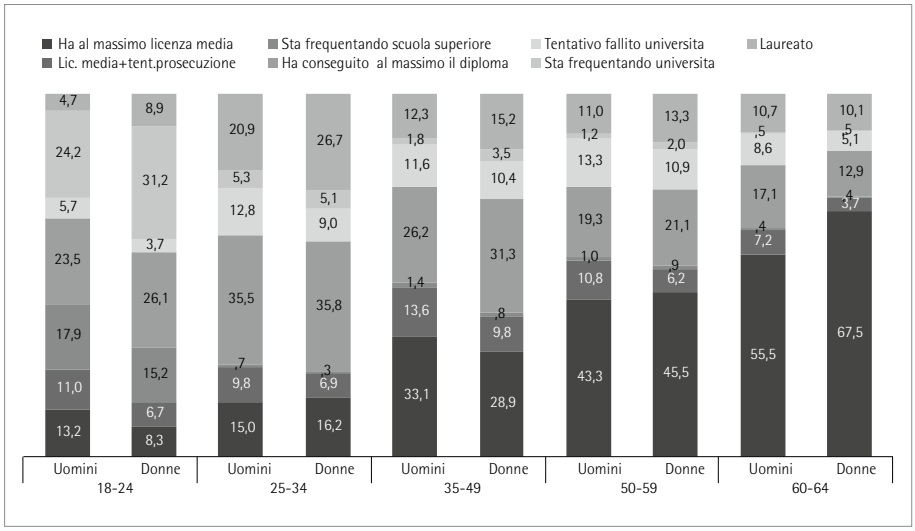
La lettura su più livelli permette di analizzare contemporaneamente i due aspetti. Una prima caratterizzazione dei *drop-out* e dei tentativi falliti d'iscrizione si presenta a livello territoriale (fig. 10.5), infatti la macroregione con maggiore incidenza del fenomeno del mancato conseguimento di un titolo di scuola secondario è il Sud e Isole con rispettivamente il 22% e il 27% di individui in età tra i 18 e i 24 anni e tra i 25 e i 34 anni con al massimo un diploma di terza media, seguito dal Nord del Paese. In particolare, le regioni del Nord-ovest presentano l'incidenza più alta di tentativi falliti di proseguimento, pari a circa il 12% dei ragazzi tra i 18 e i 24 anni, 3 punti percentuali in più rispetto all'Italia del Sud. Passando ad una analisi di genere è possibile osservare, dalla fig. 10.6, una netta involuzione del fenomeno dell'abbandono scolastico tra le donne, confermata da una più appropriata analisi temporale. Una donna ultra sessantenne, nel 70% dei casi possiede al massimo la licenza media, superando di 8 punti percentuali l'incidenza maschile. Passando ad osservare le coorti più recenti il livello di scolarizzazione femminile è notevolmente accresciuto, mostrando un'inversione di tendenza e andando a superare quello maschile. Infatti, tra le ragazze 25-34enni l'incidenza di conseguimento di un titolo universitario è del 26.7%, sorpassando quella maschile di circa 6 punti percentuali. Non che i ragazzi non ci provino, la percentuale di chi dopo il diploma prosegue gli studi ma non consegue la laurea raggiunge circa il 13%, 4 punti percentuali in più rispetto alle donne. In generale, l'iscrizione ad un corso scolastico successivo senza tuttavia conseguirne il titolo è una peculiarietà più maschile che femminile.

Figura 10.5 **Carriera scolastica per macroregione, valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 10.6 **Carriera scolastica per genere, valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

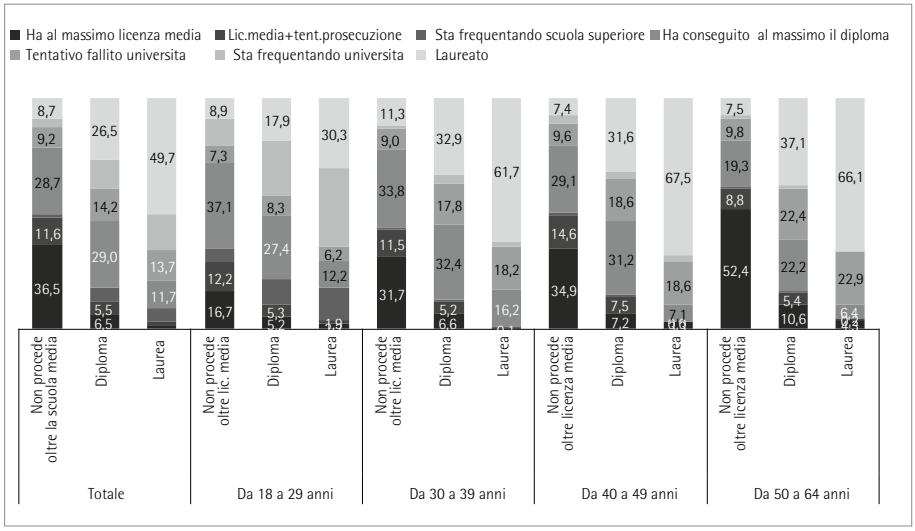
Nella scelta o meno di continuare gli studi è forte la correlazione con il livello di istruzione dei genitori (tab. 10.2), infatti in generale l'incidenza di chi consegue al massimo lo stesso titolo di studio dei genitori (il più elevato tra quello conseguito tra madre e padre) raggiunge poco meno del 50% se i genitori hanno al massimo la licenza media o un titolo universitario, tra i genitori diplomati l'incidenza supera il 55%.
Dalla fig. 10.7 è, tuttavia, possibile osservare come l'istruzione dei genitori stia assumendo un ruolo meno marcato nella decisione di continuare a studiare tra le diverse coorti di età, infatti per un over 50 la probabilità di non continuare gli studi se i genitori hanno un livello d'istruzione basso supera il 60%, per un 30-39enne la medesima incidenza scende a poco più del 40%, per arrivare a poco più del 30% per un ragazzo tra i 18 e i 29 anni. Aspetto ancor più rilevante è il fatto che tutto ciò si traduca in un generalizzato innalzamento del livello di scolarizzazione che ha interessato anche chi proviene da ambienti familiari meno istruiti.

Tabella 10.2 **Titolo di studio del figlio rispetto professione prevalente dei genitori, popolazione 18-64**

Massimo titolo conseguito dai GENITORI/FIGLIO	Non procede oltre la scuola media	Diploma	Laurea
Licenza media	49,9	17,7	9,1
Diploma	41,4	55,8	41,1
Laurea	8,7	26,5	49,7
Totale % riga	**73,0**	**20,0**	**7,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 10.7 **Titolo di studio del figlio rispetto livello istruzione dei genitori per classe di età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

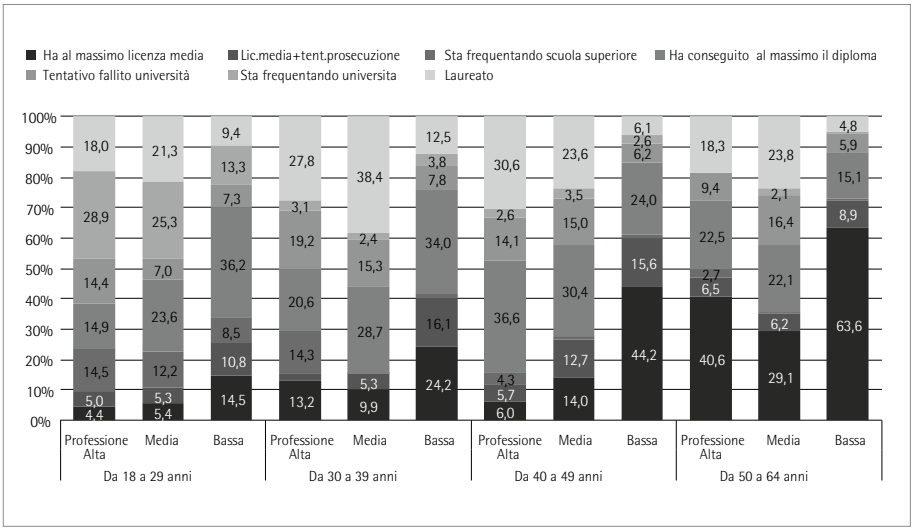
Analogo ragionamento si osserva rispetto la professione prevalente dei genitori (tab. 10.3): un ragazzo che proviene da una situazione familiare agiata ha una maggiore probabilità di continuare gli studi e di conseguire anche un titolo universitario, mentre condizioni familiari meno favorevoli riducono la probabilità di procedere negli studi dopo la licenza media e comunque è minore la probabilità di conseguire una laurea, anche se si conferma il progressivo innalzamento della scolarizzazione in Italia negli ultimi anni. Per una analisi dettagliata del fenomeno si rimanda al paragrafo successivo che tratterà in modo diffuso il tema della mobilità sociale intergenerazionale.

Tabella 10.3 **Titolo di studio del figlio rispetto professione prevalente dei genitori**

Massimo titolo conseguito dal FIGLIO	Professione prevalente più elevata GENITORI		
	Alta	Media	Bassa
Ha al massimo licenza media	9,6	22,5	47,2
Lic. media+tent.prosecuzione	4,2	9,4	12,1
Sta frequentando scuola superiore	5,3	3,0	1,8
Ha conseguito al massimo il diploma	25,8	29,6	24,0
Tentativo fallito università	14,3	11,7	6,4
Sta frequentando università	11,0	6,8	3,1
Laureato	29,9	17,0	5,4
Totale % riga	**11,7**	**54,2**	**31,9**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 10.8 **Titolo di studio del figlio rispetto professione prevalente dei genitori per classe di età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Anche le "capacità scolastiche", ossia il voto conseguito alle medie ed eventuali bocciature (tab. 10.4), rappresentano un deterrente forte nella decisione di continuare gli studi o meno, infatti tra chi ha ottenuta una votazione scarsa alla scuola media, nel 35% dei casi ha interrotto il suo percorso di studi a cui si deve aggiungere un ulteriore 15,5% di chi ha tentato l'iscrizione ad una scuola secondaria senza tuttavia conseguire il titolo. Giudizi positivi evidenziano incidenze maggiori di individui che hanno conseguito il diploma, ma soprattutto un istruzione terziaria (22% contro appena il 7% di chi ha votazioni scarse). Questo aspetto si mostra invariante tra le classi di età, solo tra i più giovani il suo peso è ridimensionato anche in questo caso a vantaggio di un più elevato livello di scolarizzazione secondaria osservata negli ultimi decenni. Il voto conseguito alla scuola dell'obbligo influenza non solo la decisione di continuare o meno il proprio percorso di studi, ma anche la scelta del tipo di scuola frequentata, infatti tra chi ha ottenuto un giudizio positivo, il 27% ha intrapreso studi liceali contro appena il 7% di chi aveva votazioni negative. L'analisi per classi di età non mostra variazioni significative se non per i più giovani, 18 e 29enni, per i quali si conferma una maggiore incidenza di frequenza di un liceo rispetto a studi tecnici (38% contro 27%).
Anche eventuali "incidenti di percorso" vale a dire aver perso uno o più anni di scuola riduce la probabilità di continuare a studiare dopo la scuola dell'obbligo (tab. 10.5), anche se hanno fatto un tentativo purtroppo fallito, ma soprattutto tra chi decide di continuare diversifica pesantemente la scelta del tipo di scuola secondaria. L'incidenza di chi conclude i sui studi in modo regolare è pari al 76% della popolazione tra i 18 e i 64 anni, l'analisi per classi di età evidenzia un incremento della quota tra le generazioni più giovani dove un ragazzo su 5 a perso uno o più anni di studio contro circa uno su 3 degli over 50. I ragazzi, tra i 18 e i 29 anni, con un percorso di studi regolare hanno conseguito una laurea nel 17% dei casi o stanno comunque frequentando l'università nel 21%, l'incidenza si riduce, rispettivamente, ad appena il 4,5% e 11% tra chi è stato "bocciato". Tra chi consegue un titolo secondario l'incidenza di un diploma liceale è circa 3 volte superiore tra chi ha avuto un percorso di studi regolare rispetto chi ha dovuto "ripetere" uno o più anni di studio, avvalorando la quota più elevata di conseguimento di un titolo universitario o comunque di frequenza dell'università.

Tabella 10.4 **Livello d'istruzione e rendimento scolastico alla scuola dell'obbligo, incidenza % per classe di età**

	Voto medio - basso					Voto medio - alto				
	Totale	Da 18 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Totale	Da 18 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Ha al massimo licenza media	35,2	18,5	36,6	42,5	44,1	13,9	6,2	14,0	17,1	21,7
Lic. media+tent.prosecuzione	15,5	15,4	13,6	19,1	13,7	7,8	4,6	7,2	10,6	9,9
Sta frequentando scuola superiore	2,8	7,8	1,3	0,9	1,3	3,5	10,7	0,2	1,2	0,9
Ha conseguito al massimo il diploma	28,7	36,2	31,0	24,2	22,0	30,2	26,5	34,2	32,4	26,2
Tentativo fallito università	7,2	5,4	7,3	6,0	10,7	13,4	8,5	14,3	15,3	17,0
Sta frequentando università	3,8	10,5	1,5	2,2	1,4	9,0	24,1	2,7	4,3	2,1
Laureato	6,8	6,2	8,8	5,0	6,7	22,2	19,5	27,3	19,1	22,1
Non ha conseguito titolo secondario	53,5	41,7	51,4	62,6	59,2	25,2	21,5	21,4	28,9	32,6
Diploma professionale	17,6	19,7	17,6	18,1	14,3	17,8	13,1	17,7	21,6	20,3
Diploma istituto tecnico	21,8	27,5	24,2	14,6	20,5	30,1	27,6	34,5	30,0	26,6
Liceo clas/scie/ling/art	7,1	11,1	6,7	4,7	6,1	27,0	37,8	26,4	19,6	20,6
Incidenza % riga	38,1	34,5	38,2	40,0	40,5	61,9	65,5	61,8	60,0	59,5

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 10.5 **Livello d'istruzione e studi regolari, incidenza % per classe di età**

	Studi regolari					Ha perso uno o più anni				
	Totale	Da 18 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Totale	Da 18 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni
Ha al massimo licenza media	20,5	9,2	22,2	23,4	30,1	29,4	16,3	24,6	40,5	35,0
Lic. media+tent.prosecuzione	10,8	7,7	10,3	15,0	10,4	9,8	11,8	6,9	9,4	11,7
Sta frequentando scuola superiore	3,2	9,7	0,7	1,1	0,8	2,4	7,1	0,8	1,2	1,4
Ha conseguito al massimo il diploma	28,1	28,0	29,6	29,4	24,4	35,5	40,4	44,7	30,7	26,5
Tentativo fallito università	10,8	7,1	11,5	11,3	14,2	12,3	8,8	12,4	11,8	15,4
Sta frequentando università	7,4	21,0	2,4	3,2	1,4	4,3	11,0	2,2	3,0	2,1
Laureato	19,2	17,3	23,2	16,5	18,7	6,2	4,5	8,4	3,5	7,8
Non ha conseguito titolo secondario	34,5	26,6	33,2	39,5	41,3	41,7	35,3	32,3	51,0	48,1
Diploma professionale	17,8	14,7	17,2	20,9	19,0	18,9	20,6	20,6	19,4	15,4
Diploma istituto tecnico	25,8	26,9	29,0	23,5	22,3	30,0	32,2	35,0	23,7	28,8
Liceo clas/scie/ling/art	21,9	31,8	20,6	16,1	17,4	9,4	11,9	12,2	5,9	7,6
Incidenza % riga	76,1	79,8	77,6	76,2	69,3	23,9	20,2	22,4	23,8	30,7

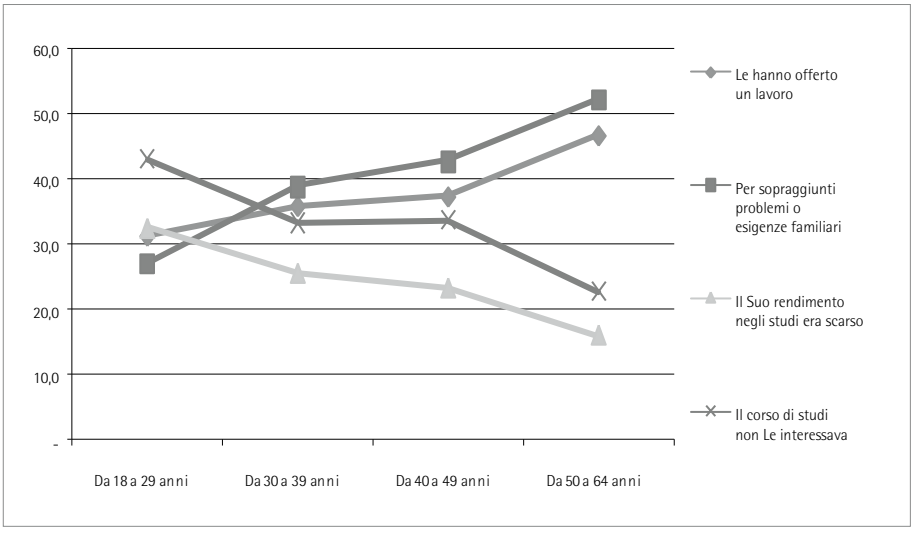
Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'identificazione dei caratteri prevalenti di chi ha comunque tentato l'iscrizione e la frequenza prima di abbandonare definitivamente non pare immediata poiché le specificità osservate sono anche le caratteristiche prevalenti del *drop-out*, ovvero si tratta in prevalenza di ragazzi con scarsi rendimenti scolastici, che hanno perso uno più anni di studi, che risiedono nelle regioni meridionali, anche se è elevata l'incidenza anche nel Nord-ovest, provenienti da famiglie mediamente poco istruite e che prevalentemente svolgono occupazioni medie basse, che offrono limitate disponibilità finanziarie.
Indicazioni aggiuntive potrebbero essere desunte dall'analisi delle motivazioni dell'abbandono.

10.2 I motivi dell'abbandono scolastico precoce

Il fenomeno del *drop-out* è tuttora rilevante nel nostro Paese e si caratterizza per motivazioni differenti nel tempo. La fig. 10.9 mostra come se 30-40 anni fa il motivo prevalente dell'interruzione di un corso di studi erano "problemi familiari o offerte di lavoro", ovvero shock esogeni (nel bene e nel male) cui uno reagiva con una opzione condizionata al verificarsi di alcuni eventi, oggi si è passati a motivi endogeni, quali "il rendimento modesto e il disinteresse per il corso di studi", ovvero è avvenuta una ricomposizione delle scelte scolastiche.

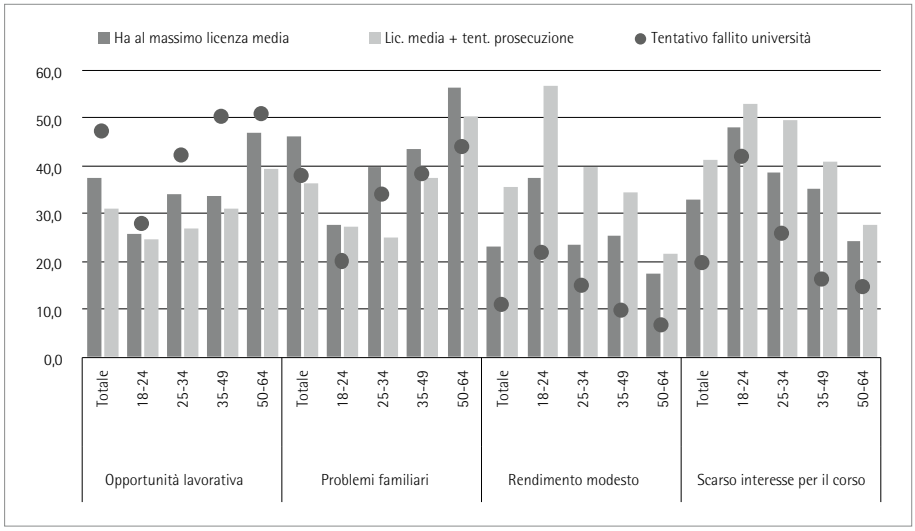
Figura 10.9 **Cause dell'abbandono scolastico per classi d'età**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

I motivi dell'abbandono scolastico mostrano una netta caratterizzazione definita anche sulla base del momento in cui è stata presa la decisione, vale a dire rispetto il fatto di non procedere oltre la licenza media, di tentare l'iscrizione alla scuola secondaria senza conseguire il titolo e di procedere ma non conseguire il titolo universitario. La fig. 10.10 permette di evidenziare le differenti cause rispetto il momento in cui la decisione di non continuare gli studi è stata presa, per le diverse classi di età.

Figura 10.10 Cause dell'abbandono del percorso di studi per classe di età

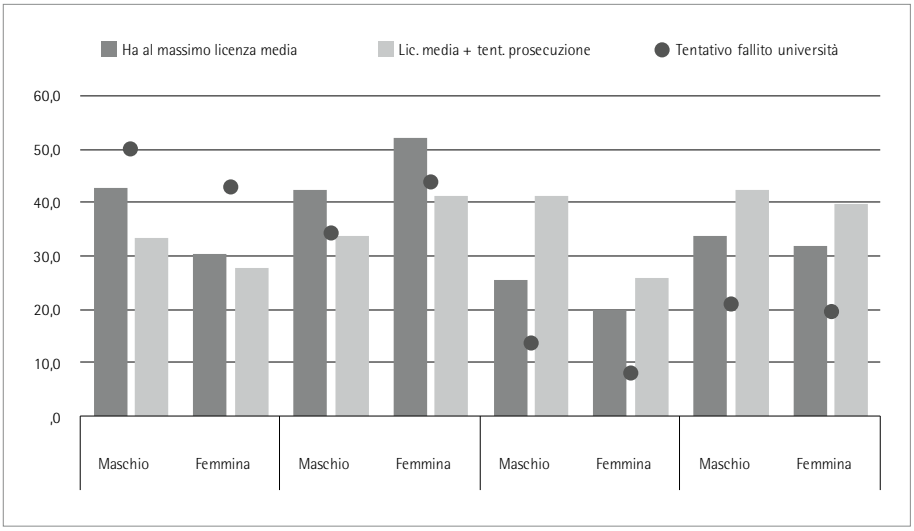


Fonte: ISFOL PLUS 2008

La decisione di abbandonare gli studi senza tentare l'iscrizione pare fortemente condizionata dal verificarsi di condizioni familiari difficili, ma anche dall'aver ricevuto un'offerta di lavoro che possa in qualche modo sostenere la famiglia in difficoltà. Il fatto di procedere negli studi secondari senza tuttavia conseguire il diploma mostra come motivazione lo scarso rendimento negli studi e il fatto che il corso di studi non era interessante. L'abbandono degli studi universitari è in generale motivato dall'aver ricevuto un'offerta di lavoro e in misura inferiore dal sopraggiungere di esigenze familiari. Questa caratterizzazione si presenta in maniera più o meno palese tra le diverse classi di età, senza tuttavia modificarne il senso, anche se nelle classi più giovani, 18-24 anni e 25-34 anni, il modesto rendimento scolastico e lo scarso interesse per il corso di studi diventano le principali causa di abbandono precoce con o senza tentativo di prosecuzione, mentre l'aver ricevuto un'offerta di lavoro continua a rappresentare il

motivo prevalente del tentativo fallito all'università. Tuttavia è opportuno vedere in dettaglio queste tendenze generali.
Una lettura di genere (fig. 10.11) permette di evidenziare come problemi in ambito familiare influenzino in misura maggiore le donne nella decisione di continuare gli studi, rispetto le diverse fasi di studio, mentre per gli uomini la componente lavorativa rappresenta la causa principali di abbandono, soprattutto rispetto il tentativo fallito di frequenza dell'università (motivazione rilevante anche per le donne). Rispetto il mancato proseguimento della scuola superiore prevale, invece, il rendimento modesto scolastico e lo scarso interesse per gli studi.

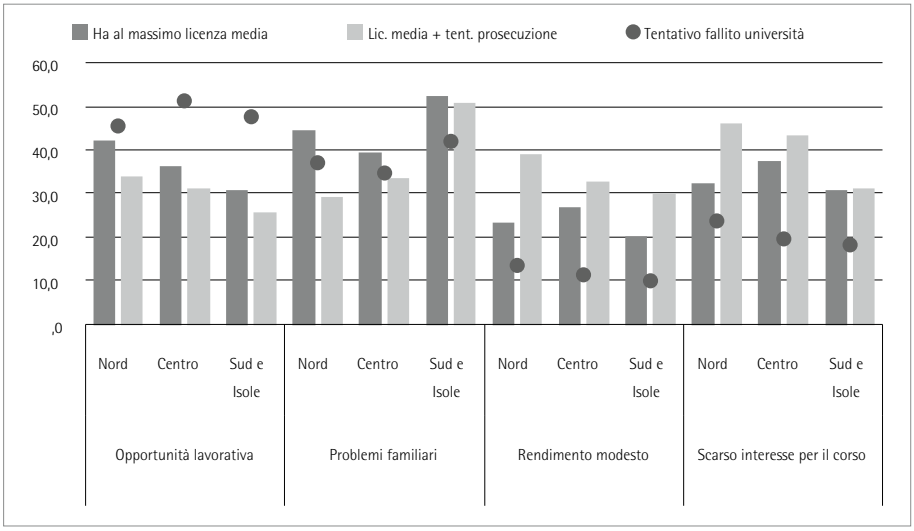
Figura 10.11 **Cause dell'abbandono del percorso di studi per genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'ambito territoriale (fig. 10.12) mette in evidenza come nel Sud e nelle Isole prevalgono come motivo di interruzione o mancato proseguimento degli studi il presentarsi di difficoltà familiari, mentre nel Nord il tentativo fallito di continuare a studiare è giustificato prevalentemente dal fatto di aver ricevuto un'offerta di lavoro, motivazione indicata in maniera rilevante dagli intervistati anche dai residenti del Mezzogiorno.

Figura 10.12 **Cause dell'abbandono del percorso di studi per area geografica**

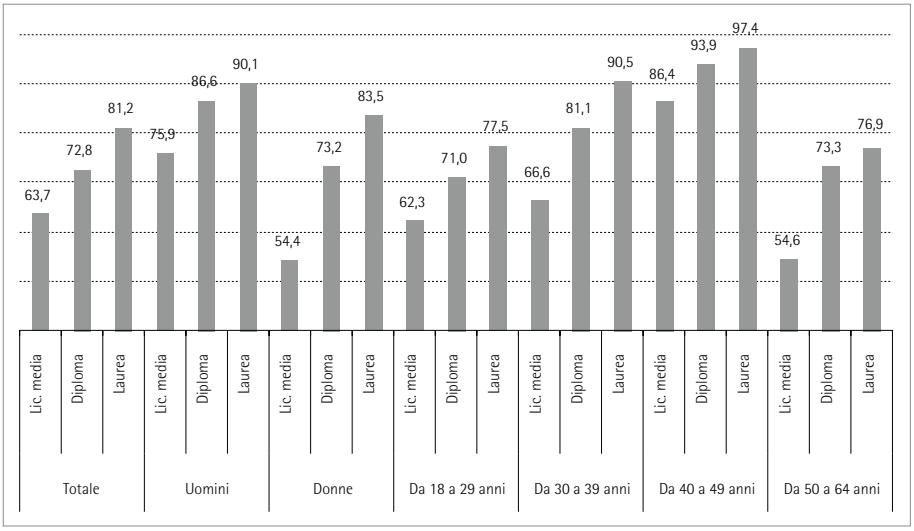


Fonte: ISFOL PLUS 2008

10.3 Istruzione e occupazione

I nostri genitori ci hanno spesso spronato a studiare, oltre il titolo che avevano a loro tempo conseguito, con la motivazione che un livello alto di studio offre maggiori occasioni di lavoro e porta a buone occupazioni, sia in termini di soddisfazione lavorativa che in termini di reddito.
Considerando la quota di occupati rispetto la popolazione attiva per titolo di studio (fig. 10.13) l'adagio appare ancora vero, infatti al crescere del livello d'istruzione aumenta anche la probabilità di lavorare, in particolare tra le donne si osservano i differenziali occupazionali più alti, poco più di una donna su due con un titolo di studio medio basso lavora, mentre l'incidenza arriva a superare l'83% tra chi possiede una laurea. Anche tra le diverse classi di età si conferma il ruolo svolto dal titolo di studio sulla quota di occupati, soprattutto rispetto gli over 50, un titolo di studio medio alto favorisce un invecchiamento attivo.

Figura 10.13 **Occupati su popolazione attiva per titolo di studio, incidenza per genere e classe di età**

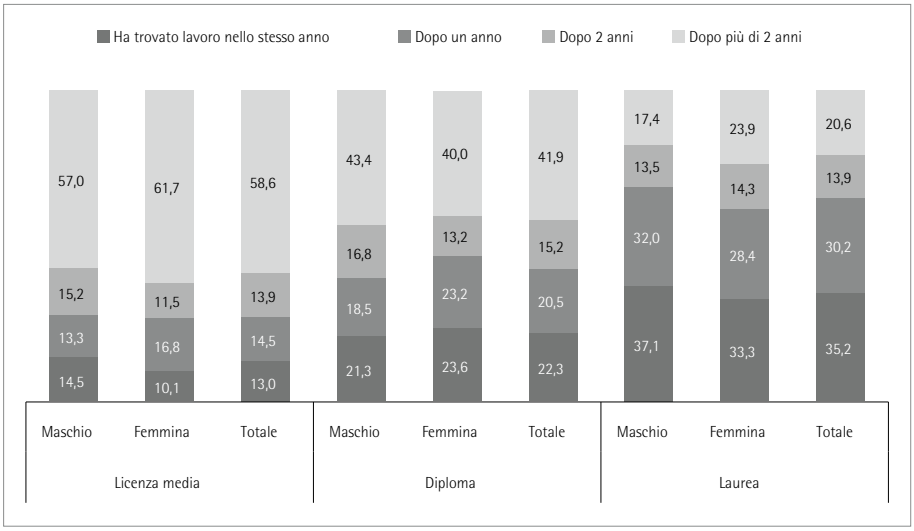


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Analogamente, considerando il tempo passato dal conseguimento del titolo di studio più elevato[5] e il momento in cui il lavoro è diventato l'attività prevalente (fig. 10.14) si osserva come, nella popolazione attiva, più di un ragazzo laureato su tre trova lavoro lo stesso anno in cui consegue il titolo universitario ed un'ulteriore 30% ha un'occupazione dopo un anno. I tempi sono più lunghi per chi consegue un diploma e soprattutto se ci si ferma alla scuola dell'obbligo, oltre il 40% dei diplomati, ma soprattutto circa il 60% di chi consegue al massimo la licenza media ha trovato lavoro dopo più di due anni dal conseguimento del titolo di studio. A parità di titolo di studio gli uomini trovano lavoro più rapidamente delle donne, ma è interessante osservare un qualche vantaggio femminile tra chi ha conseguito al massimo un diploma.

5. Dall'analisi sono stati esclusi i soggetti che hanno dichiarato di aver iniziato a lavorare prima di conseguire il titolo di studio più elevato, poiché non permettevano di evidenziare gli effetti occupazionali dell'attuale titolo di studio.

Figura 10.14 **Incidenza occupati su popolazione attiva per titolo di studio e tempi d'ingresso nel mondo del lavoro**

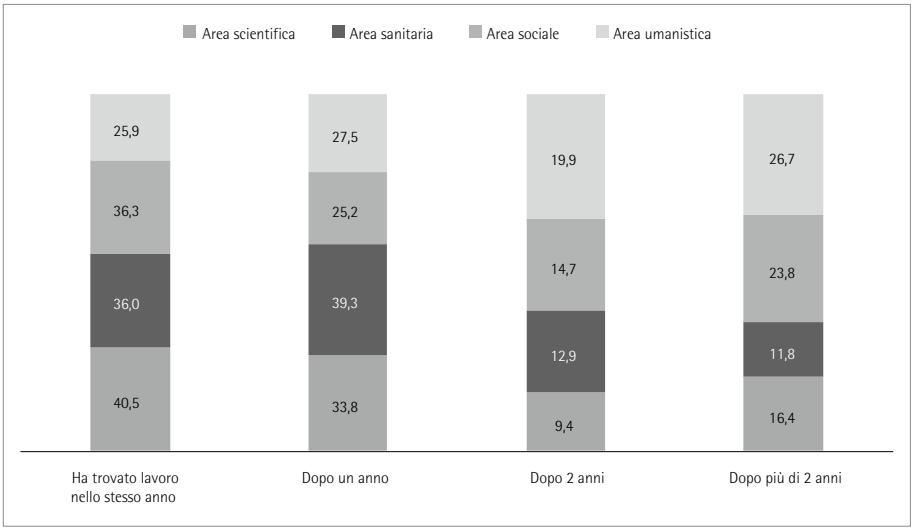


Fonte: ISFOL PLUS 2008

La *performance* media dei laureati mistifica alquanto i risultati occupazionali delle singole tipologie di laurea, che per motivi di numerosità sono state riunite in 4 gruppi disciplinari[6]. La fig. 10.15 mostra come 3 ragazzi su 4, laureati in una disciplina scientifica o sanitaria hanno trovato lavoro entro l'anno successivo il conseguimento del titolo universitario. I tempi di attesa sono più lunghi per chi ha svolto studi sociali, ma soprattutto per chi presenta una formazione umanistica. In questo caso tra chi ha un lavoro solo uno su due ha iniziato a lavorare dopo un anno dal conseguimento della laurea e soprattutto per uno su quattro il lavoro è diventato l'attività prevalente solo dopo più di due anni.

6. Nell'Area Scientifica sono stati ricompresi il gruppo disciplinare scientifico, geo-biologico, ingegneria, architettura e agrario. L'Area Sanitaria considera il gruppo medico e quello chimico farmaceutico. L'Area Sociale riflette il gruppo economico-statistico, il gruppo giuridico e politico sociale. L'Area Umanistica include il gruppo letterario, linguistico, insegnamento e psicologico.

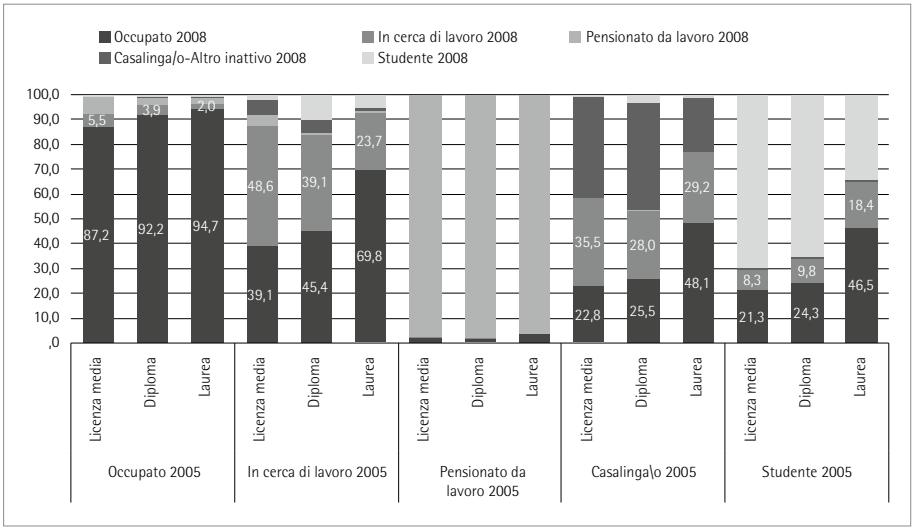
Figura 10.15 **Incidenza laureati occupati su popolazione attiva per gruppo disciplinare e tempi di ingresso nel mondo del lavoro**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'analisi longitudinale dell'effetto dell'istruzione sulle transizioni occupazionali e non dal 2005 al 2008 - fig. 10.16 - completa la lettura descrittiva del fenomeno, mettendo in evidenza passaggi e persistenze tra stati, con alcune specificità per titolo di studio. Entrando nello specifico, la figura permette di confermare come il possesso di una laurea oltre a creare maggiori opportunità occupazionali offra anche una maggiore possibilità di permanenza nello status di occupato (magari anche prevedendo passaggi diretti da un tipo di lavoro ad un altro, senza pero passare per la disoccupazione o peggio ancora l'inattività), mentre una persona in cerca su 2 con un titolo di studio basso dopo due anni continua a cercare un lavoro (anche in questo caso dall'analisi effettuata non è possibile evidenziare periodi di occupazioni interposte al periodo di osservazione).

Figura 10.16 **Transizioni panel PLUS 2005/2008 per titolo di studio**



Fonte: ISFOL PLUS panel 2005-2008

10.4 Abilità

L'inglese e l'informatica sono strumenti di lavoro sempre più richiesti e necessari per poter svolgere in maniera adeguata le moderne attività lavorative. Quanto sono abili gli italiani in tal senso? Esiste una dotazione diversa tra *insider* e *outsider*? L'istruzione formale (intesa come titolo di studio conseguito) garantisce buoni livelli di abilità di base? Il grafico permette di evidenziare come all'istruzione formale corrisponda una dotazione di abilità informatiche e linguistiche non lineare. L'età ovviamente incide significativamente. I giovani registrano *performance* buone in termini assoluti e buonissime in termini relativi.

Come si può vedere dalla tab. 10.6 quasi tutti i gli studenti sono in grado di scrivere un documento di testo al computer, un'operazione base come anche di fare una ricerca su internet. Mentre, non tutti i laureati sono in grado di farlo, neppure tra gli occupati. Il *gap* è confermato anche per le abilità linguistiche: poco più di 5 persone attive su 10 sono in grado di leggere una breve frase in inglese, e meno di un quarto sono in grado di comprendere una conversazione telefonica in inglese. Gli inattivi, su questi aspetti di abilità linguistica, sono ampiamente inadeguati.

Inoltre l'organizzazione della tabella vuole far riflettere anche sugli aspetti non formali dell'istruzione, che spesso si imparano dalla pratica quotidiana (nessuno segue corsi di

informatica a 20 anni - la gente passa dal cellulare, al bancomat, dal palmare al pc - come un'evoluzione naturale, continua e quasi impercettibile) e vivendoli (leggere e ascoltare musica in inglese, vedere tv in lingua originale o usare internet e navigare in un mondo senza frontiere e pieno di contaminazioni, soprattutto *soft* come quelle linguistiche).
Le abilità linguistiche ed informatiche (fig. 10.17) decrescono all'aumentare dell'età anagrafica, segnando un solco, un *digital divide*, molto evidente. L'iscrizione ad ordini (professionali) è crescente con l'età mentre la continuità con attività familiare (subentro in un negozio, in uno studio, in un'attività produttiva, ecc.) sembra più piatta come distribuzione, ovvero appena si entra nel mercato del lavoro (20-30 anni) e poi ci si resta.

Tabella 10.6 **Abilità e titolo di studio (% risposte affermative)**

Condizione lavorativa	Occupato	In cerca di lavoro	Pensionato da lavoro	Altro inattivo	Studente
Titolo di studio					
Lic. elementare	5,9	10,3	37,6	4,3	0,0
Licenza media	31,8	41,7	30,4	45,3	28,8
Diploma	45,2	38,0	23,4	44,8	58,1
Laurea	15,1	8,7	7,5	5,2	12,8
Post laurea	1,9	1,0	0,2	0,3	0,3
È in grado di scrivere un documento di testo al PC (risposte affermative)					
No	22,9	33,0	60,3	36,5	2,0
Si	77,1	67,0	39,7	63,5	98,0
È in grado di fare una ricerca su Internet (per esempio l'orario dei treni)					
No	25,1	36,0	66,5	41,6	2,9
Si	74,9	64,0	33,5	58,4	97,1
È in grado di leggere una breve comunicazione in inglese					
No	42,2	50,3	77,7	53,7	7,7
Si	57,9	49,7	22,3	46,3	92,3
È in grado di sostenere una conversazione telefonica in inglese					
No	74,9	79,3	92,7	84,8	43,7
Si	25,2	20,8	7,3	15,2	56,3

›››

segue
Tabella 10.6

Condizione lavorativa	Occupato	In cerca di lavoro	Pensionato da lavoro	Altro inattivo	Studente
Attività formative negli ultimi 3 anni					
Sì, uno	12,9	11,4	3,8	6,0	11,3
Sì, più di uno	29,2	7,9	6,8	2,9	16,2
No	57,9	80,7	89,4	91,1	72,5

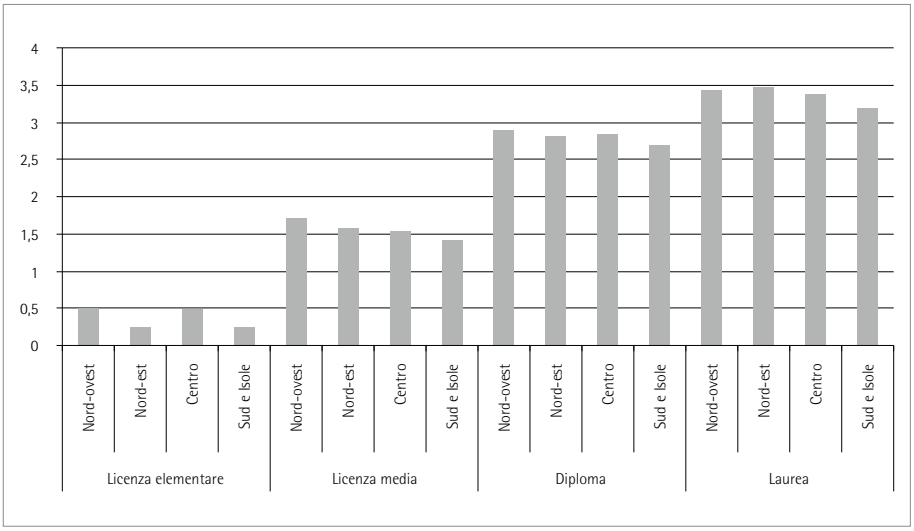
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le abilità sono largamente possedute dai più giovani, sia per età anagrafica che per anzianità lavorativa. Oltre i 50 anni la capacità di utilizzo di strumenti informatici e di comunicare in lingua inglese sono molto basse, tali da rendere palese come quella forza lavoro rischi nei prossimi anni di essere sempre più a rischio di marginalità a causa del modesto livello di abilità linguistiche ed informatiche metabolizzato nel proprio capitale umano. Inoltre l'appeal per le imprese o, in altri termini, l'occupabilità di questi soggetti è modesta e la loro continuità lavorativa potrebbe risultare a rischio.
Nella fig. 10.17, vediamo come a parità di titolo di studio le abilità differiscano, anche sensibilmente per aree geografiche.
Tuttavia l'istruzione formale, sembra essere ancora l'unico argine all'analfabetismo informatico e linguistico (tra l'altro le abilità richieste sono basilari). La tendenza decrescente rispetto all'età è sempre confermata, indipendentemente dall'istruzione, ciò che cambia è l'inclinazione, ovvero l'intensità di depauperamento del capitale umano al crescere dell'età anagrafica. Con modesta o nulla istruzione formale, la conoscenza dell'inglese e dell'informatica sono eventi minimi e sporadici.
L'istruzione dell'obbligo consente, perlomeno agli under 30 di avere minimi rudimenti. Il diploma e ancor più la laurea consentono *performance* accettabili ad un arco anagrafico più ampio.
Il livello di abilità è crescente per livello di istruzione (in termini di durata del percorso di studi) con alcune significative eccezioni (fig. 10.18). Come bene si evince dalla lettura empirica della dotazione di abilità cresce rapidamente passando dalla scuola dell'obbligo alle medie superiori[7]. Le abilità sembrano comportarsi come una costruzione che dura nel tempo e, mattone su mattone, diventa sempre più grande e robusta. La fase di massima crescita è iscrivibile al periodo scolastico delle medie superiori. Tuttavia, nel dettaglio si osservano *performance* decisamente inferiori per chi proviene da istituti professionali

7. Ovviamente il dato medio è influenzato positivamente dal trend crescente di istruzione che il nostro paese ha registrato negli ultimi 50 anni, per non rendere la lettura troppo complessa chiediamo di tener presente questo fenomeno nell'interpretazione.

e magistrali, in particolare, rispetto ai licei ma anche agli istituti tecnici. I corsi post laurea, brevi e specialistici, non sono un *upgrade* significativo per le abilità considerate.

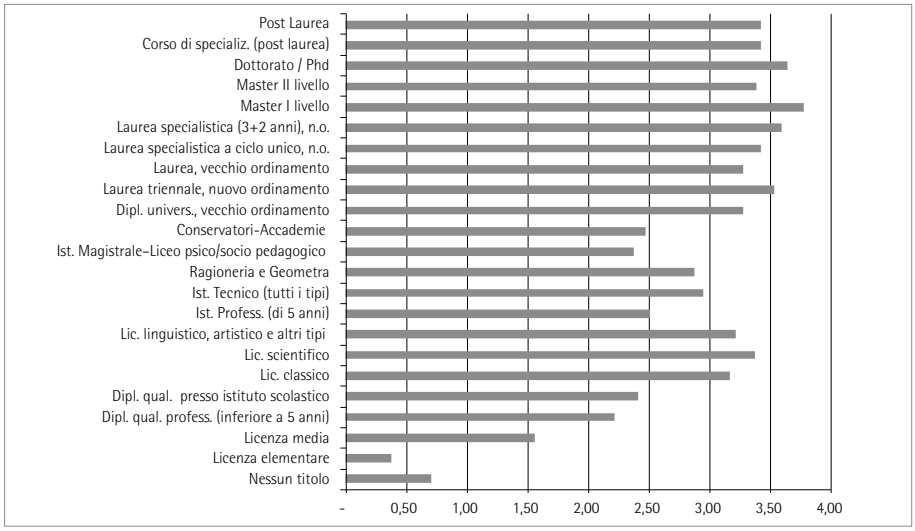
Figura 10.17 **Indicatore complessivo di Abilità per titolo di istruzione e area geografica (nidificata) (4 item: Lingua Inglese e Informatica), media**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

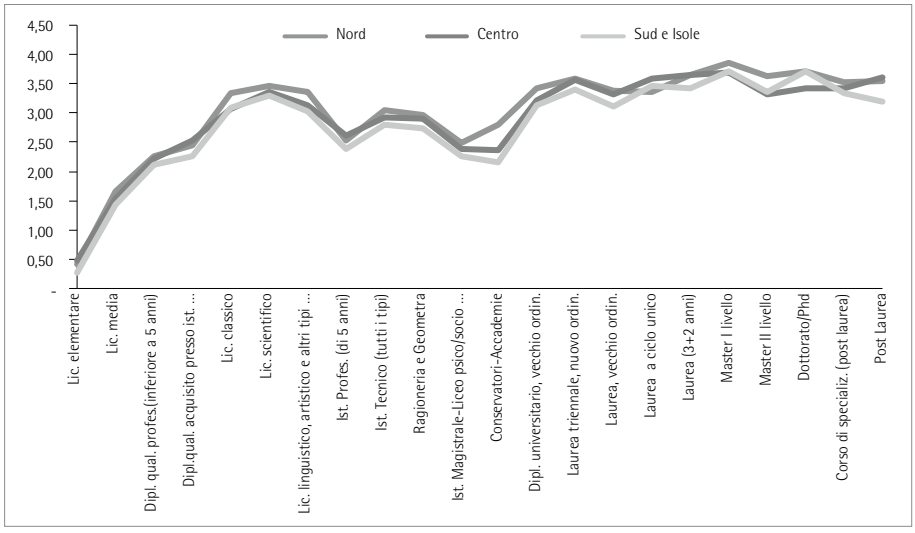
Pertanto appare opportuno analizzare con maggior attenzione le dinamiche che legano l'accumulazione di capitale umano, sia inteso come istruzione che come "saper fare". Quindi se è vera la relazione tra *istruzione e skill* ovvero capitale umano formale e reale, vediamo cosa interferisce o premia questa dinamica. Nella fig. 10.19 si mette in relazione il livello di skill con il titolo di studio per residenza (ipotizzando una minima mobilità territoriale tale da non inficiare l'associazione "individuo - territorio" relativamente a dove l'istruzione è stata conseguita). Come si vede chiaramente la fase di accumulazione non è crescente ma si concentra in alcune fasi, coincidenti con specifici percorsi scolastici, e sistematicamente i residenti nel Mezzogiorno mostrano risultati leggermente inferiori ai residenti nelle regioni del Centro-nord, lasciando molti dubbi sulla qualità omogenea sul territorio dell'istruzione. Le fasi di maggior accumulazione sono ovviamente le medie superiori, ed in particolar modo i licei e gli istituti tecnici, e la laurea.

Figura 10.18 **Indicatore complessivo di Abilità per tipologia di titolo di studio conseguito (4 item: Lingua Inglese e Informatica), v. medio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

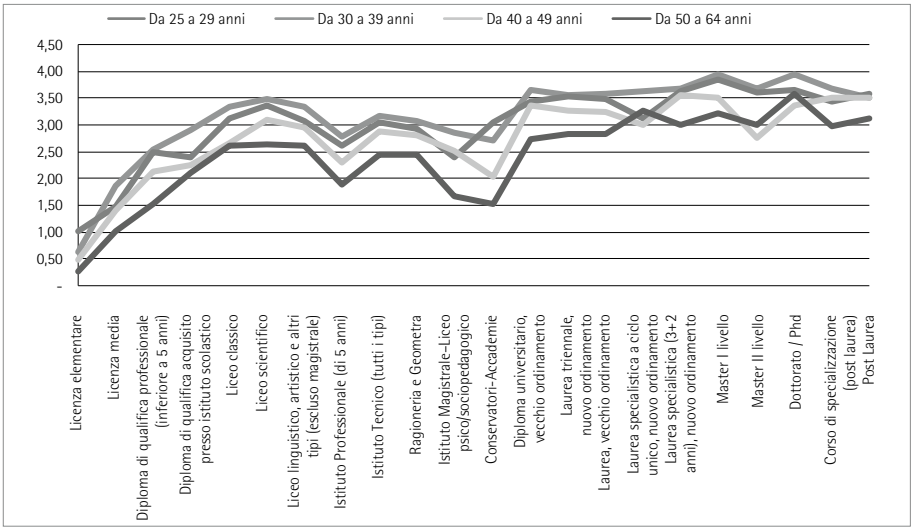
Figura 10.19 **Skills e tipologia di titolo di studio per residenza**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

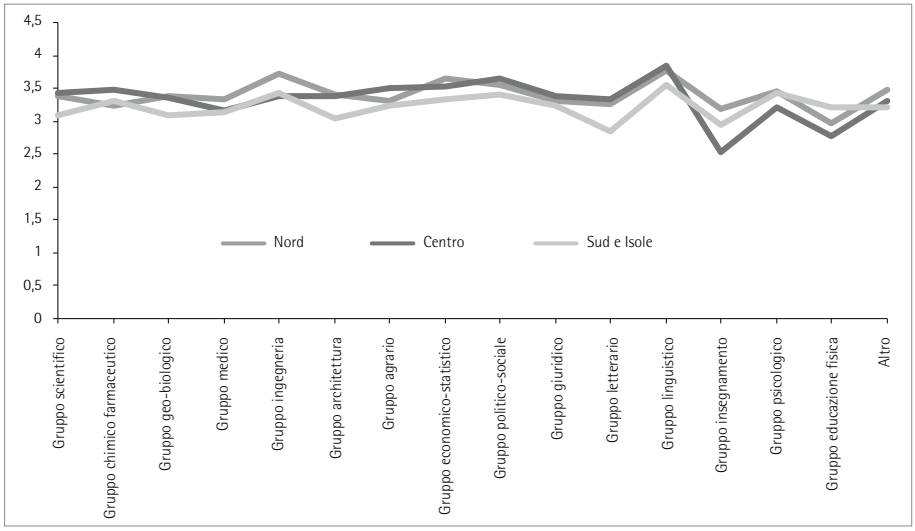
Ovviamente sistematica è anche la differenza (di livello) nelle abilità possedute, a parità di titolo, al crescere dell'età dell'intervistato, fig. 10.20. Ciò costituisce una ulteriore prova che la conoscenza pratica si sviluppa anche in relazione alla vita sociale che si conduce: un giovane di oggi è a contatto quotidiano con le tecnologie e quindi le assorbe in molti ambiti diversi, mentre il 50enne ha superato il *digital divide* sostanzialmente se inserito in ambiti lavorativi in cui l'uso delle tecnologie e della lingua straniera erano richieste. Nella fig. 10.21 vediamo il dettaglio delle discipline in cui i nostri intervistati si sono laureati e il loro livello di abilità informatiche e linguistiche posseduto. Risulta ancora superiore in maniera sistematica la dotazione di abilità dei residenti al Centro-nord rispetto ai residenti al Sud. Ovviamente molto più alta è la mobilità geografica (generalmente di direzione Sud->Nord) per chi si iscrive ad un corso di laurea e quindi minore l'attinenza tra residenza attuale e luogo in cui la laurea è stata conseguita.

Figura 10.20 Skills e tipologia di titolo di studio per età



Fonte: ISFOL PLUS 2008

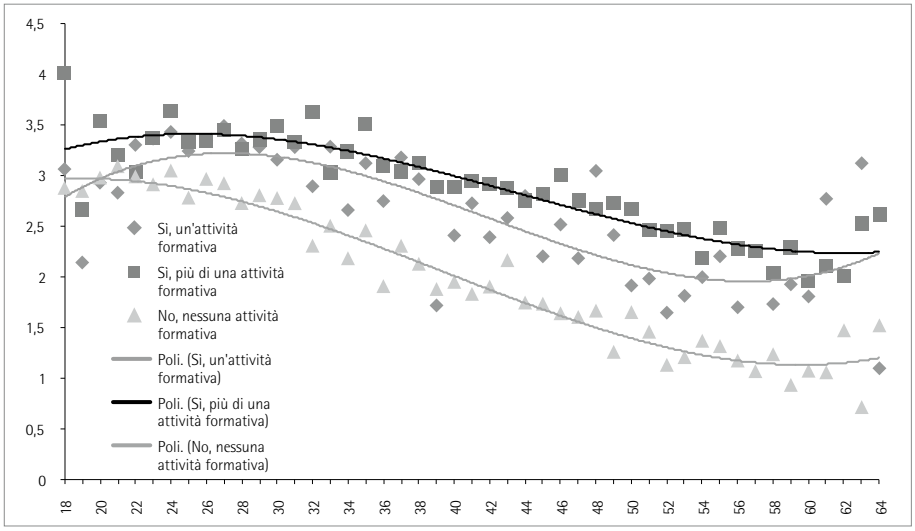
Figura 10.21 **Skills e disciplina di corso di laurea per residenza**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

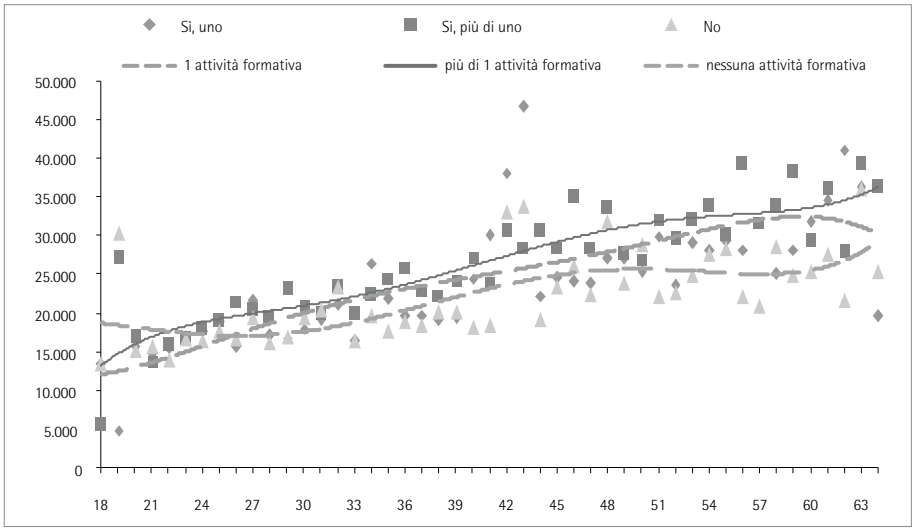
Che cosa alimenta il capitale umano oltre l'istruzione, che sostanzialmente termina con l'entrata nel mondo del lavoro? La formazione per i lavoratori è lo strumento per tenere aggiornato il proprio appeal per il mercato del lavoro e smarcarsi da una repentina obsolescenza lavorativa. Nella fig. 10.22 vediamo come le persone con attitudine più o meno intensa a partecipare ad attività formative si "difendono meglio" nel mantenere interessante il proprio capitale umano e quindi la loro "utilità economica" nel mondo del lavoro. Evidente - oltre ogni dubbio - è il declino e la segregazione che attende le persone che non fanno formazione. Da notare che il solco che si crea è crescente con l'età. Tuttavia molti non sono sensibili a *ragionamenti astratti* e quindi proviamo a contare la perdita economica di una politica individuale (obbligata o scelta) di scarso investimento nel proprio capitale umano. Nella fig. 10.23 vediamo il reddito medio per età. Esso è ovviamente crescente ma molto diverso è l'andamento (in termini di livello) tra coloro che fanno "regolare manutenzione" delle proprie capacità lavorative e chi no. La perdita annua lorda in euro per un 55enne che non ha fatto formazione negli ultimi 3 anni rispetto a uno che ne ha fatta è, approssimativamente, di oltre 5.000 euro.

Figura 10.22 **Skills per occupati che hanno fatto 1 o più attività formative negli ultimi 3 anni**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

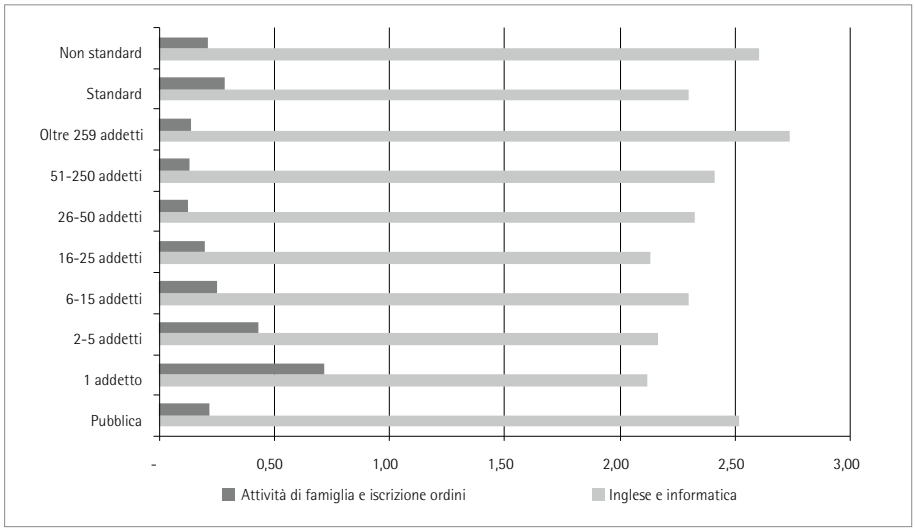
Figura 10.23 **Reddito lordo annuo da lavoro per occupati che hanno fatto 1 o più attività formative negli ultimi 3 anni**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Le persone che sono impiegate in aziende pubbliche o private, grandi o piccole, hanno caratteristiche diverse, in termini di abilità possedute (fig. 10.24)? Ovvero: l'offerta di lavoro è selezionata da una domanda di lavoro specializzata o è un indistinto esercito di riserva, impiegabile in maniera universale in ogni posizione? Tra occupati con contratti standard e non standard, rispetto alla dotazione di abilità, non ci sono evidenze di una differenza significativa, anche se c'è una lieve prevalenza per i non standard nelle abilità linguistiche e informatiche.
Il personale delle imprese ha maggiori abilità al crescere della dimensione di impresa. Ciò vale anche per la P.A., una sorta di grande impresa sui generis. Invece, l'appartenenza ad albi o alla continuità in un'attività familiare è maggiore per le imprese piccole o individuali. Segno che la gestione del personale con criteri professionali è limitata alle imprese oltre una certa soglia dimensionale le quali, conseguentemente, sono anche quelle che necessitano (e domandano) maggiori abilità ai loro dipendenti in funzione della loro produzione e della internazionalizzazione del mercato.

Figura 10.24 **Indicatore complessivo di Abilità (4 item: Lingua Inglese e Informatica) Indicatore complessivo di appartenenza (2 item: porta avanti attività di famiglia e iscritto albo professionale) per dimensione aziendale e tipologia contrattuale, valore medio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La morale è che una significativa evoluzione della dimensione media d'impresa potrebbe rappresentare la soluzione a quella domanda di lavoro qualificato che manca nel nostro mercato (e più in generale nel nostro Paese) con le spiacevoli conseguenze note ora

come "fuga di cervelli", "(im)mobilità sociale" o, in termini più liberali, come mancanza di "punti di partenza eguali".
Nella tab. 10.7, invece, possiamo notare come alcune discontinuità nel percorso di studi abbiamo dei risvolti sensibili nelle abilità possedute. Per esempio l'essere in corso o meno non sembra incidere significativamente sulle capacità informatiche e linguistiche possedute, mentre studi (medi inferiori e superiori) irregolari abbassano sensibilmente le capacità possedute.

Tabella 10.7 **Indicatore complessivo di Abilità (4 item: Lingua Inglese e Informatica) per alcuni controlli sulla carriera scolastica**

Si è laureato/a in corso?	Livello abilità medio	Perché ha lasciato gli studi?		Livello abilità medio
In corso	3,33	Le hanno offerto un lavoro	Si	1,9
Fuori corso (fino a 3 anni)	3,38		No	1,73
Fuori corso (oltre 3 anni)	3,34	Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	Si	1,66
Ha svolto studi regolari?			No	1,89
		Il Suo rendimento negli studi era scarso	Si	1,58
Studi regolari	2,51		No	1,86
Ha perso 1 anno	2,24	Il corso di studi non Le interessava	Si	1,7
Ha perso 2 anni	2,17		No	1,84

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Eventi esterni alla volontà dell'individuo (esogeni) come modificano le sue *performance*? Le persone che hanno interrotto gli studi perché è stato loro offerto un lavoro hanno risultati migliori rispetto a quelli che li hanno lasciati per altri motivi ma, entrambi, su livelli medi molto bassi. Al contrario chi ha interrotto il suo percorso scolastico per problemi familiari, perché il rendimento negli studi era scarso o il corso non lo interessava ha capacità modeste, anche inferiori rispetto a chi ha smesso per altri motivi.

10.5 Mobilità sociale

Il tema della mobilità sociale è caro alla Democrazia, su di essa si basa il *sogno americano* di riscatto dei meno abbienti e sulla possibilità che si possa realizzare si fonda il sentimento connettivo delle società occidentali che accettano un certo livello di

diseguaglianza a patto che non sia immutabile. Il dibattito è di tale portata che non abbiamo qui la possibilità di affrontarlo compiutamente e quindi ci rifugeremo in un suggestivo esempio di Bertrand Russel, che scriveva: "Il principio ereditario di successione di un titolo nobiliare è stato ormai quasi bandito dalla politica [...]. È curioso che il rifiuto del principio ereditario in politica non abbia avuto quasi alcun effetto nel campo economico nei paesi democratici [...]. Ci sembra ancora naturale che un uomo lasci la sua proprietà ai figli; accettiamo cioè il principio ereditario per quel che riguarda il potere economico, mentre lo respingiamo nei riguardi del potere politico". Questo è il tema, vediamo se empiricamente la mobilità c'è, c'è stata o è stata negata, sia nell'istruzione che sul lavoro.

Ampi progressi ha fatto il livello di istruzione degli italiani in questi ultimi 50 anni. I padri dei più giovani, per esempio, hanno ormai praticamente tutti un titolo di studio, quando individui privi di istruzione erano ancora sensibilmente presenti tra i genitori degli attuali 50enni. Sia il numero dei laureati che quello dei diplomati è in costante crescita - per i più giovani, 1 genitore su 2 ha almeno un diploma - a fronte di una graduale diminuzione dei titoli bassi.

La relazione tra l'istruzione propria e i livelli di istruzione della famiglia di appartenenza rappresentano una delle questioni di maggior rilievo nella analisi e implementazione di politiche sociali. Pertanto per comprendere questi legami, si illustra una lettura di tipo intra-familiare[8] dei legami che la generazione padre (genitore) ha con la generazione figlio (intervistato), sia in termini di *mobilità sociale* (dallo status di origine a quello di arrivo) che di *probabilità condizionata* del figlio di occupare un certo status dato quello del padre[9]. Inoltre queste organizzazioni di dati offrono anche letture particolarmente sintetiche dell'evoluzione delle distribuzioni dei fenomeni indagati: dai marginali di riga ricaviamo la distribuzione del figlio, mentre i marginali di colonna mostrano la distribuzione per i padri.

Lo "status" della tab. 10.8 è il titolo di studio posseduto. Esemplificando, ci sono 100 coppie di "figli e padri": il titolo di studio prevalente del *padre* è la licenza elementare mentre il titolo prevalente del *figlio* è diploma. Una mobilità ascensionale (o migliorativa), dalla istruzione elementare del *padre* verso la laurea del *figlio*, riguarda 3,5 coppie su 100. La mobilità discendente (o peggiorativa) da un padre con la laurea ad un figlio con le medie superiori riguarda 0,4 coppie su 100. Oltre 9 coppie su 100 sono rimaste nella medesima condizione di diplomati. Se vogliamo sapere qual è la probabilità di

8. I cambiamenti di status sociale di un singolo individuo fanno riferimento al concetto di mobilità infragenerazionale, mentre si parla di mobilità intergenerazionale quando ci si riferisce ai cambiamenti di status sociale di una dinastia (cioè nel passaggio dai genitori ai figli) (Checchi, 2002).

9. Per identificare l'istruzione e l'occupazione della famiglia di origine, si utilizzerà lo status del padre poiché il campione di ISFOL PLUS non considera le inattive over 50, rendendo le stime per genere sulla famiglia *selezionate per costruzione*; la partecipazione femminile è stata a lungo molto bassa per cui molte *madri* avrebbero indicato *non occupata*; per "figli" si intendono gli intervistati di entrambi i generi. La condizione dei padri è quella *prevalente nella vita* mentre per i figli è quella *attuale*.

essere laureato condizionata dalla posizione del padre possiamo leggere la seconda parte della tabella, dove ci sono le frequenze relative tra la distribuzione del figlio per il marginale del padre: ci sono 6,8 laureati per ogni padre con licenza elementare, questa incidenza sale al 15% se il padre ha le medie inferiori, al 29,8% se ha il diploma e arriva al 51,8% se è laureato.
Qual è stata l'evoluzione nella scolarizzazione degli italiani? In termini assoluti l'incidenza di individui con istruzione superiore è cresciuta ininterrottamente negli ultimi anni (tab. 10.8), tuttavia appare interessante notare che sono altresì cresciuti i miglioramenti intra-familiari, ovvero il titolo di studio posseduto dai genitori è stato sovente superato da quello dei figli. I laureati passano infatti da un livello del 5% ad una incidenza del 15%, i diplomati salgono dal 16 al 44% e, ovviamente, coloro che hanno frequentato solo la scuola elementare scendono dalla metà a meno della decima parte. Più interessante sono le composizioni delle evoluzioni: se la metà dei padri laureati ha un figlio con almeno la laurea la quota scende a 1/3 dei diplomati, 1/6 di chi ha fatto le medie inferiori e solo al 7% di chi ha fatto le elementari.

Tabella 10.8 **Mobilità sociale e Probabilità condizionata dell'istruzione**

PADRE	Titolo di studio FIGLIO					Titolo di studio FIGLIO				
	Lic. elem.	Lic. Media	Diploma	Laurea	Totale	Lic. Elem.	Lic. Media	Diploma	Laurea	Totale
Lic. elem.	7,6	22,2	18,3	3,5	51,6	14,6	43,0	35,6	6,8	100,0
Lic. media	0,3	7,3	14,5	3,9	26,1	1,2	28,0	55,8	15,0	100,0
Diploma	0,1	2,4	9,2	5,0	16,7	0,6	14,2	55,4	29,8	100,0
Laurea	-	0,4	2,3	3,0	5,7	-	7,7	40,5	51,8	100,0
Totale	**8,0**	**32,3**	**44,4**	**15,3**	**100,0**	**8,0**	**32,3**	**44,4**	**15,3**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008

La prima sottotabella della tab. 10.9, relativa ai 25-29enni, contiene ancora alcuni giovani nella fase formativa e ciò, ovviamente, sottostima il loro livello di istruzione poiché molti cicli non sono ancora stati conclusi. Si commentano pertanto le *performance* a partire dagli attuali trentenni. Il 46% di loro risulta diplomato e il 20 in possesso di una laurea. Tra gli ultracinquantenni, il padre possedeva il diploma nel 20% dei casi, mentre solo il 5% dei genitori si era laureato, pertanto l'istruzione superiore formale (diploma e laurea) è passata dalla prime alle seconde generazioni dal 10% al 45%, con un grandissimo incremento (35%) di dotazioni informative, professionali e culturali.

Tabella 10.9 **Mobilità sociale e probabilità condizionate: istruzione per classi d'età**

Età FIGLIO	Titolo di studio PADRE	FIGLIO					FIGLIO				
		Element.	Media	Diploma	Laurea	Totale	Element.	Media	Diploma	Laurea	Totale
25-29	Element.	0,5	9,3	12,7	2,8	25,4	1,8	36,8	50,2	11,2	100,0
	Media	0,2	7,5	24,3	6,8	38,8	0,5	19,4	62,6	17,5	100,0
	Diploma	0,0	1,4	15,1	10,4	27,0	0,2	5,2	56,1	38,5	100,0
	Laurea	0,0	0,2	3,5	5,1	8,9	0,0	2,4	39,7	57,9	100,0
	Totale	0,7	18,5	55,7	25,1	100,0	0,7	18,5	55,7	25,1	100,0
30-39	Element.	2,4	20,0	18,0	3,6	43,9	5,4	45,5	40,9	8,1	100,0
	Media	0,1	9,4	15,9	5,8	31,1	0,2	30,1	51,0	18,7	100,0
	Diploma	0,3	1,5	10,6	7,0	19,4	1,5	7,9	54,6	36	100,0
	Laurea	0,0	0,0	2,1	3,5	5,6	0,0	0,6	37,7	61,8	100,0
	Totale	2,7	30,9	46,5	19,8	100,0	2,7	30,9	46,5	19,8	100,0

›››

Età FIGLIO	Titolo di studio PADRE	FIGLIO					FIGLIO				
		Element.	Media	Diploma	Laurea	Totale	Element.	Media	Diploma	Laurea	Totale
40-49	Element.	4,0	32,7	24,4	4,0	65,1	6,2	50,2	37,5	6,1	100,0
	Media	0,5	5,5	12,1	3,0	21,1	2,4	26,1	57,2	14,3	100,0
	Diploma	0,0	1,3	4,9	3,2	9,3	0,0	13,7	52,4	33,8	100,0
	Laurea	0,0	0,0	1,3	3,1	4,5	0,0	1,1	29,4	69,5	100,0
	Totale	4,5	39,5	42,7	13,3	100,0	4,5	39,5	42,7	13,3	100,0
50-64	Element.	23,6	28,5	21,2	4,8	78,0	30,2	36,5	27,2	6,2	100,0
	Media	0,5	2,3	6,6	2,3	11,7	4,5	19,4	56,4	19,6	100,0
	Diploma	0,1	0,8	3,3	3,0	7,1	0,8	10,8	46,0	42,4	100,0
	Laurea	0,0	0,2	0,9	2,1	3,2	0,0	5,0	28,7	66,3	100,0
	Totale	24,1	31,7	32,0	12,2	100,0	24,1	31,7	32,0	12,2	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Questo incremento è stato frutto del contributo di diverse "generazioni" con diversi impianti e sistemi scolastici, l'eterogeneità, pertanto, è elevata nel tempo e nello spazio. La generazione 50-64 anni, ha registrato un incremento del 35%, ma partendo da livelli medi più bassi (diplomati 32%), simili in termini assoluti a quelli della classe 40-49enni, che però partiva da livelli medi più alti (diplomati 42%). La classe 30-39enne registra una crescita analoga ma con livelli medi ancora superiori (diplomati pari al 46%). Controllando per la classe d'età la *probabilità* di essere laureato *condizionata* dall'avere un "padre laureato" passa dal 66% della classe 50-64, al 70% della classe 40-49 anni, per tornare a circa il 62% per la classe 30-39 anni.
Questo fenomeno implica una riduzione nel nesso causale tra "istruzione padre alta" verso "istruzione figlio alta", che in termini egalitari pare una *buona notizia*. Se guardiamo i 30-39 anni con genitori con istruzione "Licenza media", solo il 18% raggiunge l'apice dell'istruzione. Ovvero, se nel passato essere in una famiglia a *dotazione elevata* di capitale umano era una garanzia di mantenere lo status, nel recente passato la garanzia si è ridotta, ma la capacità di chi ha una bassa dotazione familiare di affrancarsi non pare significativamente cresciuta. Ovvero i risultati osservati sono il prodotto di un *effetto composito* frutto di due tendenze distinte: l'inflazione del livello di istruzione, dovuto alla scolarizzazione di massa, e "l'inerzia intergenerazionale", dovuta alla trasmissione/conservazione padre-figlio delle posizioni. Tutto ciò implica una lettura *a macchia di leopardo* in cui trovare *tendenze generali* non è semplice.
Per analizzare la mobilità occupazionale si è scelto di raggruppare le modalità della professione in 2 e 4 stati. La variabile dicotomica considera le professioni "alte" (I,II, III digit) e "basse" (tutte le altre), particolarmente utile per le tabelle molto nidificate da variabili di controllo, mentre la quadri-partizione (Alta, Media, Bassa e Non occupato), comprendendo anche coloro attualmente *non occupati*[10], consentendo analisi sulla partecipazione lavorativa.

10. Le analisi sulle matrici di mobilità e le probabilità condizionate relative alla "occupazione" dovrebbero considerare sia i genitori (padri) degli occupati (di cui disponiamo le informazioni sulla attuale attività lavorativa) che delle persone in cerca (di cui però non abbiamo informazioni sulla posizione lavorativa). Ovvero considerando solo gli occupati selezioniamo implicitamente i padri dei non occupati. Nella tabella 10.10 mostriamo un esercizio dell'applicazione delle matrici di mobilità con l'utilizzo della definizione di "classe sociale" in cui sostanzialmente gli autonomi sono considerati come classe a se stante. Non si è usata questa definizione sostanzialmente per problemi di numerosità (i giovani autonomi veri sono pochi mentre sono molti i parasubordinati, ovvero autonomi finti) che avrebbero potuto dare risultati falsati.

Tabella 10.10 **Matrice di mobilità e probabilità condizionata per età e reddito**

Occupazione padre	Classe d'età figlio	Occupazione figlio/a			Reddito familiare figlio	Occupazione figlio/a		
		Alta	Bassa	Totale		Alta	Bassa	Totale
Alta	25-29	6,4	6,5	13,0	Tra 0 e 1.000	2,8	3,8	6,6
Bassa		25,8	61,0	87,0		20,6	72,4	93,4
Totale		32,3	67,4	100,0		23,5	76,2	100,0
Alta	30-39	6,5	6,5	13,0	Tra 1001 e 2.000 euro	3,0	4,2	7,2
Bassa		27,2	59,6	87,0		21,3	71,3	92,8
Totale		33,8	66,1	100,0		24,2	75,5	100,0
Alta	40-49	6,7	3,6	10,3	Tra 2001 e 3.000 euro	5,2	5,1	10,3
Bassa		28,4	61,0	89,7		29,4	60,2	89,7
Totale		35,1	64,6	100,0		34,6	65,3	100,0
Alta	50-64	5,5	3,5	9,0	Tra 3.001 e 5.000 euro	11,6	6,4	18,1
Bassa		27,8	63,1	91,0		37,2	44,7	81,9
Totale		33,3	66,6	100,0		48,9	51,1	100,0
Alta					Oltre 5.000	25,3	6,3	31,6
Bassa						35,8	32,4	68,4
Totale						61,1	38,7	100,0

Legenda: Professioni Alte: digit 1,2,3; Basse digit 4,5,6,7,8,9
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Il livello professionale è utilizzato per individuare (ovviamente in maniera approssimativa[11]) una pseudo *classe sociale* della famiglia. Le professioni "alte" sono costantemente aumentate nel tempo. Per le madri la "non partecipazione" è andata riducendosi significativamente passando in mezzo secolo da 70 a 45 donne non occupate su 100. Le analisi tra ambiti (classi d'età, ceto, aree di residenze, genere, ecc.) possono offrire ulteriori letture, tab. 10.10. Le permanenze sono simili in tutti i gruppi lasciando intendere una saturazione del sistema e una frenata della mobilità.

11. Il limite principale è rappresentato dal fatto che nel I digit confluiscono anche tutti gli imprenditori, che spesso non hanno livelli di istruzione particolarmente alti o livelli economici non necessariamente relativamente elevati, si pensi ad un piccolo imprenditore, artigiano o commerciante.

Controllando per il reddito della famiglia di appartenenza, inteso come tutte le entrate (salari, affitti e rendite), notiamo come la mobilità sia inversamente proporzionale alla ricchezza e la permanenza nella condizione "bassa" sia appannaggio delle famiglie meno ricche.
Risultati in linea con Pisati e Schizzerotto (2004) che scrivono "per gli uomini più giovani, oltre alla ripresa del tasso di immobilità, c'è anche una caduta della *mobilità ascendente* e un arresto di quella discendente. Tutto questo segnalerebbe il raggiungimento di una fase di maturità del mercato del lavoro, con il conseguente ridimensionamento delle *chances* di miglioramento che erano state offerte dai precedenti cambiamenti strutturali".
Invece, utilizzando la quadri-partizione professione "alta, media, bassa e non occupato", si nota, tab. 10.11, una "alta" probabilità dei padri con posizioni lavorative elevate di avere un figlio in posizioni lavorative elevate, pari al *38%,* mentre la probabilità di avere una professione alta, data la posizione di partenza del padre bassa, si riduce sensibilmente, al 15%. La conservazione dello status o *inerzia specifica* è pari al 38% per i livelli alti, al 36% per i livelli medi e al 15% per i livelli bassi.

Tabella 10.11 **Mobilità sociale: professione figlio v/s padre**

PADRE ↓	FIGLIO					FIGLIO				
	N.O.	Alta	Media	Bassa	Totale	N.O.	Alta	Media	Bassa	Totale
Non Occ.	1,3	0,6	1,0	0,4	3,3	39,8	17,1	31,8	11,4	100,0
Alta	3,1	4,1	2,9	0,5	10,8	29,0	38,7	27,4	4,9	100,0
Media	14,8	13,0	18,6	4,7	51,1	29,0	25,5	36,4	9,1	100,0
Bassa	10,7	5,3	13,4	5,5	34,9	30,6	15,3	38,3	15,8	100,0
Totale	**29,9**	**23,1**	**35,9**	**11,1**	**100,0**	**29,9**	**23,1**	**36,0**	**11,1**	**100,0**

Fonte: ISFOL PLUS 2008 Legenda: Professioni Alte: digit 1,2,3; Intermedie: 4,5,6,9; Basse 7,8

Queste *performance* sono legate (*sporcate*) dalle *performance* dei figli in età under 25 che sono ancora *in divenire*, mentre quelle dei genitori sono considerabili come informazioni invarianti, *date*. Controllando per l'età del figlio, tab. 10.12, per le classi mature (con una carriera già in buona parte effettuata) come cambiano i risultati. Innanzi tutto la progressiva terziarizzazione del sistema produttivo ha modificato l'incidenza delle posizioni per livello: le occupazioni alte tra i 25-29enni sono il 21%, tra i trentenni il 26%, tra i quarantenni il 31% e per gli over 50 il 6%.

Questo fenomeno, tuttavia, ha una *casualità incerta*, ovvero la questione è endogena, dovuta alla demografica (*baby boom*) che ha sostenuto la domanda di occupazioni elevate oppure è un effetto esogeno, *tecnologico-organizzativo*, per cui la domanda è mutata? Più avanti vedremo alcune tendenze in atto che sottendono dinamiche dovute a più componenti che, simultaneamente, alimentano la ricomposizione in atto. Un padre con una occupazione "alta" ha un figlio di 25-29 anni in una posizione lavorativa analoga ("alta") per il 31% dei casi, che diventano il 42% dei casi per i figli 30-39enni, il 60% per i figli 40-49enni e, diminuisce, al 47% per gli over 50. Parallelamente un padre con occupazione "bassa" ha un figlio con occupazione "alta" per le 4 classi d'età, rispettivamente nel 14%, 15%, 20% e 13% dei casi. Infine, con un padre con posizione lavorativa bassa il figlio ha una probabilità di avere un impiego basso del 14%, 16%, 20% e 14%.

Considerando lo schema seguente, invece, in cui si considera per le persone con contratti standard, non standard, in cerca di lavoro e inattivi e l'estrazione sociale della famiglia d'appartenenza. Il 12% dei lavoratori standard proviene dalla borghesia, il 23% dal ceto impiegatizio, il 16% dal mondo del lavoro autonomo e 47% sono figli di operari. Se si considera il titolo di studio del padre abbiamo la seguente distribuzione: il 52% ha un padre con meno del titolo di studio medie inferiori, il 24% hanno padri con solo le medie, il 13% hanno padri diplomati e solo 4% sono figli di laureati. Infine, il 7% dei lavoratori standard vive in una famiglia con un reddito mensile inferiore ai 1.000 euro, 34% vivono in famiglie che possono contare su entrate tra i 100e i 2.000 euro/mese, il 32% in famiglie tra i 2.000 e i 3.000 euro/mese, mentre solo il 15% vivono in famiglie che possono disporre di più di 3.000 euro/mese. Questo è il riferimento, o benchmark, cui riferire le distribuzioni dell'estrazione sociale, dell'istruzione del padre e della ricchezza della famiglia d'appartenenza dei giovani e delle donne, con impieghi non standard, in cerca di lavoro o inattivi (senza occupazioni retribuite).

Tabella 10.12 **Mobilità sociale e probabilità condizionata: occupazione per età**

	PADRE ↓	Figlio					Figlio				
		Non occ.	Alta	Media	Bassa	Totale	Non Occ.	Alta	Media	Bassa	Totale
25-29	Non occ.	2,5	1,0	1,5	0,4	5,3	45,9	19,3	27,7	7,0	100,0
	Alta	4,8	4,1	3,8	0,2	12,9	36,9	31,5	29,7	1,9	100,0
	Media	19,1	12,6	20,6	4,2	56,4	33,8	22,3	36,5	7,4	100,0
	Bassa	8,0	3,7	10,2	3,5	25,4	31,6	14,6	40,1	13,7	100,0
	Totale	34,3	21,4	36,1	8,2	100,0	34,3	21,4	36,1	8,2	100,0
30-39	N.O.	0,7	0,6	1,0	0,3	2,7	25,9	21,9	39,2	12,9	100,0
	Alta	1,8	4,9	4,0	0,9	11,6	15,4	42,5	34,7	7,4	100,0
	Media	11,6	15,8	22,3	6,0	55,7	20,9	28,4	40,0	10,7	100,0
	Bassa	8,5	4,8	11,8	5,0	30,1	28,4	15,8	39,1	16,6	100,0
	Totale	22,7	26,1	39,1	12,2	100,0	22,7	26,1	39,1	12,2	100,0
40-49	N.O.	0,4	0,4	1,0	0,6	2,4	15,3	17,9	43,5	23,3	100,0
	Alta	0,7	5,9	2,9	0,4	9,8	6,7	60,3	29,4	3,6	100,0
	Media	3,7	17,2	21,6	5,5	48,0	7,8	35,8	45,0	11,4	100,0
	Bassa	4,6	8,1	19,1	8,0	39,8	11,4	20,4	48,0	20,2	100,0
	Totale	9,3	31,6	44,6	14,4	100,0	9,3	31,6	44,6	14,4	100,0
50-64	N.O.	1,4	0,6	0,9	0,4	3,3	44,0	17,4	27,6	11,0	100,0
	Alta	1,6	3,4	1,7	0,4	7,2	22,9	47,3	23,6	6,2	100,0
	Media	15,1	10,9	13,7	3,9	43,6	34,7	25,0	31,4	9,0	100,0
	Bassa	19,0	6,1	14,3	6,6	46,0	41,4	13,2	31,1	14,4	100,0
	Totale	37,2	20,9	30,6	11,3	100,0	37,2	20,9	30,6	11,3	100,0

Legenda: Prof.Alte: digit 1,2,3; Intermedie: digit 4,5,6,9; Basse dgt 7,8.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

10.5.1 Relazioni intergenerazionali

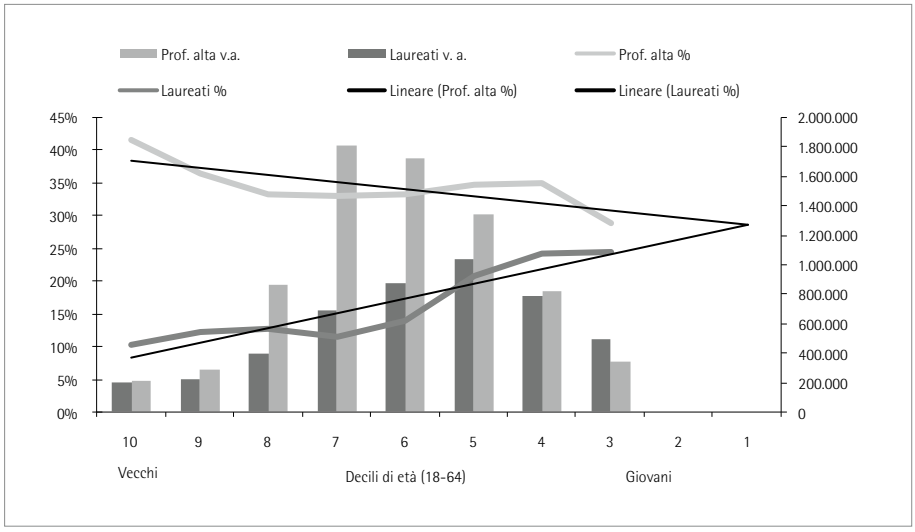
Esiste una relazione tra *professioni elevate* e *istruzione elevata*? Se ci fosse un "mercato dell'istruzione" potremmo dire che in generale l'ascesa delle prime induce all'aumento delle seconde. Quando questo processo incrementale subisce in una componente un rallentamento si creano disallineamenti tra la domanda e l'offerta di lavoro qualificato. Quindi, sebbene il livello di laureati aumenti costantemente il numero di posti di lavoro per laureati negli ultimi anni non aumenta in maniera adeguata ad assorbire i nuovi laureati. Esiste pertanto un disallineamento tra il sentiero di crescita della domanda e quello dell'offerta che comporta una saturazione del mercato dei laureati (in cui sono tracimati anche altri soggetti). Questo processo di evoluzione della domanda e offerta di capitale umano non necessariamente deve essere visto in termini assoluti (è un *bene* o un *male*) ma piuttosto in termini relativi (è adeguato o non adeguato[12]). Lo *shift* è anche in parte causato dall'innalzamento dell'istruzione formale disgiunto da un pari incremento nella gerarchia occupazionale (pseudo *classe sociale*), ovvero il bancario *ragioniere* è rimpiazzato da un *laureato in economia,* a parità di mansioni e posizione sociale[13]. Pertanto la carenza di una *domanda di lavoro qualificata* in grado di sfruttare le potenzialità di un lavoratore più strutturato e un sistema non stagno in cui abbondano le infiltrazioni di soggetti impropri creano fenomeni di *sottoccupazione* e, specularmente, di *overeducation*. Al netto dei vari *effetti individuali*, appaiono (fig. 10.25) mutate le possibilità/potenzialità di oggi rispetto a quelle di ieri, in un contesto storico - la società della conoscenza - che dovrebbe avvantaggiare (come accade nei paesi più avanzati) chi ha un capitale umano superiore. Ovvero la dinamica demografica determina un flusso di offerte di lavoro qualificato inferiore, in termini assoluti, rispetto all'incidenza relativa, che continua a crescere. In altri termini nel mercato del lavoro diminuisce la domanda di professioni qualificate oppure c'è stato, per una parte delle generazioni più vecchie, un *improprio* passaggio verso posizioni più alte rispetto al posizionamento che il loro capitale umano avrebbe fatto ritenere più corretto. È in corso, quindi, un fenomeno di razionamento della domanda di lavoro qualificato a danno dei più giovani e qualificati dovuto al fatto che sono state elevate alcune persone, dalle politiche di seniority, in posizioni superiori al loro livello di competenza riducendo i posti di lavoro qualificato disponibili rispetto ai colleghi più giovani, e meglio dotati in termini di abilità (saper fare) e istruzione (formale). Generalizzare non è mai opportuno, si pensi ad alcune competenze tecniche che effettivamente sono un patrimonio prezioso per le imprese e detenuto solo marginalmente dai più giovani, tuttavia alcune politiche sindacali e

12. Ipotizziamo di scolarizzare tutti i cittadini italiani al massimo titolo di studio. Essi non potranno occupare solamente posizioni apicali, serviranno comunque impiegati ed operai. Ovvero se non cresce la struttura produttiva e organizzativa del sistema non si potrà non accettare l'idea di portare alla laurea persone che poi svolgeranno mansioni inferiori alle loro possibilità.

13. È ovvio che 50 anni fa le posizioni migliori erano appannaggio di una minoranza, poi con il progresso e il benessere diffuso, le posizioni buone sono aumentate. Questo processo di crescita dei livelli dell'istruzione medi e delle professioni apicali riguarda tutta la società, in una sorta di *effetto inflazione* del valore del titolo di studio o del posto di lavoro.

interventi normativi hanno sostenuto questa dinamica non lineare, con le note conseguenze sulla produttività, la gestione della P.A., le *fughe dei cervelli*, ecc.
Le coorti più giovani sono quantitativamente di minor entità, ma qualitativamente "migliori". La sostituzione *uscenti-entranti* nell'occupazione dovrebbe avere effetti migliorativi della composizione complessiva dell'occupazione, ovviamente se non si ricorrerà ai passaggi di livello per anzianità per coprire le posizione migliori.
Le *soluzioni-bandiera* sono ridurre la creazione di nuovi laureati (scelta decisamente antistorica) o aumentare i posti di lavoro elevati (scelta di difficile e lunga realizzazione) oppure ragionevoli *vie di mezzo* come politiche industriali mirate al sostegno di una produzione elevata che generi domanda di lavoro qualificata e/o aumento dell'obbligo formativo, magari con criteri di selezione degli accessi ai percorsi nei livelli superiori.

Figura 10.25 **Professioni alte e laureati, per decili di età, valori assoluti %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

A ulteriore riprova del ruolo del *contesto occupazionale/domanda di lavoro* mostriamo, tab. 10.13, le matrici di mobilità occupazionale e le probabilità condizionate per individui con già una carriera matura, di 40-49 anni, controllando per la necessità (o meno) del loro titolo di studio nell'espletamento della loro attività.
I livelli di probabilità di transitare in posizioni elevate (ovvero la capacità di emancipazione del titolo di studio) partendo da posizioni basse è quattro volte superiore se si lavora in contesti attenti al capitale umano, rispetto ad ambienti in cui l'istruzione formale non è tenuta in considerazione.

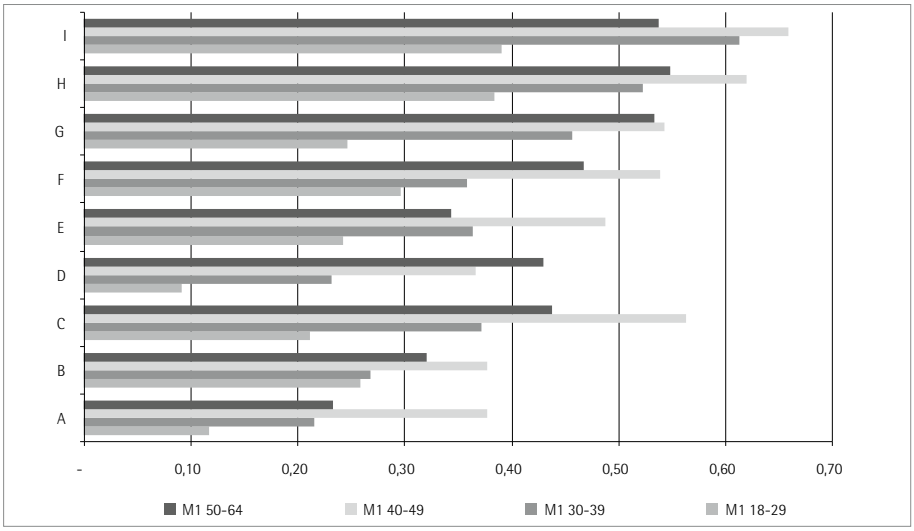
Tabella 10.13 **Mobilità occupazionale: ambiente che richiede il titolo di studio**

Figlio →	Titolo di studio non necessario					Titolo di studio non necessario				
Padre ↓	N.O.	Alta	Media	Bassa	Totale	N.O.	Alta	Media	Bassa	Totale
N.O.	0,0	0,0	0,9	0,5	1,4	0,0	0,0	65,0	35,0	100,0
Alta	0,0	3,3	3,0	0,7	7,0	0,0	48,0	43,0	10,0	100,0
Media	0,1	10,1	25,6	9,7	45,5	0,0	22,0	56,0	21,0	100,0
Bassa	0,3	4,5	27,5	13,8	46,1	1,0	10,0	60,0	30,0	100,0
Totale	0,4	17,9	57,0	24,8	100,0	0,0	18,0	57,0	25,0	100,0
Figlio →	**Titolo di studio necessario**					**Titolo di studio necessario**				
Padre ↓	**N.O.**	**Alta**	**Media**	**Bassa**	**Totale**	**N.O.**	**Alta**	**Media**	**Bassa**	**Totale**
N.O.	0,0	1,0	1,3	0,7	3,0	0,0	32,0	44,0	24,0	100,0
Alta	0,0	9,8	3,4	0,1	13,3	0,0	74,0	25,0	1,0	100,0
Media	0,1	28,1	21,8	2,1	52,2	0,0	54,0	42,0	4,0	100,0
Bassa	0,1	13,6	14,3	3,6	31,5	0,0	43,0	45,0	12,0	100,0
Totale	0,2	52,5	40,8	6,5	100,0	0,0	52,0	41,0	7,0	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008 Sottopopolazione 40-49 anni

Le scelte scolastiche, le opzioni prese prima dai genitori e poi dai singoli individui, come hanno modificato le *performance* lavorative degli individui, in termini comparati? Si sono considerati i *miglioramenti* in termini di progressione professionale di un livello (M1) e di due livelli (M2). Nella fig. 10.26 si vede come i progressi più rilevanti, in termini di progressione intergenerazionale nella gerarchia lavorativa, siano appannaggio dei percorsi scolastici più impegnativi anche controllando per l'età (al netto dell'effetto carriera).

Figura 10.26 Miglioramenti in termini di gerarchia professionale M1 (passaggio singolo) M2 (doppio passaggio) per titolo di studio e drop-out

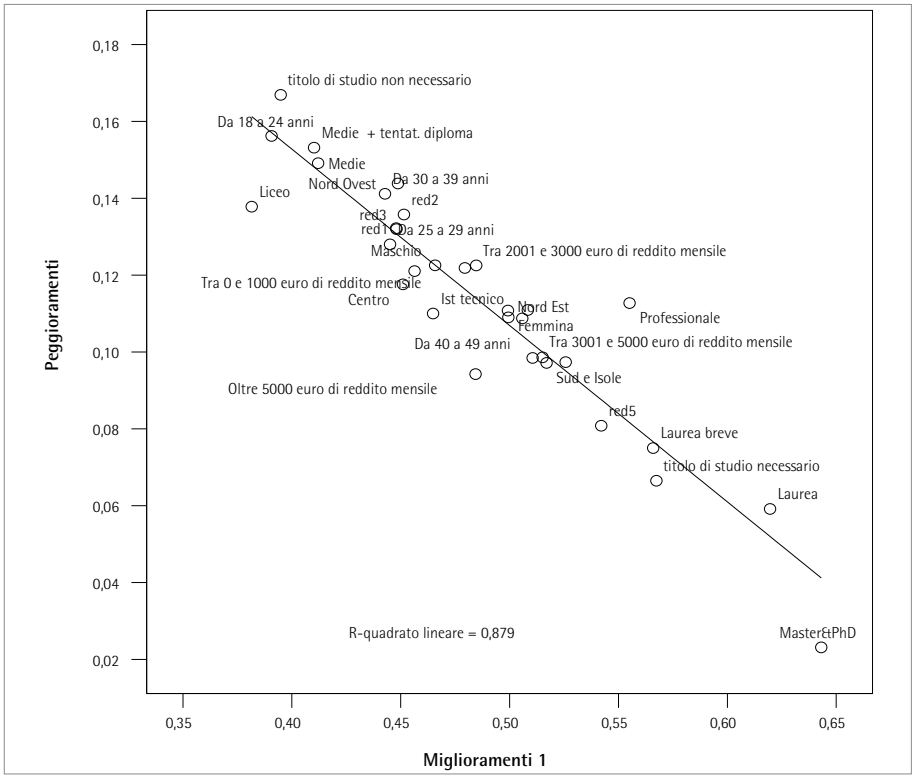


Legenda A = Al massimo licenza media; B = lic.media+tent.prosecuzione; C = diploma professionale 3/4 anni; D = liceo classico/scientifico/linguistico/artistico 4/5 anni; E = diploma istituto tecnico 5 anni; F = diploma maturità + tentativo prosecuzione; G = diploma/laurea breve 3 anni; H = laurea magistrale 3+2/ciclo unico 5 anni; I = master I/II PhD specializzazione.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

I risultati peggiori (in particolare per la classe centreale: 30-49anni) si osservano tra chi non ha conseguito neanche la scuola dell'obbligo o ha interrotto un diploma (*drop-out*) o, paradossalmente, ha conseguito un diploma liceale senza arrivare alla laurea (l'*effetto spiazzamento* tipico del Liceo). Le *performance* sono ulteriormente amplificate nel caso di carriere dei Figli sensibilmente migliori (due *step* guadagnati) rispetto ai Padri. Nella fig. 10.27 sono illustrati i *miglioramenti* e i *peggioramenti* (intesi come un livello gerarchico del figlio meno di quello del padre) per alcuni "controlli". Il successo e l'insuccesso sono - ovviamente - frutto di scelte speculari: chi ha più studiato ha maggiormente migliorato le proprie posizioni nella gerarchia lavorativa e ridotto le

possibilità di un peggioramento relativo. Così come pure chi ha scelto di partecipare ad un concorso pubblico, avviare una attività autonoma, lavorare in ambienti sensibili al titolo di studio posseduto, conseguire un diploma professionale o tecnico. Viceversa i percorsi di studio interrotti molto presto, l'intermediazione informale e gli ambienti lavorativi non sensibili al titolo di studio conducono a minori *performance* in termini di mobilità ascensionale e aumentano i rischi di peggioramenti relativi.
L'istruzione rimane l'unico treno, seppur debole e nel lungo periodo, a cui si può aggrappare chi parte da posizioni svantaggiate nella gerarchia sociale. Infatti, nonostante ingenti e costosi (individualmente e collettivamente) fenomeni di *over-education* (Franzini e Raitano, 2011), la possibilità di ottenere *performance* migliori di quelle registrate dalla generazione di partenza appare fortemente collegata al percorso scolastico, anche dei primi cicli di studio (ciò mette in luce il ruolo rilevante nel contrasto ai fenomeni di *drop-out* del sistema scolastico e di assistenza sociale pubblico).

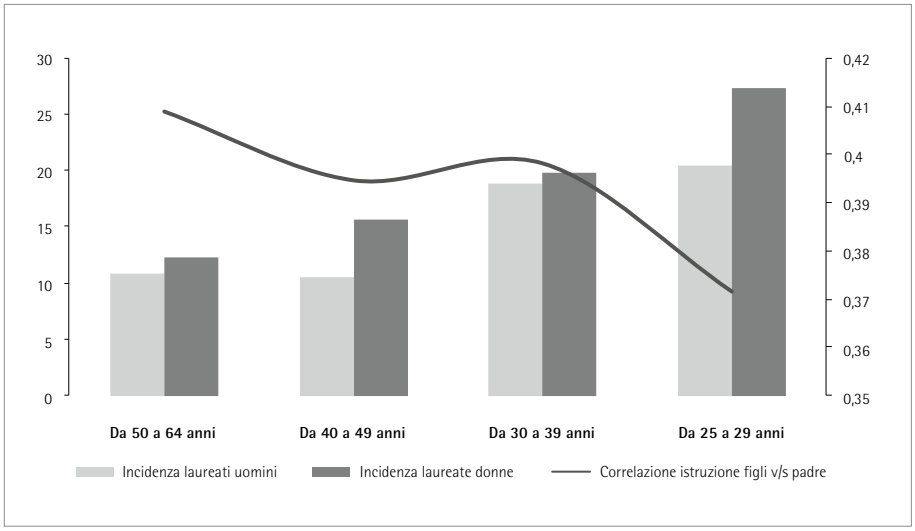
Figura 10.27 Miglioramenti e peggioramenti di status occupazionale, figli v/s padri



Fonte: ISFOL PLUS 2008

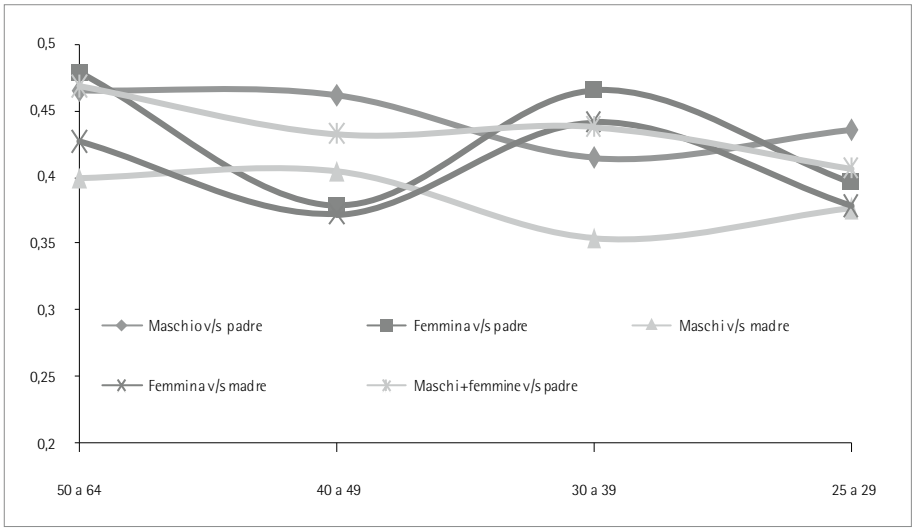
Mostriamo nella fig. 10.28 una analisi intergenerazionale: il livello di correlazione tra l'istruzione (in anni) dei genitori rispetto ai figli. Considerando il livello complessivo (uomini + donne) rispetto all'istruzione del padre e controllando con il trend crescente relativo all'istruzione (incidenza laureati uomini e donne). In termini generali la correlazione tra il livello di istruzione dei figli e dei padri indica associazione tra i medesimi livelli (per esempio basso-basso e alto-alto) di istruzione. Considerando la stabile crescita del livello medio dell'istruzione nel nostro paese negli ultimi 50 anni, la correlazione lievemente decrescente induce a ritenere che i passaggi da livelli bassi di istruzione dei padri a livelli superiori dei figli sia una tendenza interpretabile in maniera positiva. Ovvero, la riduzione della correlazione implica una maggiore mobilità, ma l'aumento delle incidenze di istruzione alta indicano che la ricomposizione è andata in una direzione "migliorativa". C'è, in altri termini, un effetto saturazione che in parte spiega il rallentamento della mobilità. Nella fig. 10.29 vediamo la correlazione tra istruzione dei figli, sia maschi che femmine, con l'istruzione di entrambi i genitori per valutare se le associazioni hanno caratteristiche diverse per genere. Le associazioni "al femminile" sembrano avere un andamento speculare a quelle "al maschile", ma con distanze maggiori tra il figlio e la madre piuttosto che tra la figlia e la madre. In altri termini il sistema scolastico "a sviluppo tardivo" (Checchi, 2010) induce a pensare che ci sia anche un effetto trascinamento tra i "relativamente più bassi" livelli di istruzione delle madri dei nostri intervistati rispetto ai padri e, con la recente (anni '70) massiccia scolarizzazione, la relazione dell'istruzione delle figlie con le madri (e con i padri) sia stata più alta.

Figura 10.28 **Livelli di Correlazione (di Spearman, scala dx) intergenerazionale dell'istruzione per classe di età e incidenza laureati per genere (scala sx)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 10.29 **Livelli di Correlazione intergenerazionale dell'istruzione (in anni di studio medi) per classe di età e genere**

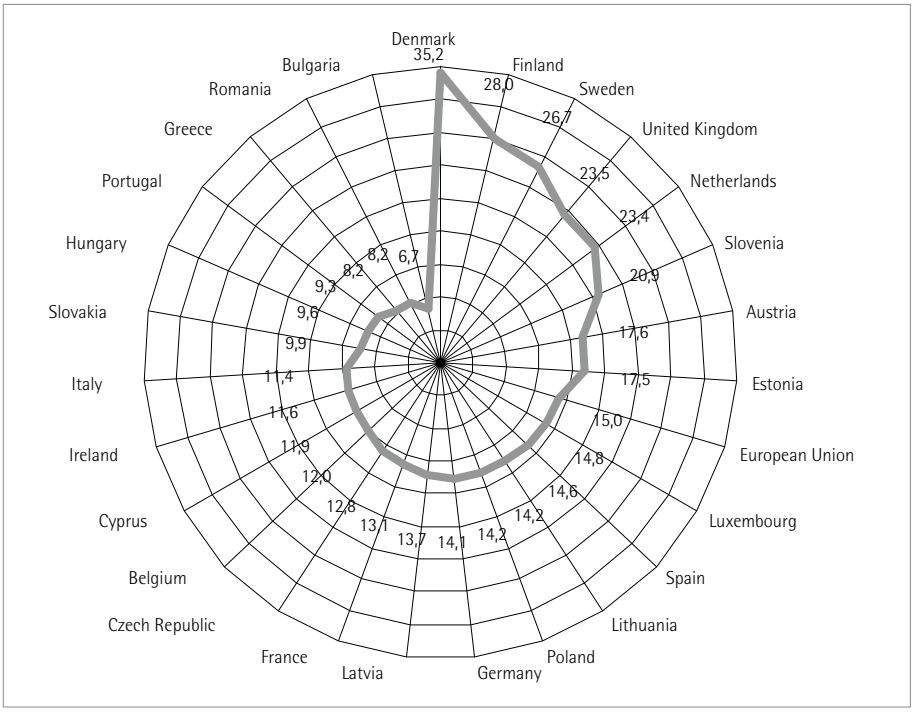


Fonte: ISFOL PLUS 2008

10.6 Formazione

Il tema del capitale umano da tempo occupa un posto di rilievo nel dibattito europeo e al suo interno la formazione assume una funzione cruciale per lo sviluppo socio-economico. Le indicazioni comunitarie evidenziano ulteriormente il ruolo fondamentale della formazione sia a livello generale, sia in un'ottica di lungo periodo, ma ne sottolineano anche la forza e l'utilità nel mantenimento dei livelli occupazionali nei periodi di crisi. La Strategia Europa 2020 insiste sull'accrescimento delle competenze che molto spesso risultano non corrispondenti alle esigenze del mercato del lavoro.
In questo paragrafo viene affrontato il tema della "formazione" in Italia anche in riferimento a quanto avviene negli altri Stati membri. In ambito europeo esistono tre principali basi di dati prodotte da EUROSTAT che differiscono per l'oggetto e l'arco temporale di riferimento.
L'AES (Adult Education Survey) ha una cadenza quinquennale ed è partita nel 2007 l'indagine pilota. Scopo dell'AES è quello di offrire dati sulla partecipazione degli individui ad attività educative e formative con riferimento ai 12 mesi precedenti l'intervista. Accanto a questa indagine si colloca la CVTS (Continuing Vocational Training Survey) che completa i risultati dell'AES, focalizzando l'attenzione sulle strategie delle imprese nello sviluppo delle competenze dei lavoratori; il periodo di riferimento sono le 4 settimane antecedenti l'intervista.
Sulla base dell'Indagine sulle forze di lavoro (LFS - Labour Force Survey), inoltre, è possibile avere a disposizione un insieme di indicatori sulla partecipazione della popolazione a interventi formativi ed educativi nel periodo antecedente di 4 settimane.
Presentiamo qui alcune elaborazioni dei dati della Labour Force Survey inerenti le attività di *lifelong learning* del 2008.
I dati relativi alla percentuale di persone fra i 18 e i 64 anni che hanno partecipato ad attività formative nelle quattro settimane precedenti l'indagine in Europa, mostrano una sostanziale disomogeneità fra i paesi (fig. 10.30).

Figura 10.30 **Partecipanti ad attività educative e formative tra i 18 e i 64 anni, in Europa, 2008, valori %**



Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT - Participation in education and training by sex and age groups

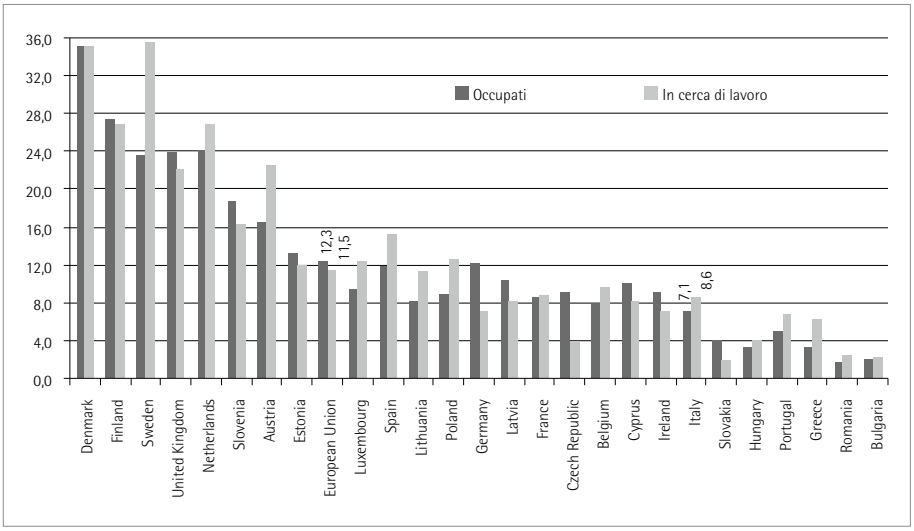
Tale differenza in parte riflette i sistemi di protezione del lavoro e la struttura delle politiche del lavoro, nella distinzione fra misure attive e misure passive. Se è vero che in linea generale le seconde sono sempre superiori alle prime, considerando la spesa in percentuale al PIL, è anche vero che cambia la loro generosità. Inoltre, alcuni paesi evidenziano, molto più che altri, la tendenza a destinare una quota del PIL a misure di politica attiva del lavoro. Questi paesi sono quelli in cui dunque esiste un forte sistema di welfare con carattere anche universalistico in cui il sostegno al lavoro è altresì dato dall'ampiezza delle politiche di *child-care* che riflettono la forza ulteriore di questi sistemi ed evidenziano in modo chiaro la "cultura" dell'approccio alle politiche del lavoro. In particolare tale discorso vale per Danimarca, Svezia, Finlandia e Paesi Bassi che mostrano, infatti le percentuali più alte relative alla quota di persone che hanno partecipato ad attività formative o educative nelle quattro settimane prima dell'intervista.
La diffusione della formazione in alcuni paesi (come ad esempio la Danimarca) è anche dovuta al fatto che esistono programmi obbligatori destinati ai disoccupati in cui una parte di rilievo è occupata dalla formazione e l'aggiornamento (CNEL, 2010).

L'Italia si colloca in una posizione che riflette, per certi versi la debolezza delle politiche attive del lavoro che, dal 2004, sono divenute di secondaria importanza rispetto alla spesa destinata alle politiche passive[14]. La maggiore quota di risorse destinata al sostengo del reddito è sostanzialmente dovuta al fatto che dal 2003 in Italia si è assistito ad un aumento progressivo del lavoro flessibile, a cui si aggiunge un aumento dei diritti relativi al sostegno al reddito che ne derivano (CNEL, 2010). Fino al 2003, infatti in Italia si evidenziava una maggiore percentuale di spesa per le politiche attive rispetto a quelle destinate al sostengo del reddito.
È comunque innegabile che molti risultano i paesi che si collocano al di sotto della media europea del 15% sul totale della popolazione tra i 18 ed i 64 anni.
I dati si riferiscono al 2008 e quindi non risentono o comunque non possono essere messi in raccordo con le analisi e gli effetti della crisi. È anche vero che, analizzando le politiche messe in atto dai Governi in relazione alla congiuntura, si evidenzia che l'Italia non ha previsto forme di prevenzione della disoccupazione, quali ad esempio programmi di formazione rivolti agli occupati, come invece hanno fatto ad esempio Francia, Germania, Olanda, Svezia, Grecia, Polonia, Spagna, Finlandia ed anche la più liberale Inghilterra (OECD, 2009; CNEL, 2010).
Considerando la partecipazione ad attività formative distinguendo per la popolazione occupata od in cerca di lavoro (fig. 10.31), anche qui si evidenzia una sostanziale distanza dell'Italia dai valori espressi relativamente alla media dell'Unione europea. Emerge che solo in 10 paesi vi è una maggiore incidenza della formazione per gli occupati rispetto alle persone in cerca di occupazione, come a sottolineare la forza di un sistema interessato allo sviluppo di competenze ed all'accrescimento professionale e dunque sensibile alla prevenzione della disoccupazione. L'Italia, invece, fa parte del gruppo di paesi in cui predominano le attività formative destinate alle persone senza lavoro, sviluppando dunque un'ottica non preventiva o anticipatoria, ma una soluzione *ex-post*.
L'unica costante che sembra evidenziarsi nella lettura dei dati relativi alle attività di formazione nel confronto dei paesi dell'Unione europea è che le donne in generale, svolgono attività di formazione in misura maggiore della componente maschile (fig. 10.32). Le differenze nella partecipazione fra i due generi appaiono più marcate laddove risulta maggiore lo svolgimento di attività formative. Tale divario è particolarmente evidente in Svezia dove le donne partecipano ad attività educative e formative per il 32,5% a fronte del corrispettivo 21% per gli uomini. Anche in L'Italia sono maggior-

14. Durante il "Active Labour Market Policies for Europe 2020 Strategy: Ways to Move Forward" tenutosi ad Anversa il 28-29 ottobre 2010 si è discusso circa l'efficacia delle diverse tipologie di politiche del lavoro e delle modalità della loro valutazione, aspetto che sta rapidamente accrescendo di importanza per le ristrettezze dei bilanci pubblici e i conseguenti contingentamenti nella spesa (in welfare). Tra le istanze da valutare in maniera prioritaria si segnalano sia gli interventi *market oriented,* che tengano in particolare considerazione i fabbisogni e le opportunità professionali espressi dal mercato del lavoro (in primis l'apprendistato) e i cd. *outplacement body*, ovvero organismi costituiti da diversi soggetti (datori di lavoro, sindacati, servizi per l'impiego) che in caso di crisi si attivano congiuntamente.

mente le donne a fare formazione, anche se lo scarto fra i generi è decisamente minore rispetto a molti altri paesi dell'Unione europea.

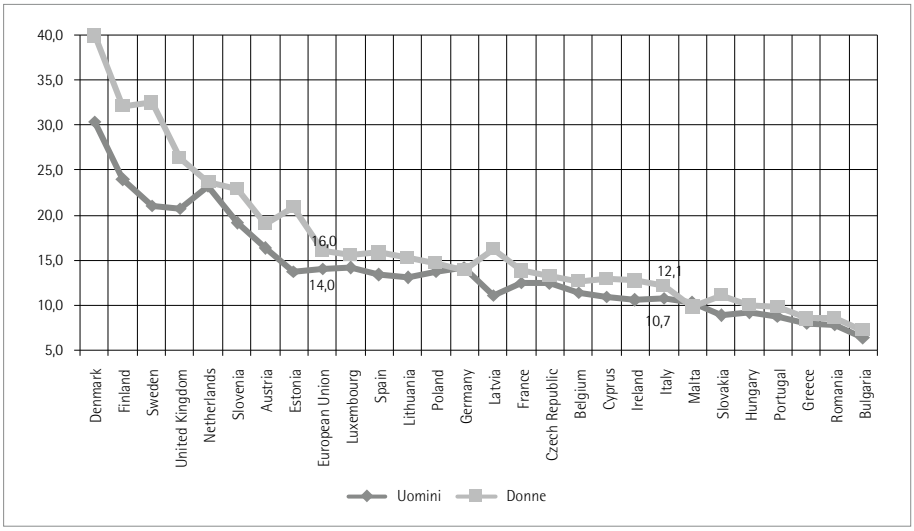
Figura 10.31 **Partecipanti ad attività educative e formative tra i 18 e i 64 anni, per condizione lavorativa, in Europa, 2008, valori %**



Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT - Participation in education and training by sex, age groups and labour status

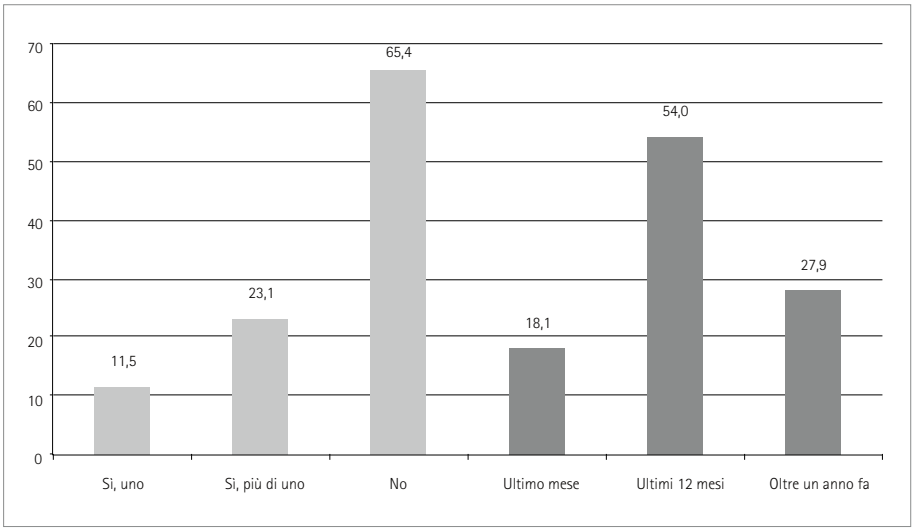
In Italia diverse sono le indagine sulla formazione del personale e sono distinte a seconda che rilevino le politiche formative delle imprese o, al contrario si concentrino sulle attività svolte dalla popolazione (occupati e non) in diverse fasce d'età. Un riferimento per lo studio della formazione degli adulti occupati e non, con un'età compresa fra 15 e 64 anni è l'indagine dell'ISFOL INDACO (indagine sulla Conoscenza - Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua) che rileva i comportamenti formativi nell'anno precedente.
L'indagine PLUS, approfondisce in uno specifico modulo del questionario il tema della formazione in Italia, allo scopo di meglio comprendere dinamiche e caratteristiche che la contraddistinguono.
Il modulo dell'indagine PLUS viene sottoposto a persone fra i 18 ed i 64 anni e fa riferimento ad attività formative svolte fino a tre anni prima. In tal senso offre una panoramica maggiormente ampia della formazione degli individui in generale. Infatti, negli ultimi tre anni risulta in prima istanza che, in totale ha partecipato ad attività formative di diversa natura il 34,6% della popolazione tra i 18 ed i 64 anni.

Figura 10.32 **Partecipanti ad attività educative e formative tra i 18 e i 64 anni, per genere, in Europa, 2008, valori %**



Fonte: elaborazione su dati EUROSTAT - Participation in education and training by sex and age groups

Figura 10.33 **Persone tra i 18 e i 64 anni che hanno partecipato a seminari e convegni, corsi di formazione o di aggiornamento professionale, frequenza e periodo di riferimento, valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Aggregando i dati relativamente al numero di "corsi" di formazione effettuati, notiamo (fig. 10.33) che il 23,1% ne ha fatti più di uno a fronte dell'11,6% che ne ha fatto solo uno. Scomponendo, inoltre, tale percentuale rispetto al periodo in cui si è svolta la formazione, si evidenzia che, il 54% delle persone intervistate è stato impegnato in queste attività nell'arco degli ultimi 12 mesi, mentre il 27,9% ha partecipato oltre un anno fa. I dati PLUS (tab. 10.14) riferiti ad un arco temporale di tre anni, mostrano una lieve differenza fra i generi nella partecipazione ad attività formative, sottolineata in particolare dal fatto che gli uomini hanno partecipato a più di un corso per il 23,5% dei casi, a fronte del rispettivo 22,7 delle donne.

Tabella 10.14 **Partecipazione ad attività formative, numerosità e periodo di riferimento, per genere, titolo di studio, classi d'età e area geografica, valori %**

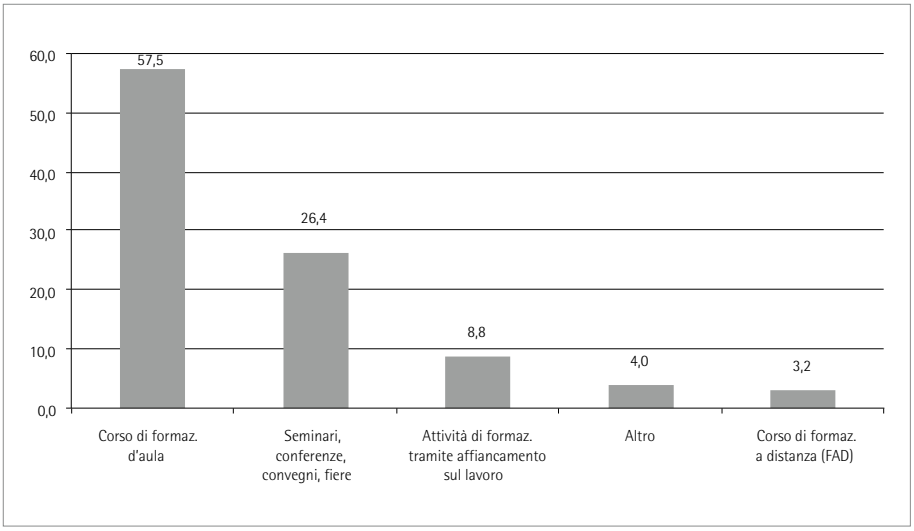
	Partecipazione a seminari e convegni, corsi di formaz. o aggiornamento professionale?				Quando ha partecipato?			
	Sì, uno	Sì, più di uno	No	Totale	< 30gg	<12 mesi	> 12 mesi	Totale
Genere								
Uomini	11,7	23,5	64,7	100,0	17,0	55,1	27,9	100,0
Donne	11,3	22,7	66,1	100,0	19,5	52,7	27,9	100,0
Titolo di studio								
Licenza media	7,5	9,4	83,1	100,0	12,6	50,9	36,5	100,0
Diploma	13,8	27,8	58,4	100,0	17,4	55,7	26,9	100,0
Laurea	16,1	48,6	35,3	100,0	23,5	53,2	23,3	100,0
Classe di età								
18 a 29	13,1	17,6	69,3	100,0	19,8	52,8	27,4	100,0
30 a 39	12,0	24,5	63,5	100,0	19,0	52,2	28,9	100,0
40 a 49	12,9	29,8	57,2	100,0	17,6	58,6	23,8	100,0
50 a 64	8,2	20,6	71,2	100,0	16,0	51,4	32,7	100,0
Area geografica								
Nord	11,1	24,3	64,5	100,0	18,2	54,7	27,1	100,0
Centro	12,2	24,6	63,2	100,0	17,0	55,8	27,2	100,0
Sud e Isole	11,6	20,6	67,8	100,0	18,8	51,7	29,5	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Molto simili risultano invece i valori relativi a coloro che sono stati impegnati in una sola attività. Gli ultimi dodici mesi sembrano essere stati più per gli uomini che per le donne, il periodo in cui si sono concentrate le attività di formazione.
Un altro dato che risulta particolarmente interessante riguarda il rapporto fra livello del titolo di studio e partecipazione a iniziative formative. I dati a disposizione sembrano delineare un forte legame, da cui si evince che a titoli di studi superiori corrisponde una percentuale molto alta di persone impegnate nella formazione: per i laureati i valori si attestano sul 64,7% a fronte del 16,9% relativo alle persone in possesso della licenza media. Inoltre è opportuno sottolineare che i laureati nel 48,6% dei casi hanno svolto più di un'attività formativa.
Aggregando i dati rispetto alla fascia di età di appartenenza si nota una minore partecipazione per le fasce d'età più giovani e più anziane (28,8%) che evidenziano percentuali rispettivamente del 30,7% e del 28,8%. La formazione si concentra dunque nelle fasce centrali e, in particolare per le persone tra i 40 ed i 49 anni (42,8%).
Dai dati relativi all'area di appartenenza degli intervistati emerge che la formazione si svolge per lo più nelle regioni del Centro, anche se con una differenza non molto sensibile nei confronti del Nord; nelle regioni del Mezzogiorno e delle Isole le attività formative sono meno diffuse e, infatti, risulta minore la quota di persone che ha partecipato a più di un corso.
Risulta, inoltre, interessante confrontare i dati relativi alle modalità con cui si sono svolte le attività formative (fig. 10.34). Emerge una tendenza generalizzata (57,5%) alla realizzazione di corsi con la forma tradizionale del corso d'aula, seguita dalla realizzazione di seminari, convegni o conferenze (26,4%). I dati mostrano inoltre che la formazione a distanza rimane tutt'ora una modalità molto poco utilizzata.
Considerando le differenze nella tipologia di corsi rispetto alla condizione occupazionale attuale, non si notano particolari differenze se non una maggiore partecipazione a seminari, convegni o conferenze da parte di chi ora ha un lavoro rispetto alle persone in cerca di occupazione. Per le persone con un contratto di lavoro non standard sono di poco superiori le percentuali di sviluppo di competenze attraverso la partecipazione ad attività di natura seminariale, rispetto ai lavoratori standard.
Sul tipo di formazione sembra invece incidere in modo sostanziale la tipologia del titolo di studio posseduto, ferma restando sempre la predominanza dei corsi d'aula (tab. 10.15). Per le persone con una licenza media, la formazione *on-the job* risulta maggiormente diffusa, evidentemente collegata alla natura della professione più di natura pratica e/o tecnica. Tra i laureati risulta maggiore l'opzione (sempre in seconda istanza rispetto ai corsi d'aula) della partecipazione a convegni e seminari.
A sottolineare la differenza tra i generi nella partecipazione ad attività formative è il dato relativo alla motivazione alla base della partecipazione stessa. La frequenza di un corso di formazione, sia per gli uomini (86%) che per le donne (76%) nella fascia d'età 15-64 anni, è legata per lo più a motivi di natura professionale, ma colpisce che per le donne la motivazione personale sia indicata nel 23,3% dei casi (ISFOL, 2009).

A completamento delle analisi sulle attività di formazione svolte dagli intervistati negli ultimi tre anni, sembra utile affrontare l'argomento delle tematiche trattate (fig. 10.35). L'oggetto di formazione maggiormente diffuso è relativo allo sviluppo di competenze e l'accrescimento di conoscenze specifiche inerenti la professione. E questo è un tema che tocca trasversalmente tutte le professioni.

Figura 10.34 **Partecipanti per tipologia formativa, valori %**



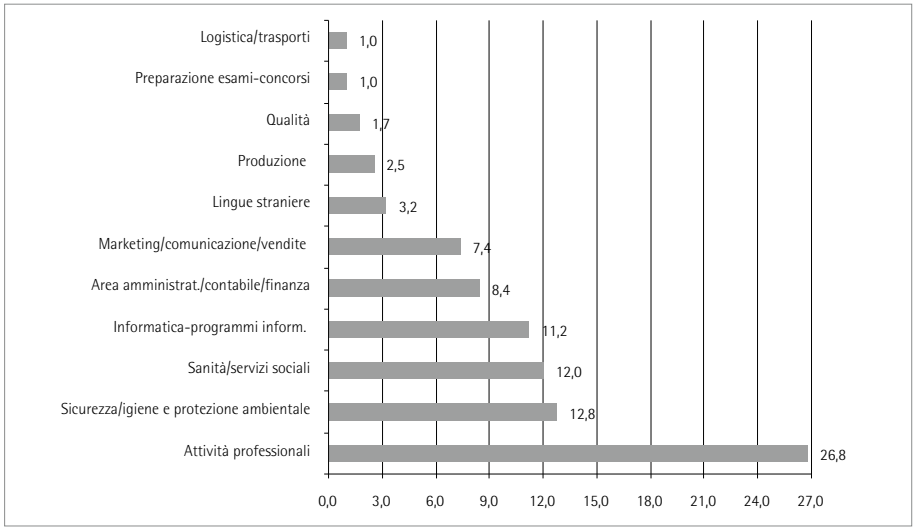
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tabella 10.15 **Tabella 10.15 - Partecipanti e tipologia formativa, per titolo di studio, valori %**

	Corso formazione d'aula	Corso formazione a distanza (FAD)	Seminari, conferenze, convegni, fiere	Affiancamento sul lavoro	Altro	Totale
Totale	57,5	3,2	26,4	8,8	4,0	100,0
Licenza media	58,9	3,0	19,3	13,4	5,3	100,0
Diploma	60,6	3,1	23,6	9,4	3,4	100,0
Laurea	50,6	3,7	37,1	4,4	4,2	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 10.35 **Argomenti delle attività formative, valori %**

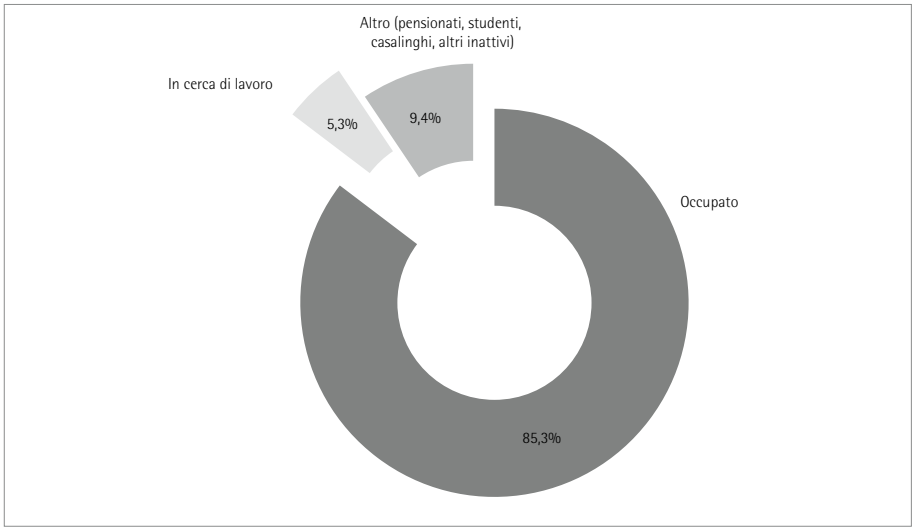


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Altre tematiche risultano invece maggiormente discriminatorie rispetto alla professione dell'intervistato. In particolare, le persone classificate nelle "Professioni non qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" hanno partecipato ad attività formative finalizzate alla conoscenza di una lingua straniera. Tale dato potrebbe essere connesso al fatto che pur non essendo un raggruppamento di professioni specializzate è però riferito anche alle attività turistico-alberghiere in cui spesso fondamentale risulta appunto la conoscenza di una lingua straniera. Per gli "Impiegati di ufficio" e "gli "Impiegati a contatto diretto con il pubblico" si rileva un'alta partecipazione ad attività formative nell'area amministrativa, contabile e finanza, oltre che al tema specificamente legato all'attività professionale. L'informatica è stata oggetto di formazione invece per il 44,1% degli appartenenti al gruppo professionale degli "Specialisti in scienze matematiche fisiche naturali".
In ultimo si ritiene opportuno rimarcare che il fatto che molta parte della formazione sia dedicata alla Sicurezza/igiene e protezione ambientale, è in parte dovuto all'esistenza della legge sulla sicurezza sul lavoro (L. 626/94) che impone la creazione di un Servizio di Prevenzione e Protezione (con un responsabile) per la cui costituzione è necessario lo svolgimento di un corso di formazione. È in alternativa possibile delegare l'incarico di responsabile del servizio ad una società esterna, ma tale ipotesi comporta però il rischio di una lievitazione dei costi.
Dalla lettura della fig. 10.36 emerge, inoltre, la conferma che anche quando l'arco temporale è riferito ai 3 anni, più alta risulta la percentuale di persone che, attualmente

occupate, hanno svolto attività formative rispetto alle persone che sono in cerca di occupazione o alle persone in altra condizione (pensionati, studenti, casalinghi o persone inattive per altri motivi).

Figura 10.36 Persone tra i 18 e i 64 anni che hanno partecipato a seminari e convegni, corsi di formazione o di aggiornamento professionale per condizione occupazionale, valori %

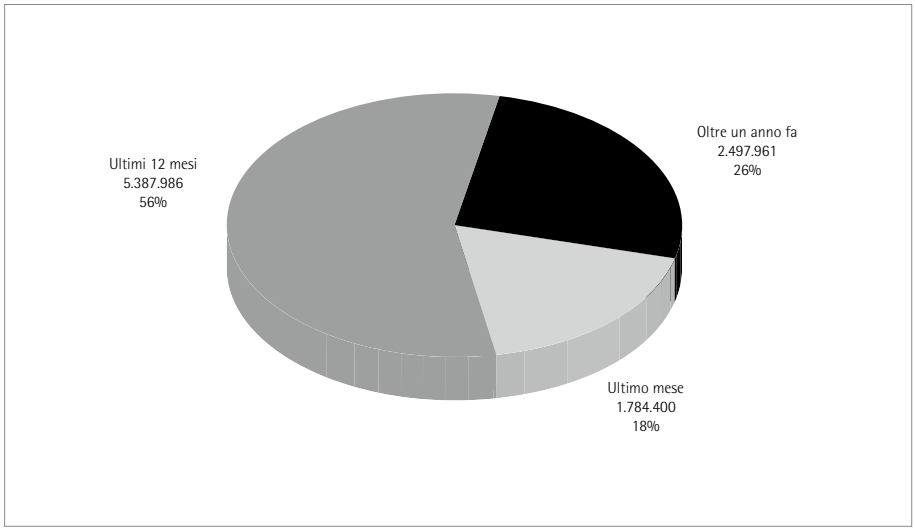


Fonte: ISFOL PLUS 2008

Vedendo nel dettaglio i dati relativi al numero di corsi frequentati dagli occupati risulta che il 29% di questi ne ha effettuati più di uno (fig. 10.39). È inoltre interessante mettere in risalto che la formazione per gli occupati si è svolta in un arco di tempo molto simile rispetto a quanto registrato per il totale della popolazione. Risulta, infatti che il 58% dei lavoratori ha partecipato ad iniziative formative nell'ultimo anno e solo un 18% nell'ultimo mese relativo al periodo della rilevazione (fig. 10.37). Sarà interessante analizzare con l'indagine panel se l'accrescimento delle competenze avrà giocato un ruolo nella continuità lavorativa degli intervistati, anche in conseguenza degli eventi congiunturali negativi e delle sue ricadute sulla struttura del mercato del lavoro italiano. Si ritiene opportuno sottolineare che una quota rilevante di occupati (60%) ritiene sia rimarchevole per il proprio lavoro lo svolgimento di attività di formazione teso al miglioramento ed allo sviluppo delle proprie competenze professionali (ISFOL, 2009). Tale dato ovviamente varia se consideriamo la tipologia del datore di lavoro; nel pubblico impiego è maggiore la percentuale di occupati che ritiene di dover ampliare le proprie competenze (79,7%) rispetto agli occupati di aziende private dei servizi (66,4%) o dell'industria (54,8%) (ISFOL, 2009). Rimane comunque una percentuale significativa di

occupati che non ritiene che la partecipazione ad attività formativa possa essere utile ai fini professionali. Ciò potrebbe essere messo in parte in relazione con il fenomeno della *over-education* che mostra l'esistenza di persone occupate che ritengono che l'attività lavorativa svolta non sia in relazione con il capitale umano posseduto che dunque può risultare (percepito) eccessivo (Franzini e Raitano, 2009).
Dal Rapporto sulla formazione continua 2009 (ISFOL, 2009) la percezione dell'utilità della formazione è praticamente identica considerando il totale degli uomini e donne (60,9% per i primi e 60,4% per i secondi). Se invece esaminiamo i dati relativi alla categoria di appartenenza, notiamo che forti differenze di genere sono presenti fra dipendenti pubblici e privati. L'82,7% delle donne che lavorano nel pubblico ritiene utile la formazione a fronte del 75,9% degli uomini. Tra i dipendenti privati si ribaltano le affermazioni: per gli uomini è utile nel 58,5% dei casi a fronte del rispettivo 50,3% delle donne. Tali evidenze, se messe in relazione con i dati sull'*overeducation* "percepita" distinti per sesso e categoria di appartenenza del lavoratore, possono fornire un quadro più ampio. La quota di *overeducated* sembra essere minore fra le donne (17,4 contro 19,6 per gli uomini) e fra i lavoratori del settore privato (26,8 contro 10 del pubblico impiego) e tali dati fanno emergere alcune criticità tipiche del settore privato, che in particolar modo riguardano le donne.

Figura 10.37 Periodo in cui gli occupati hanno svolto l'attività formativa, valori %



Fonte: ISFOL PLUS 2008

La domanda di formazione delle donne è maggiore nel settore pubblico, mentre circa la metà delle occupate nel settore privato o delle autonome (ambiti questi che come è noto sono più critici per le condizioni e situazioni occupazionali delle donne) dichiara di non dover migliorare le proprie competenze. Ciò è spiegato da una parte dal fatto che le donne nel privato sono più spesso sotto inquadrate e, dall'altra dal fatto che laddove è maggiore l'attenzione del datore di lavoro al tema della formazione, maggiore è anche la sensibilità e l'interesse del lavoratore nei confronti dello sviluppo professionale (ISFOL, 2009).
Come messo in evidenza, le persone che hanno partecipato ad interventi di natura formativa sono più numerose nel Centro e tale dato sembra essere in accordo con la natura delle imprese di appartenenza dei lavoratori occupati intervistati che caratterizza proprio quest'area geografica.
Il peso degli occupati nei servizi è, infatti, notevolmente superiore alla media italiana nel Lazio ed anche in alcune aree della Campania e della Calabria (cfr. ISTAT, 2005). Inoltre va evidenziato che una parte del settore dei servizi è costituita proprio dalla Pubblica Amministrazione, i cui dipendenti mostrano di aver fatto più formazione rispetto ai lavoratori del privato. Il comparto pubblico in particolare si è distinto anche per il numero di corsi a cui hanno partecipato gli occupati. In tal senso sembra dunque prospettarsi l'ipotesi secondo cui ad una più ampia partecipazione ad iniziative formative corrisponda una maggiore "sensibilità" nei confronti della stessa formazione (ISFOL, 2009).
La dimensione dell'azienda in cui si lavora incide inoltre sul numero di attività di formazione. A svolgere più corsi sono le grandi imprese con oltre 250 addetti, ma alti risultano anche i valori per le imprese piccolissime con un unico addetto. Per queste ultime, inoltre, si rileva la maggiore quota di attività realizzate nell'ultimo mese (tab. 10.16).

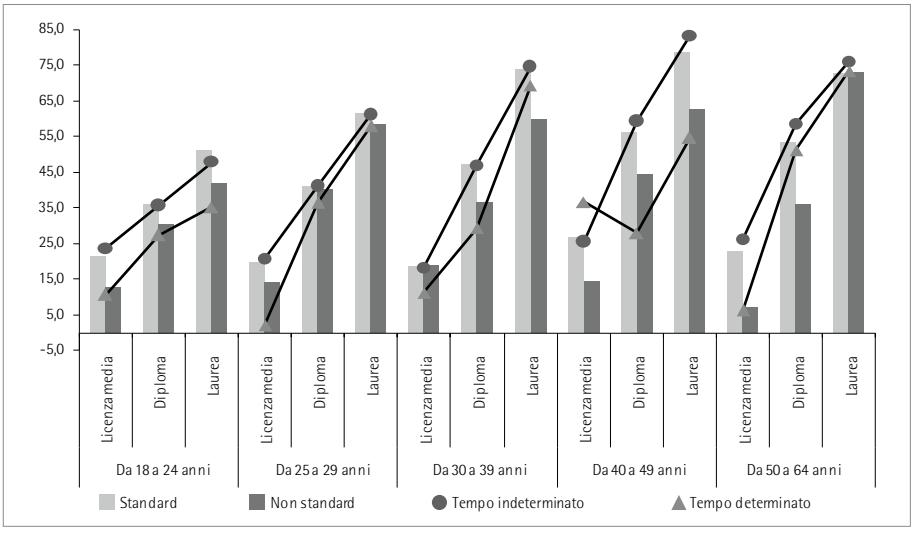
Tabella 10.16 **Partecipazione ad attività formative, numerosità e periodo di riferimento, per tipologia d'impresa, dimensione impresa privata e tipologia dell'occupazione, valori %**

Tipologia Impresa	Partecipazione a seminari e convegni, corsi di formazione o aggiornamento professionale				Quando ha partecipato?			
	Sì, uno	Sì, più di uno	No	Totale	<30gg	<12 mesi	>12 mesi	Totale
Pubblica	16,8	48,1	35,1	100,0	19,0	57,0	24,1	100,0
Privata	11,8	21,0	67,2	100,0	16,9	54,9	28,2	100,0
Dimensione impresa privata, in addetti								
1	9,3	29,2	61,5	100,0	22,6	53,2	24,2	100,0
2-5	12,7	19,5	67,8	100,0	19,1	54,0	26,9	100,0
6-15	9,9	18,7	71,4	100,0	15,1	53,8	31,1	100,0
16-25	13,9	24,3	61,9	100,0	14,2	61,1	24,7	100,0
26-50	10,9	22,5	66,6	100,0	18,9	51,0	30,1	100,0
51-250	11,7	26,2	62,1	100,0	18,1	55,5	26,4	100,0
Oltre 250	14,7	31,2	54,1	100,0	17,8	58,8	23,4	100,0
Tipologia occupazione								
Standard	12,9	30,6	56,6	100,0	18,2	56,6	25,2	100,0
Non standard	12,9	22,0	65,1	100,0	20,2	49,6	30,3	100,0

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Considerando le professioni classificate rispetto al 2° digit della CP2001 dell'ISTAT, risulta che gli "Specialisti della salute" e gli "Specialisti nelle scienze della vita" sono quelli che hanno svolto più di un corso, mostrando percentuali rispettivamente del 75,8% e del 70,2% sul totale degli occupati per la professione. Inoltre, più della metà degli occupati nei settori delle "Attività finanziarie ed assicurative" (53,8) e dell'"Amministrazione pubblica e difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale" (51,2%) ha svolto nei 3 anni in esame più di un'attività formativa.
A caratterizzare ulteriormente la formazione degli occupati è il dato relativo alla tipologia contrattuale. Emerge, infatti, che i lavoratori "non standard" sono stati meno impegnati in attività formative. Tale caratteristica è oltremodo osservabile considerando la numerosità dei corsi a cui hanno partecipato che risulta notevolmente superiore nel caso di lavoratori contrattualizzati con modalità standard. Tale dato sembra essere in linea con quanto registrato relativamente alla fascia d'età meno interessata dai processi di accrescimento di competenze che, come detto, è quella tra i 18 ed i 39 anni che, tra l'altro è anche quella che più spesso è inquadrata con forme contrattuali flessibili. Si ritiene utile un approfondimento sul tema della formazione, collegata alla natura dell'occupazione ed alla tipologia contrattuale del lavoratore. Come detto, i lavoratori non standard sono quelli che meno hanno partecipato ad attività formative, ma a caratterizzare ulteriormente il fenomeno, è la disaggregazione dei dati rispetto alle fasce d'età di appartenenza ed al titolo di studio conseguito (fig. 10.38).

Figura 10.38 **Inquadramento contrattuale, fasce d'età e partecipazione ad attività formative, valori %**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Al crescere del titolo di studio aumenta la quota di persone impegnata in attività formative, sia considerando gli occupati standard, sia quelli con contratti diversi. Analizzando i dati rispetto all'età del lavoratore, notiamo andamenti dissimili fra occupati standard e non standard. In primo luogo i "non garantiti" mostrano valori sempre inferiori dei colleghi stabili e molto meno differenziati rispetto alle fasce d'età. Per gli standard, infatti, al crescere dell'età aumenta l'impegno formativo, che decresce, al contrario, a partire dai 50 anni. Nel caso dei lavoratori "non standard", invece l'incremento per fasce d'età è molto più contenuto per i laureati e con un andamento non sempre crescente per diplomati e persone con la licenza media.
A completare il quadro, è la lettura dei dati rispetto alla tipologia contrattuale a tempo indeterminato o a tempo determinato. Gli scarti nei valori relativi alla percentuale di persone impegnata in corsi di formazione fra standard e non standard, sono quasi sempre minori a quelli che si registrano nella differenza fra tempo indeterminato e tempo determinato e mostrano un forte appesantimento della penalizzazione di questi lavoratori nello sviluppo delle competenze. Pochi sono i valori che, al contrario, risultano positivi; ad esempio, i punti che distanziano i non standard dagli standard nella fascia d'età 30-39 anni con laurea sono 14,1, mentre fra tempo indeterminato e tempo determinato lo stesso dato assume un valore del 5,2, evidenziando, pertanto, che i tempi determinati in questa fascia d'età e con questo tiolo di studio, svolgono in misura maggiore attività formative con un differenza positiva di 8,9 punti.
Per meglio approfondire il tema, sono state considerate le diverse informazioni, disaggregate rispetto alla professione e al settore economico di impiego, ma tale analisi non ha permesso di qualificare ulteriormente le differenze nella partecipazione tra le due forme contrattuali.
Tali dati sembrano, dunque, far pensare che gli occupati con una posizione lavorativa non-standard e, in particolare, con un contratto a tempo determinato, partecipino in modo solo marginale alle attività formative e siano fortemente penalizzati proprio dalla natura del contratto che li lega al datore di lavoro. È, tuttavia vero che sarebbe anche opportuno stimare la quota di lavoratori a tempo determinato per cui è possibile evidenziare un sottoinquadramento; questa stima che, molti ritengono assuma un valore considerevole, in parte, permetterebbe di giustificare la non esigenza da parte dell'azienda di impiegare i lavoratori a tempo determinato in attività di accrescimento delle competenze.
A sostegno di questa tesi Draghi sottolinea che, se da una parte la diffusione dei contratti a termine ha contribuito alla crescita dell'occupazione, negli anni antecedenti la crisi economica, dall'altra, è anche vero, che questo dualismo del mercato del lavoro genera il rischio dell'indebolimento del capitale umano specifico, che avrebbe conseguenze negative anche sulla produttività e la profittabilità (Draghi, 2010). Tale rischio sembra - sempre secondo Draghi - quasi una certezza ed uno degli elementi in grado di spiegare il "deludente" andamento della produttività in Italia.

11 Nuovi indicatori per il mercato del lavoro*

Nel febbraio 2008 il Presidente francese Nicholas Sarkozy ha creato la Commissione per la misurazione delle performance economiche e del progresso sociale, composta da J. Stiglitz (presidente), A. Sen (direttore generale) e J. P. Fitoussi (coordinatore). Il suo obiettivo è quello di individuare i limiti presenti nel PIL[1] quale misura di crescita economica e progresso sociale e di valutare la possibilità di introdurre degli ulteriori strumenti di misura[2] ed è stata costituita a seguito dell'insoddisfazione manifestata per le informazioni statistiche attualmente disponibili.
Il lavoro svolto dalla Commissione alimenta l'intenso dibattito in corso, presente non soltanto in ambito accademico, circa la possibilità di sostituire e/o accompagnare le misure economiche tradizionali di benessere o agli indicatori ispirati al *capability approach* con misure di benessere soggettivo[3]. Attraverso gli indicatori soggettivi di benessere diventa infatti possibile per i *policy-makers* individuare cosa vogliono gli individui e ciò di cui hanno necessità, in modo da fissare degli obiettivi che non siano solo espressione di gruppi di potere.
Una prima difficoltà che si pone nello studio di misure soggettive di benessere è quello della molteplicità di definizioni presenti, dovute al coinvolgimento nel dibattito di diverse discipline (economia, psicologia, sociologia, filosofia). Nella tradizione econo-

---

* Di Emiliano Mandrone, ISFOL, Andrea Laudadio, EULAB, Valeria Perotti e Simona Tenaglia (ISFOL).

1. Il PIL rappresenta tipicamente una misura di benessere oggettivo, insieme a tutte le misurazioni di benessere realizzate attraverso le statistiche economiche, sociali ed ambientali. In tal caso il benessere degli individui viene valutato indirettamente attraverso misure cardinali. Le misure soggettive di benessere catturano le esperienze individuali in maniera diretta ed il benessere viene valutato attraverso misure ordinali.
2. Nella raccomandazione n. 1 del rapporto *The Measurement of Economic Performance and Social Progress* viene asserito che "...misure di benessere soggettivo forniscono informazioni chiave circa la qualità della vita degli individui. Gli uffici statistici dovrebbero incorporare nei loro questionari delle domande in grado di catturare la valutazione degli individui circa la loro vita e le loro esperienze e priorità...."
3. Sebbene la distinzione tra misure oggettive e soggettive di benessere non sia così netta (Veenhoven 2001, 2004), le obiezioni che vengono mosse alle misure di benessere soggettivo sono di due tipi: critiche relative alla misurazione attraverso self-report e critiche sulle questioni mentali. Nel primo caso possono esserci dei problemi sia di validità delle risposte, poiché gli individui possono rispondere pensando a questioni diverse rispetto a quelle poste dall'intervistatore, nonché problemi di imprecisione e distorsione in maniera sistematica. Per quel che riguarda le questioni mentali, le principali obiezioni riguardano l'instabilità e l'incomparabilità delle valutazioni soggettive, e soprattutto possono essere "oggettivamente errate" (Veenhoven 2001).

mica il benessere è stato inizialmente identificato con una singola dimensione oggettiva: benessere materiale misurato attraverso il reddito o il PIL. La spiegazione si trova nell'utilizzo della teoria dell'utilità: poiché gli individui sono in grado di esprimere delle preferenze rispetto a dei panieri di beni, questi ultimi possono essere classificati in base alle preferenze ed è possibile costruire una funzione di utilità che rappresenti le preferenze individuali. Nel momento in cui gli individui riescono ad ottenere i panieri di beni preferiti sono anche in grado di massimizzare la loro utilità, e questa possibilità di scelta è strettamente vincolata dal reddito a loro disposizione. La conclusione tratta dalla teoria microeconomica è dunque che il benessere cresce all'aumentare del reddito, e per tale ragione gli economisti associano la crescita economica alla crescita del benessere. Sebbene il PIL venga ampiamente utilizzato come proxy per il benessere, si è sempre più diffusa l'idea che il benessere abbia un carattere multidimensionale e che debba considerare tutti gli aspetti della vita umana. Sono così nati diversi approcci che cercano di andare oltre il PIL e che tentano di concettualizzare il benessere in maniera più complessa e multidisciplinare. Un primo approccio prevede la costruzione di misure oggettive relative da affiancare al PIL riguardanti la misurazione di aspetti ambientali e sociali, quali salute, nutrizione, partecipazione ecc. (Sumner 2006). Un secondo approccio prevede l'aggiustamento del PIL attraverso la monetizzazione di fattori sociali ed ambientali non considerati nel PIL[4] (McGillivray 2007). Un ultimo approccio consiste nella realizzazione di un indicatore multidimensionale di benessere, misure che in genere hanno diverse componenti alle quali viene attribuito un peso in modo da poterle aggregare in un singolo indice. L'Indice di Sviluppo Umano, creato dall'economista pakistano Mahbub ul Haq nel 1990, combina ad esempio il reddito pro capite con l'aspettativa di vita alla nascita, il livello di alfabetizzazione degli adulti e l'indice di iscrizioni scolastiche.

4. Un esempio di questi misure che monetizzano alcuni aspetti del PIL è rappresentato dall'indice di benessere economico sostenibile formulato da Nordhaus e Tobin (1973). I due autori correggono le spese per il consumo tenendo conto della distribuzione del reddito, del deperimento delle risorse naturali e delle perdite economiche dovute al degrado ambientale. Viene inoltre attribuito un valore economico al tempo libero ed al lavoro domestico.

11.1 Job satisfaction - soddisfazione lavorativa

L'economia del lavoro ha rivolto la sua attenzione in maniera più consistente alla soddisfazione derivante dal lavoro soltanto a partire dalla fine degli anni '90. Lo scetticismo iniziale degli economisti è soprattutto legato all'uso di indicatori soggettivi. Questa posizione, come ben sottolineato da Levy'- Garboua e Montmarquette (2003), è divenuta però nel tempo difficilmente difendibile poiché non sembra ragionevole perdere informazioni di tale valore. Hamermesh (1977), Freeman (1978), Borjas (1979), e più recentemente Clark and Oswald (1996) sono stati tra i primi economisti a considerare la soddisfazione sul lavoro come una variabile economica ed a riconoscere la sua importanza come predittore del comportamento dei lavoratori. Una serie di lavori successivi hanno infatti studiato la relazione tra la soddisfazione derivante dal lavoro ed il numero di dimissioni (Clark 2001, Clarck *et al.* 1998, Levy'- Garboua *et al.* 2001, Ward and Sloane 2000, Shields and Price 2002, Appelbaum *et al.* 2003), tra *job satisfaction* e produttività, assenteismo e turnover (Hall 1994), tra soddisfazione e ricerca del lavoro e mobilità in generale (Clark 2001 b, Delfgauw 2007), tra la soddisfazione sul lavoro e la motivazione dei lavoratori (De Witte 2001), ed infine tra soddisfazione e tipo di contratto (Graaf-Zijl 2005, Green and Heywood 2009).
Il problema della "qualità del lavoro" si è trovato, a partire dei vertici di Lisbona, Nizza e Stoccolma[5], ai primi posti nell'agenda dell'Unione europea. Quando si parla di qualità del lavoro, come ribadito dall'Unione europea nel Consiglio di Laeken del 2001, ci si riferisce ad un concetto multidimensionale, superando l'ipotesi sostenuta dai modelli neoclassici di mercati del lavoro perfettamente concorrenziali secondo la quale il salario è in grado di catturare interamente la qualità del lavoro. Diverse istituzioni e studiosi hanno individuato le dimensioni che determinano il benessere nel posto di lavoro. Alcune definizioni sono presentate nello schema A.

5. Nel 1997 l'Unione europea ha lanciato la Strategia europea per l'occupazione (European Employment Strategy, ESS), la quale intendeva coordinare in uno sforzo congiunto le politiche di occupazione al fine di realizzare una maggiore occupazione. A partire dal Consiglio di Lisbona del 2000 l'attenzione è stata rivolta non soltanto alla realizzazione di una maggiore occupazione, ma anche di migliore qualità e produttività. Nel 2001 la Commissione europea ha pubblicato la comunicazione "Employment and social policies: a framework for investing in quality", comunicazione che ha determinato l'approvazione da parte del Consiglio di Laeken nel dicembre 2001 di una struttura teorica multidimensionale per monitorare e valutare la qualità del lavoro in Europa.

Schema A - Rassegna studi sulla qualità del lavoro (soddisfazione lavorativa)

Istituzione/Autore	Dimensioni della soddisfazione sul lavoro
International Labor Office (ILO)	Un lavoro *rispettabile* valorizza le prospettive future, le condizioni di lavoro, prevede la possibilità di bilanciare lavoro e vita familiare, di mandare i figli a scuola ed eliminare il lavoro minorile; prevede che ci sia uguaglianza di genere, consente alle donne di scegliere ed avere il controllo della loro vita; permette agli individui di acquisire le conoscenze tecnologiche per competere nel mercato del lavoro e di rimanere in salute; favorisce lo sviluppo di qualità imprenditoriali e prevede la partecipazione alla divisione della ricchezza che si è contribuito a realizzare; prevede infine la possibilità di far ascoltare la propria opinione nel posto di lavoro e nella propria comunità.
Commissione europea	Caratteristiche del lavoro: 1. qualità intrinseca del lavoro 2. capacità, apprendimento permanente, possibilità di carriera 3. il lavoro ed il contesto più ampio del mercato del lavoro 4. uguaglianza di genere 5. salute e sicurezza sul lavoro 6. flessibilità e sicurezza del posto di lavoro 7. inclusione ed accesso al mercato del lavoro 8. organizzazione del lavoro e bilancio lavoro/vita familiare 9. *social dialogue* e partecipazione dei lavoratori 10. diversità e non discriminazione 11. *performance* complessiva del lavoro
Clark A.E. (1998)	1. salario/stipendio 2. ore di lavoro 3. prospettive per il futuro 4. difficoltà del lavoro 5. contenuto del lavoro: interesse, prestigio, indipendenza 6. relazioni interpersonali
White S.(2010)	1. risorse materiali 2. partecipazione/agency/relazioni sociali 3. rapporti con i colleghi/superiori 4. salute fisica e mentale 5. autostima 6. valori e significati

La definizione di *lavoro rispettabile* formulata dall'ILO è più ampia rispetto alle altre proposte e presenta alcune dimensioni difficilmente misurabili. Tuttavia il concetto generale è chiaro poiché la definizione è centrata sui lavoratori.

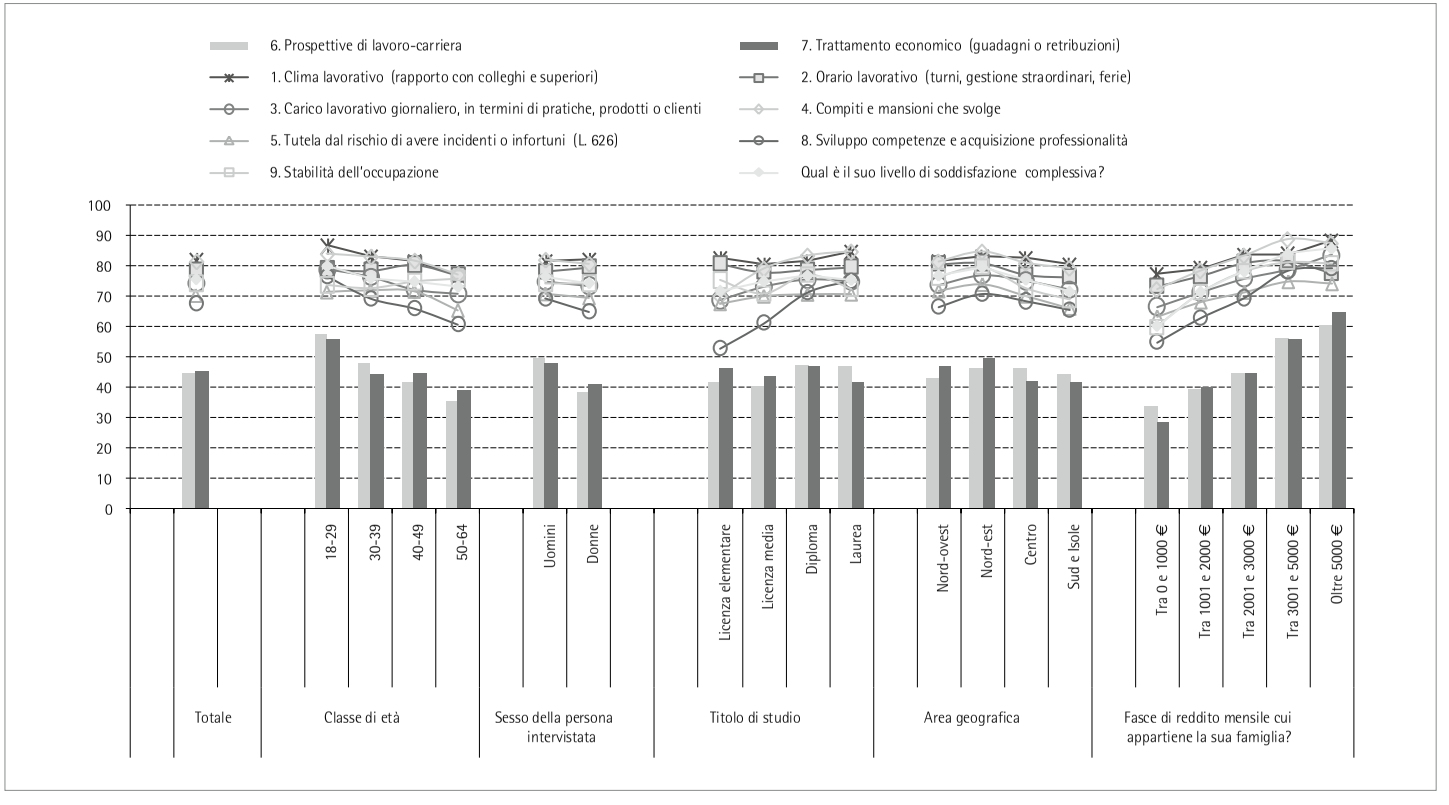
L'interesse dell'Unione europea per la qualità del lavoro è riemerso con la presidenza tedesca nella prima metà del 2007. Nel Consiglio europeo di Laeken del 2001 la Commissione europea aveva già individuato dieci dimensioni di qualità del lavoro, composti da caratteristiche oggettive del lavoro, da visioni soggettive dei lavoratori e dall'incontro tra lavoratore e lavoro. Per ogni dimensione sono stati individuati degli indicatori chiave

e di contesto. I punti di forza della definizione di qualità del lavoro della Commissione europea sono rappresentati dalla sua ampiezza, che introduce la multidimensionalità del concetto; la considerazione di misure oggettive e soggettive; la prospettiva dinamica che tiene conto delle transizioni dei lavoratori sul mercato e delle remunerazioni, insieme ad una prospettiva di genere e di conciliazione della vita lavorativa e familiare. I punti deboli sono invece rappresentati dall'inclusione di indicatori economici che offrono informazioni generali sul contesto economico e sociale ma non strettamente collegati alle caratteristiche del lavoro, nonché dall'esclusione di altri indicatori quali salari e stipendi, intensità del lavoro ed altri aspetti qualitativi che hanno invece una rilevanza. Dal lavoro di Clark (1998) emerge chiaramente come la soddisfazione nel lavoro dipenda da una molteplicità di aspetti e non soltanto dalla retribuzione e dalle ore di lavoro. Le dimensioni che l'autore individua sono il risultato di un'indagine svolta attraverso dei questionari in nove paesi OECD, costruita anche tenendo conto delle categorie standard usate nel manuale Management and work Psychology (Warr 1998). Le categorie individuate non sono esaustive, ma riassumono molte delle caratteristiche del lavoro che i lavoratori ritengono importanti. In particolare viene esaminata la distribuzione di *lavori buoni* e *lavori cattivi*, aggettivi derivati dalle esperienze vissute e riportate dai lavoratori. I risultati ottenuti dall'indagine mostrano come la remunerazione rappresenti uno degli aspetti meno importanti del lavoro, così come la flessibilità dell'orario di lavoro ed il tempo libero. In tutti i paesi emerge invece come la sicurezza di non perdere il lavoro, l'interesse per il lavoro, le opportunità di carriera e l'indipendenza nel lavoro rappresentano gli aspetti più rilevanti per i soggetti intervistati. Nella Rilevazione ISFOL PLUS è stata implementata una sezione[6] sulla soddisfazione lavorativa che consente sostanzialmente di produrre stime individuali circa la "qualità percepita" dell'occupazione che gli individui hanno, in funzione di 7 item specifici su aspetti dell'attività prestata e uno sull'impiego nel suo complesso. La scala è su base alto, medio-alto, medio-basso, basso.

Vediamo la fig. 11.1. Tendenze generali: il "trattamento economico" e "le prospettive di carriera" sono gli aspetti valutati con minor generosità. Al crescere dell'età si assiste ad un peggioramento generalizzato di tutti gli indicatori. Al crescere dell'istruzione aumenta solo la soddisfazione circa lo "sviluppo di competenze" e "acquisizione capacità professionali". Questi primi indicatori, in una lettura di genere, risultano essere percepiti in maniera un po' più negativa (circa un 10%) dalle donne. Sono leggermente più soddisfatti nel Nord-est del Paese. La soddisfazione è legata in maniera molto forte alla ricchezza familiare. Tendenze specifiche: "il clima lavorativo", "i compiti e le mansioni che si svolgono" e "l'orario di lavoro" sono percepiti come buoni, con un livello medio di soddisfazione intorno all'80%. "La stabilità dell'occupazione", "carico di lavoro giornaliero" e "giudizio complessiva sull'occupazione" sono percepiti in maniera assai soddisfacente, con un intervallo di risposte positive tra il 70 e l'80%

6. La quale recepisce il design dell'indagine sulla "Qualità del lavoro ISFOL" che ha cadenza biennale ed un campione molto più contenuto.

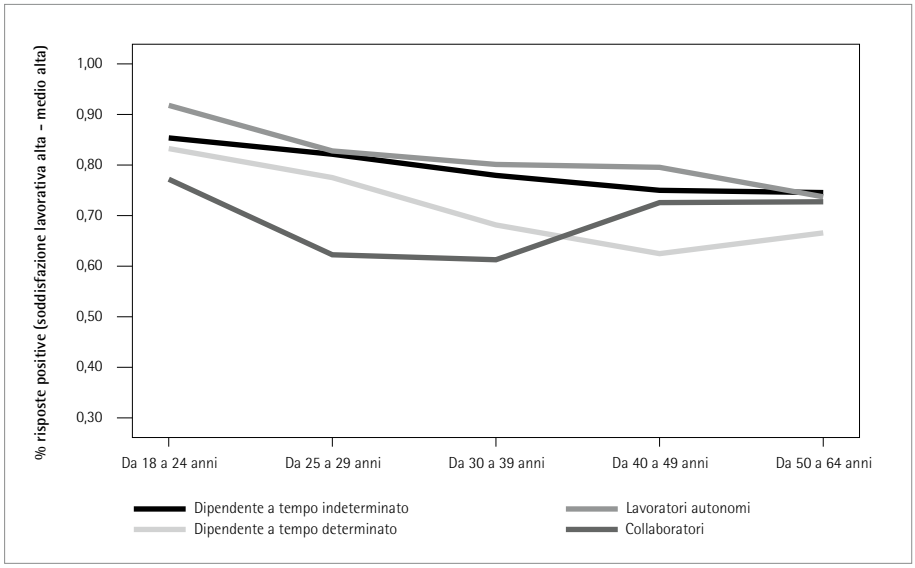
Figura 11.1 **Soddisfazione relativa all'attività lavorativa, per genere, area geografica, istruzione, età e reddito familiare**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

"La tutela dagli infortuni" e "lo sviluppo di competenze" registrano mediamente giudizi meno buoni, ma ancora largamente sufficienti (circa il 70% sono soddisfatti). Infine, insufficienti, sono i giudizi espressi circa il "trattamento economico" e "le prospettive carriera".
La soddisfazione del lavoro appare decrescente rispetto alla condizione lavorativa formale. Esiste una sorta di "sindrome di Stoccolma" per cui il soggetto giovane relativizza la sua condizione fino a trarre beneficio per le piccole cose positive all'interno di uno scenario negativo. Per esempio, nel grafico, vediamo i giovani collaboratori e dipendenti a termine avere livelli alti di soddisfazione. Questa iniziale soddisfazione si stempera rapidamente, appena si comprendono le differenze nel trattamento rispetto agli altri. I collaboratori in età avanzata sono i veri professionisti a collaborazione, soddisfatti come gli altri autonomi.

Figura 11.2 **Soddisfazione lavorativa, per classe d'età e tipo di contratto**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Controlliamo pertanto i lavoratori standard e non standard per alcune caratteristiche e scelte lavorative: l'istruzione, il settore, la tipologia aziendale, il part-time volontario o involontario; il lavorare su turni e quelli che lavorano con orario standard diurno (tab. 11.1). La percezione o giudizio sulla soddisfazione o benessere lavorativo è determinato sia dalla "permanenza" (anzianità lavorativa) che dall'ambiente (dimensione, settore), ovvero è una lettura frutto del passato - metabolizzato e istituzionalizzato - del lavoratore.

Tipicamente la presenza di lavoratori non standard nelle classi più alte è molto ridotta e spesso frutto di una selezione avversa o traumatica che va tenuta in debito conto.
I livelli di soddisfazione dei più giovani, carichi di aspettative, sono generalmente superiori a quelli dei lavoratori più anziani, tuttavia se nel privato il divario *standard* v/s *non standard* tende ad essere contenuto e costante, nel pubblico il permanere in condizioni non standard diminuisce molto la soddisfazione lavorativa complessiva.
I laureati esprimono maggior soddisfazione rispetto agli altri lavoratori ma l'effetto positivo si inverte per i lavoratori atipici che al crescere dell'età peggiorano i giudizi più che proporzionalmente rispetto agli altri titoli di studio.
Non particolarmente discriminante appare lo svolgere straordinari e il lavorare su più turni e, paradossalmente, è assai limitata la differenza di giudizio tra chi pensa di correre rischi sul lavoro e chi no. Senza declinare tutti i livelli della tabella sembra poter venir rintracciato un *fil rouge* tra stabilità dell'occupazione e soddisfazione lavorativa al di là della flessibilità organizzativa. Ovvero l'organizzazione non è vissuta "negativamente" poiché intrinseca nella mansione svolta quanto piuttosto il giudizio si appesantisce se la condizione lavorativa formale è difforme rispetto a medesime prestazioni. Ovvero la soddisfazione si legge in senso individuale e non collettivo, ovvero le differenze nei giudizi riportano differenze nei trattamenti ma non nella prestazione, lasciando - a nostro parere - spazio per una nuova valutazione delle strategie del personale che sempre meno dovrebbero "rendere disagevole" la vita all'individuo per motivi non inerenti la produzione del bene o servizio che concorre a creare.
Infine possiamo vedere un dato, finale, molto interessante: la soddisfazione è assai legata a mancate concessioni individuali. La mancata concessione di un part-time ha ridotto pesantemente la soddisfazione degli individui di età centrali, laddove la conciliazione richiede spesso come "ultima istanza" una modulazione dell'impegno lavorativo che, se non accordato, crea ricadute dirette sul benessere dell'individuo (e della sua famiglia).

Tabella 11.1 **Incidenza % soddisfazione (alta e medio alta) per lavoratori standard e non standard e per caratteristiche dell'occupazione**

Tipologia contrattuale	Standard				Non standard			
Classe d'età	18-29	30-39	40-49	50-64	18-29	30-39	40-49	50-64
L'azienda è								
Pubblica	90,0	82,0	73,0	75,0	81,0	68,0	58,0	52,0
Privata	80,0	76,0	74,0	73,0	76,0	65,0	74,0	71,0
Settore attività economica (Ateco 5)								
Agricoltura, caccia e pesca	82,0	84,0	87,0	61,0	64,0	72,0	84,0	59,0
Industria	84,0	73,0	69,0	73,0	75,0	77,0	82,0	72,0
Costruzioni	82,0	81,0	80,0	79,0	74,0	27,0	98,0	61,0
Commercio e Ristorazione	81,0	83,0	77,0	72,0	80,0	63,0	77,0	84,0
Servizi	81,0	78,0	74,0	74,0	77,0	65,0	62,0	67,0
Titolo di studio								
Licenza media	79,0	78,0	75,0	71,0	73,0	64,0	78,0	71,0
Diploma	83,0	79,0	75,0	75,0	78,0	70,0	67,0	58,0
Laurea	80,0	78,0	76,0	78,0	78,0	63,0	58,0	66,0
*Lei fa ore di straordinario retribuito o non retribuito **								
Sì, retribuito	84,0	84,0	78,0	78,0	82,0	77,0	60,0	58,0
Sì, non retribuito	75,0	70,0	73,0	70,0	73,0	52,0	52,0	81,0
No	81,0	72,0	73,0	72,0	78,0	68,0	70,0	61,0
*Il Suo lavoro è organizzato su più turni**								
No	83,0	77,0	77,0	73,0	79,0	68,0	67,0	60,0
Sì	80,0	78,0	70,0	75,0	80,0	73,0	60,0	68,0
*Lei ritiene di correre dei rischi per la sua salute o incolumità **								
No	84,0	81,0	77,0	80,0	82,0	77,0	65,0	76,0
Sì	76,0	71,0	70,0	61,0	69,0	54,0	64,0	32,0

›››

segue
Tabella 11.1

Tipologia contrattuale	Standard				Non standard			
Classe d'età	18-29	30-39	40-49	50-64	18-29	30-39	40-49	50-64
*Lei ha un orario di entrata e uscita cui deve attenersi rigidamente **								
No	86,0	85,0	80,0	78,0	82,0	74,0	78,0	61,0
Sì	78,0	73,0	71,0	72,0	78,0	67,0	57,0	63,0
*Lei ha un lavoro stagionale? **								
No	82,0	78,0	75,0	74,0	80,0	72,0	60,0	65,0
Sì	71,0	84,0	51,0	55,0	68,0	47,0	78,0	56,0
*Lei ha un contratto part-time? **								
No	83,0	78,0	75,0	75,0	81,0	69,0	64,0	62,0
Si	74,0	77,0	74,0	66,0	73,0	71,0	65,0	65,0
*Ha fatto richiesta di un contratto part-time senza che Le sia stato concesso?**								
No	85,0	79,0	76,0	75,0	81,0	69,0	66,0	60,0
Si	52,0	47,0	34,0	69,0	90,0	98,0	13,0	100

Nota: (*) domanda posta solo ai lavoratori dipendenti.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

11.2 Benessere (alias felicità, well-being, happiness)

In ambito psico-sociale, negli ultimi decenni, si è assistito ad un notevole incremento di studi centrati sul benessere soggettivo (Diener, Suh, Lucas e Smith, 1999). Il benessere soggettivo (Subjective Well-Being - SWB) è un fenomeno di natura interna legato alle esperienze degli individui (Diener, 1984) e si riferisce al modo in cui le persone percepiscono e valutano la propria vita (Shmotkin, 2005). È caratterizzato da due dimensioni tra loro collegate: cognitiva (riferita al processo globale di valutazione della propria esistenza e a processi specifici, come il lavoro, la famiglia o il tempo libero) ed emotiva (connessa all'esperienza di stati affettivi piacevoli o spiacevoli). Il benessere soggettivo è stato studiato in relazione a molte caratteristiche individuali, ad esempio: lo stato civile (Campbell, Converse e Rogers, 1976), le attività svolte nel tempo libero (Argyle & Martin, 1991) o dimensioni psicologiche come la personalità (Steca, Capanna, Mecaroni e Delle Fratte, 2005).
L'analisi dei fattori che determinano la soddisfazione nella vita nel suo complesso è centrale nella psicologia ma negli ultimi anni anche gli economisti hanno mostrato un

particolare interesse per le determinanti socio-economiche della soddisfazione nella vita[7].

Nella letteratura che studia le principali determinanti del benessere vi è un consenso sui principali fattori, che risultano piuttosto simili tra le varie nazioni[8]. Seguendo la classificazione adottata da Frey e Stutzer, è possibile suddividere le determinanti della soddisfazione in economiche (reddito, occupazione ecc.), e non economiche (personalità, fattori socio-demografici ecc.). All'interno delle determinanti di natura economica vi è una chiara evidenza della relazione negativa tra perdita del posto di lavoro e riduzione della soddisfazione della vita, sia in analisi che hanno utilizzato dati cross-sectional che in studi che hanno impiegato dati panel (Di Tella, MacCulloch and Oswald 2001, Wolfers 2003). La disoccupazione determina, oltre a perdite pecuniarie, anche riduzione dell'autostima, depressione, ansia e stigma sociale (Frey and Stutzer 2002, Goldsmith *et al.* 1996, Akerlof 1980). Winkelmann e Winkelmann (1998) hanno cercato di monetizzare i costi non pecuniari della perdita del lavoro utilizzando informazioni soggettive fornite dagli individui, ed hanno individuato dei costi per la perdita di salario inferiori rispetti ai costi non monetari. L'evidenza dell'effetto negativo della disoccupazione sulla soddisfazione permette di concludere in letteratura che la disoccupazione è ampiamente involontaria. Gli studi esistenti presentano ovviamente dei punti deboli. L'effetto negativo causato dalla disoccupazione, anche nei dati panel, potrebbe infatti semplicemente riflettere il fatto che il lavoratore non è più soddisfatto della sua occupazione e decide volontariamente di lasciare il lavoro. La mancata distinzione tra disoccupazione endogena ed esogena limita la possibilità di interpretare la relazione causale tra disoccupazione e soddisfazione nella vita. Inoltre, molte di queste analisi utilizzano dati cross-section, con tutti i limiti ad essi connessi.

Una seconda variabile economica oggetto di numerose indagini è rappresentata dal reddito. A differenza della disoccupazione, la relazione tra reddito e soddisfazione nella vita è meno chiara. Il punto di vista più diffuso è quello secondo cui un più elevato *reddito relativo* determina una maggiore soddisfazione (Frank 1985, 1997, 1999, Höllander 2001 e Keely 2000, Easterlin 1995, Clark and Oswald 1994, McBride 2001, Dynan and Ravina 2007). Inoltre gli individui commetterebbero degli errori nello stabilire *ex-ante* cosa lì può rendere contenti *ex-post* (Gilbert 2006). Vi è di solito una sopravvalutazione della soddisfazione determinata da eventi positivi e dell'effetto negativo di eventi tragici. Un esempio è rappresentato dai vincitori di lotterie che sono temporaneamente più felici, ma poi vedono riaggiustare la loro

7. Tra i principali contributi ricordiamo Clark e Oswald, 1994; Clark *et al.*, 1996; Gerlach e Stephan, 1996; Gerdtham e Johannesson, 1997; Korpi, 1997; Oswald, 1997; Theodossiou, 1998; Winkelmann e Winkelmann, 1998; Kahneman *et al.*, 1999; Frey e Stutzer, 2000; Frijters, 2000; Bertrand e Mullainathan, 2001; Clark *et al.*, 2001; Di Tella *et al.*, 2001; McBride, 2001; Lokshin e Ravallion e, 2001; Easterlin, 2001; Frey e Stutzer, 2002; Shields e Wailoo, 2002; Frijters *et al.*, 2004; Di Tella *et al.*, 2003; Clark, 2003; Ferrer-i-Carbonel e Frijters, 2004).

8. Per una *review* della letteratura si può fare riferimento a Oswald, 1997; Frey e Stutzer, 2002; Diener e Seligman, 2004; Hayo, 2004.

soddisfazione al livello precedente la vincita[9]. Un filone di studio meno diffuso ritiene che la soddisfazione degli individui non provenga soltanto dal reddito, bensì dall'agire secondo i propri valori e le proprie norme interne. Uno dei lavori in cui si è tenuto conto delle diverse concezioni di felicità degli individui è quello di Rojas (2005), il quale ha formulato la cosiddetta *Conceptual Referent Theories*. L'autore considera diversi concetti di felicità che gli individui hanno[10], individuando la sottostante concezione filosofica. Assumendo che la felicità è uno stato della mente, Rojas (2005) divide i concetti di felicità in due gruppi: quelli orientati all'interno, in cui la felicità deriva da un processo interiore, e quelli orientati all'esterno, in cui la felicità nasce da uno stimolo del mondo esterno. Il risultato interessante che emerge dal suo lavoro è che per le concezioni di felicità orientate all'esterno il reddito e l'occupazione risultano variabili significative, mentre non lo sono per gli individui che hanno una concezione di felicità orientata all'interno.

Le variabili di natura non economica che producono un effetto sulla soddisfazione nella vita sono rappresentate dall'età, stato civile, salute, livello di istruzione, beni relazionali. Per quel che riguarda l'età, il risultato che emerge da diversi lavori[11] è che la relazione con la soddisfazione abbia la forma ad U: i giovani e gli anziani risultano più felici rispetto agli individui che hanno 30-40 anni. Ugualmente gli individui sposati risultano più felici dei single, divorziati, separati o vedovi. La spiegazione, secondo Frey e Stutzer (2002), si troverebbe nel fatto che il matrimonio fornisce una fonte addizionale di autostima, supporto e compagnia. Godere di buone condizioni di salute rappresenta una delle principali determinanti della soddisfazione degli individui[12], mentre la relazione tra benessere e livello di istruzione sembra essere piuttosto debole (Campbell 1981, Witter *et al.* 1984) per effetto della covarianza esistente tra istruzione, reddito e status occupazionale. Infine, oltre la famiglia anche la frequenza degli amici ed il *network* di conoscenze degli individui contribuiscono al benessere ed alla felicità degli individui (Veehnoven 1994, Costa *et al.* 1985, Weiss 1973), mentre la relazione tra benessere/felicità e livello d'istruzione è stata spesso spiegata alla luce della stretta correlazione esistente tra istruzione e livello di reddito (Frey e Stutzer, 2002, Campbell 1981, Witter *et al.* 1984). I risultati emersi dai lavori empirici che hanno studiato questa relazione mostrano risultati contrastanti, sebbene nella maggior parte dei lavori, dopo aver controllato per la variabile reddito, risulta esserci una

9. In psicologia la *set-point theory* suggerisce che gli individui hanno un punto fisso di felicità determinato dalla personalità e dalle caratteristiche genetiche. Gli eventi della vita positivi e negativi determinano degli spostamenti dal punto, ma nel corso della vita ognuno ritorna al livello di *set-point*.

10. La definizione di felicità secondo gli Storici consiste nell'accettazione degli eventi della vita; in base ad una concezione Edonista invece la felicità consiste nel raggiungimento del piacere e nell'assenza di dolore; la soddisfazione per la vita consiste in una concezione filosofica secondo cui la felicità deriva dalla valutazione positiva della propria condizione esistenziale; infine, in base alla concezione della realizzazione della condizione umana, la felicità sarebbe rappresentata dal piena espressione degli esseri umani nella loro essenza (Rojas 2005). Altri concetti di felicità, quali armonia, laetitia, beatitudine, tranquillità e fortuna, sono stati considerati nel lavoro di Tenaglia (2008).

11. Blanchflower 2008; Blanchflower e Oswald 2007; Helliwell 2003; Oswald 1997.

12. Okun *et al.* 1984.

relazione positiva tra istruzione e felicità. Castriota (2006) afferma che ci sono una serie di spiegazioni in base alle quali livelli di istruzione più elevati dovrebbero aumentare il livello di soddisfazione nella vita quali: la necessità di un livello minimo di istruzione per poter apparire in pubblico senza vergogna; l'acquisizione di conoscenze ha una utilità in sé poiché si tratta di un bene normale; la più elevata probabilità di trovare un impiego, di avere un salario più elevato ed un'occupazione di migliore qualità; avere un effetto positivo sulla salute poiché si hanno abitudini più salutari e si ricorre maggiormente ad un dottore quando necessario. Clarck e Oswald (1994) affermano invece che livelli più elevati di istruzione incrementano il livello di aspirazioni degli individui, generando maggiore frustrazione nel caso di perdita dell'occupazione.
Si ricorda il carattere sperimentale di questi quesiti, somministrati in coda alla rilevazione, tuttavia la selezione del campione sembra assai contenuta e il peso panel corregge sui livelli no-panel le eventuali distorsioni. Ricordiamo che i dati sono ottenuti da moduli ad hoc somministrati alla popolazione longitudinale solo previa richiesta di disponibilità a fornire ulteriori risposte rispetto al questionario base della rilevazione. L'(auto)selezione delle popolazioni dei rispondenti ai quesiti sul Benessere e IMC sono assai contenute rispetto a 4 controlli demografici: per l'età, il genere, l'area geografica e l'istruzione le selezioni sembrano, tab. 11.2, non significative.

Tabella 11.2 **Selezione dei rispondenti coinvolti nella somministrazione dei nuovi quesiti sul benessere e sull'IMC rispetto al campione dell'indagine ISFOL PLUS**

	Campione		Sub campione	
	%	Interviste	%	Interviste
Genere				
Maschio	54,3	15275	54,3	8704
Femmina	45,8	18655	45,7	10517
Classe di età				
Da 18 a 29	23,5	13088	23,5	7386
Da 30 a 39	27,6	5970	27,6	3660
Da 40 a 49	23,5	2897	23,5	1828
Da 50 a 64	25,4	11975	25,4	6347
Area geografica				
Nord	47,1	13880	47,1	8495
Centro	19,8	6343	19,8	3657
Sud e Isole	33,1	13707	33,1	7069

›››

segue
Tabella 11.2

	Campione		Sub campione	
	%	Interviste	%	Interviste
Titolo di studio				
Lic. media	41,8	9191	41,8	4881
Diploma	43,6	17289	43,6	9949
Laurea	14,7	7450	14,7	4391
Tipologia intervistato				
Panel	56,6	19221	100,0	19221
No Panel	43,4	14709		

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nell'ambito della letteratura psico-sociale, lo strumento più utilizzato per la misurazione della soddisfazione di vita è la Satisfaction With Life Scale (Diener *et al.*, 1985). La SWLS è costituita da 5 item, con scala likert (a 7 posizioni, da 1= fortemente in disaccordo a 7 = fortemente d'accordo), che mirano a valutare il grado di soddisfazione rispetto alla propria vita. L'attendibilità della scala è molto buona (con un indice di attendibilità pari a 0.87) e la validità concorrente (misurata con più strumenti psicometrici) è più che adeguata. Per ottenere la versione italiana della SWLS, come indicato nella letteratura specialistica (Pancheri e Sirigatti, 1997) si è fatto ricorso ad un approccio multiplo per ottenere una adeguata traduzione e verificare l'equivalenza della versione ottenuta con la versione originaria. Per questo motivo è stata realizzata una *back-translation*, ossia un'ulteriore traduzione dalla lingua inglese verso quella italiana. Quest'ultima versione è stata valutata come molto o del tutto coincidente con la versione originaria da due esperti madrelingua inglese. Inoltre, lo strumento utilizzato è del tutto simile al risultato dell'adattamento italiano a cura di Di Fabio e Busoni (2009). La somma delle risposte da parte di un soggetto ai singoli item dello strumento è in grado di fornire - secondo gli autori - un valido indice di misura relativo al livello di soddisfazione di vita.
Tradizionalmente, la SWLS è utilizzata in modalità "carta-e-matita", mentre, come è noto, l'indagine PLUS viene realizzata in modalità CATI. Per questo motivo, abbiamo ritenuto opportuno provvedere ad una nuova verifica psicometrica dello strumento, realizzata su un campione di 2.000 soggetti estratti casualmente dal campione Panel. L'analisi ha confermato l'esistenza di una struttura monofattoriale, in grado di spiegare il 63,9% della varianza (tab. 11.3).

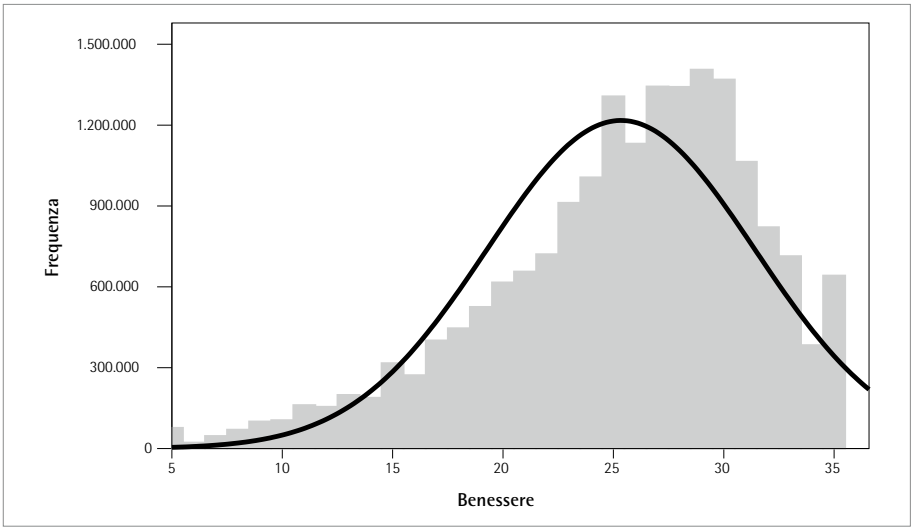
Tabella 11.3 **Fattori costituenti la variabile benessere: saturazioni fattoriali, varianza spiegata e attendibilità**

Saturazioni Fattoriali	Uomini	Donne	Totale
Da molti punti di vista la mia vita è prossima all'ideale	0,800	0,859	0,829
Le mie condizioni di vita sono eccellenti	0,797	0,805	0,800
Sono soddisfatto della mia vita	0,827	0,864	0,844
Finora ho avuto le cose importanti che desidero nella vita	0,764	0,719	0,741
Se potessi vivere nuovamente la mia vita non cambierei praticamente nulla	0,769	0,792	0,779
Varianza spiegata (%)	62,7	65,5	63,9
Attendibilità	0,59	0,60	0,59

Fonte: ISFOL PLUS 2008

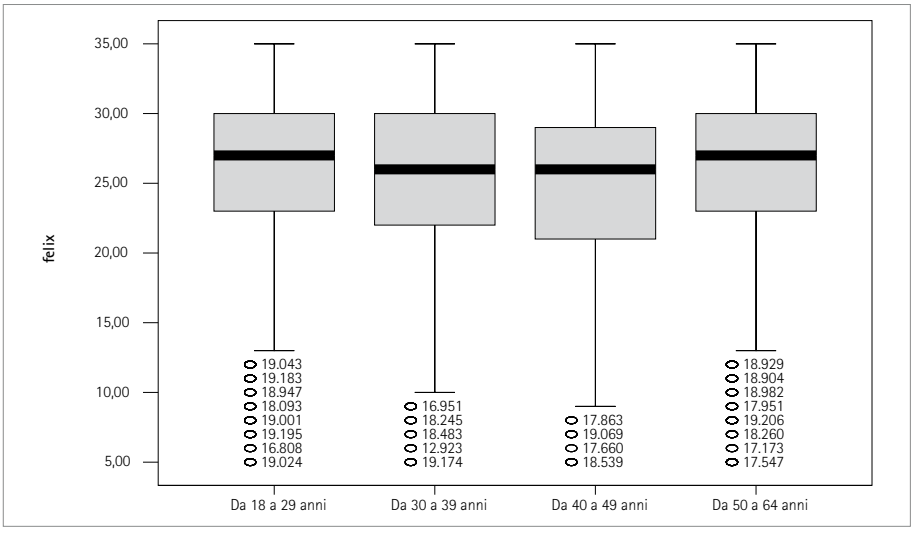
I risultati confermano la bontà psicometrica dello strumento e la possibilità di utilizzare come indice sintetico il totale aritmetico dei punteggi di ciascun item. Vediamo, fig. 11.3 alcune ulteriori analisi dell'indicatore: distribuzione e statistiche descrittive.
La distribuzione della variabile è pseudo normale (valore medio 25,3) con una asimmetria a destra della mediana (valore 26) con una moda posizionata nella parte della distribuzione che registra maggior benessere individuale (valore 29). Il range è compreso tra i valori 5 e 35. Il primo quartile è il più vasto, raggruppa i valori da 5 a 22, il benessere appare diffuso.
L'andamento dell'indicatore di benessere (fig. 11.4) o, impropriamente, di felicità rispetto all'età è prima decrescente (giovani), stabile e poi crescente (anziani), formando una curva che ricorda molto uno *smile* (si vede bene nella fig. 11.4). Le medie sono di poco inferiori per le classi centrali mentre la volatilità (deviazione standard) è relativamente omogenea. Rari i casi di *outliner*.

Figura 11.3 **Distribuzione della variabile Benessere (range 5-35) costruita per somma algebrica dei 5 item (1-7)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

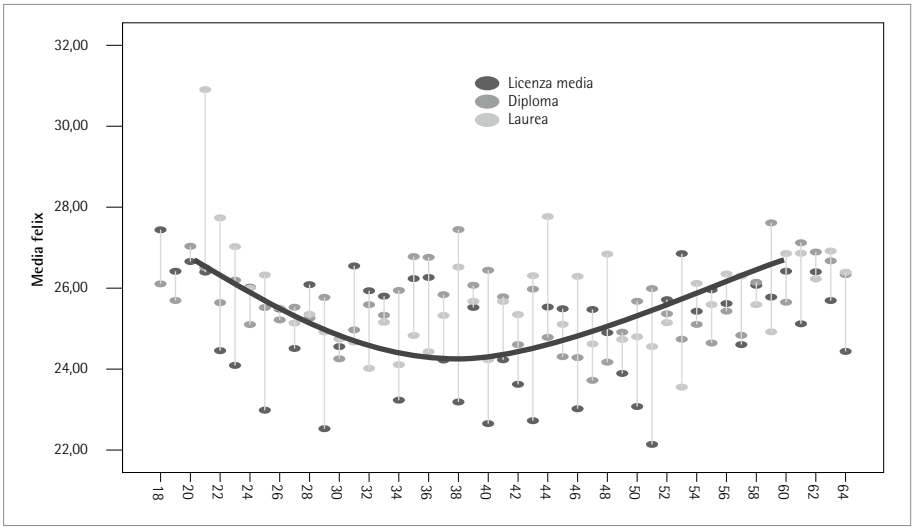
Figura 11.4 **Distribuzione della variabile Benessere per classi d'età: media e deviazione standard**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'istruzione dovrebbe essere uno dei controlli più esplicativi della distribuzione del benessere, sia in termini reali (effettivo raggiungimento di un tenore di vita buono) che in termini di percezione (comprensione del quesito in termini di misurazione del benessere). Infatti, fig. 11.5, la popolazione si stratifica (o segmenta) anche relativamente al benessere per tipologia di istruzione: con i laureati mediamente su livelli di maggior soddisfazione rispetto ai diplomati e, infine, a coloro che hanno la scuola media. Caratteristico l'andamento ad "U aperta" o "smile" del benessere rispetto all'età.
Questo risultato è in linea con i risultati della letteratura empirica che mostrano in prevalenza, una volta controllati i livelli di reddito, una relazione positiva tra livello di istruzione e soddisfazione/felicità (Castriota 2006). Le eccezioni, fortunatamente, sono molte e a livello individuale l'eterogeneità di questo indicatore è assai alta, lasciando intravedere a tutti la possibilità di essere soddisfatti o felici indipendentemente dalla istruzione posseduta.

Figura 11.5 **SMILE CURVE, ovvero l'andamento della variabile benessere per età e titolo di studio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

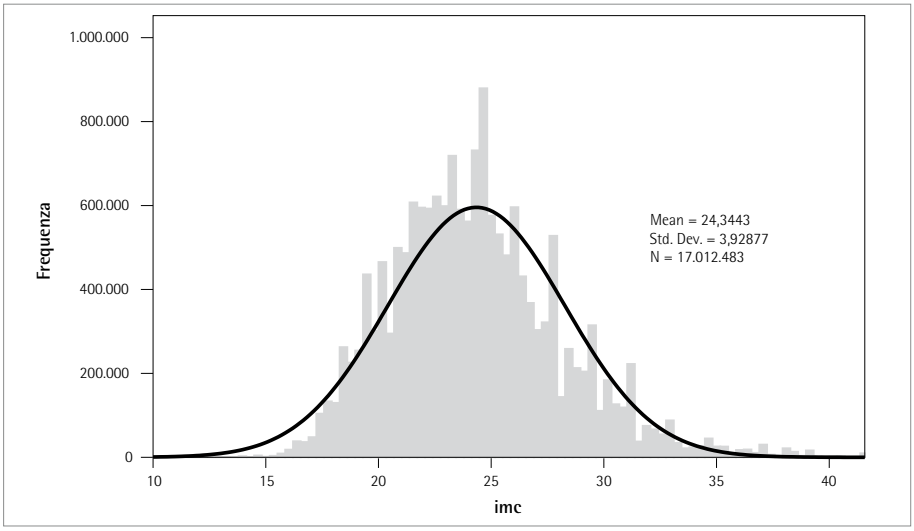
11.3 L'indice di massa corporea (BMI)

La salute è un indicatore prezioso per comprendere i comportamenti individuali. I comportamenti degli individui sono dettati da molti aspetti non osservabili, tra i più rilevanti c'è proprio la salute. L'organizzazione mondiale della Sanità propone batterie di

quesiti molto complesse e dettagliate per identificare i vari livelli di autonomia e salute degli individui. Ovviamente nel caso di una rilevazione telefonica si deve giungere a sintesi molto drastiche. Il"sentirsi bene" è un concetto ampio che va oltre il limiti della autonomia o della malattia. L'indice di massa corporea è uno strumento largamente utilizzato, anche a livello internazionale, per indicare alcune caratteristiche antropometriche predisponesti, se non proprio alla malattia, quanto meno al disagio fisico.
Un recente filone di studi economici ha prestato attenzione alla relazione esistente tra obesità e felicità. Nel lavoro di Avner Offer (2006), viene ad esempio argomentato come l'aumento di ricchezza delle società avanzate ha cambiato la vita degli individui, non determinando tuttavia un aumento di benessere o felicità. Le persone hanno infatti perduto la capacità di autocontrollo e si sono diffusi divorzi, *addictive behaviors* ed eccessi di alimentazione[13]. Una delle conclusione di Offer è che l'obesità riduce la felicità ed il benessere degli individui. Oswald e Powdthavee (2007) trovano che la salute mentale ed il benessere in Germania e Gran Bretagna sono minori tra gli individui obesi. Tuttavia, questa correlazione negativa non stabilisce secondo gli autori una causalità, ignora la differenza tra preferenze medie e marginali tra gli individui, può essere determinata dalla circostanza che gli individui più infelici sono spinti a mangiare di più ed infine può riflettere il fatto che l'utilità del soggetto che mangia è crescente all'aumentare del cibo mangiato, ma decrescente rispetto allo stock di peso accumulato. Le caratteristiche individuali inoltre influenzano la percezione del peso corporeo. Nel momento in cui Oswald e Powdthavee (2007) tengono conto del livello di istruzione e del livello di reddito nell'equazione stimata, all'aumentare di questi ultimi aumenta la percezione di essere sovrappeso. Ciò che infine i due autori sottolineano è che ciò che conta è il peso relativo.
Se infatti risulta più facile essere sovrappeso in una società composta da individui sovrappeso, l'utilità delle persone dipende dal peso relativo. In un mondo in cui gli individui fanno dei paragoni, gli individui tendono ad emularsi, e l'obesità può diffondersi in maniera contagiosa, innescata da una riduzione ei prezzi del cibo.
Si mostra nella fig. 11.6 la distribuzione dell'indice di massa corporea per la popolazione 18-64 anni rispondente del sottocampione ISFOL PLUS, pari a oltre 13.000 individui. Come si può vedere larga parte del nostro campione - fortunatamente - è nelle fasce centrali, tra i livelli 19 e 26 dell'IMC, ovvero senza particolari rischi per la salute. Piccole quote della popolazione PLUS sono prossime ai livelli soglia di rischio grave (+35) o molto grave (+40). Verso il basso è da segnalare la condizione di "sottopeso" di una percentuale non insignificante di individui, anch'essa correlate a patologie o a stati di malessere, in particolare per la componente femminile. Nella fig. 11.7 si mostra la distribuzione per classi d'età: la media è crescente e la varianza costante, con pochi casi *outliner*.

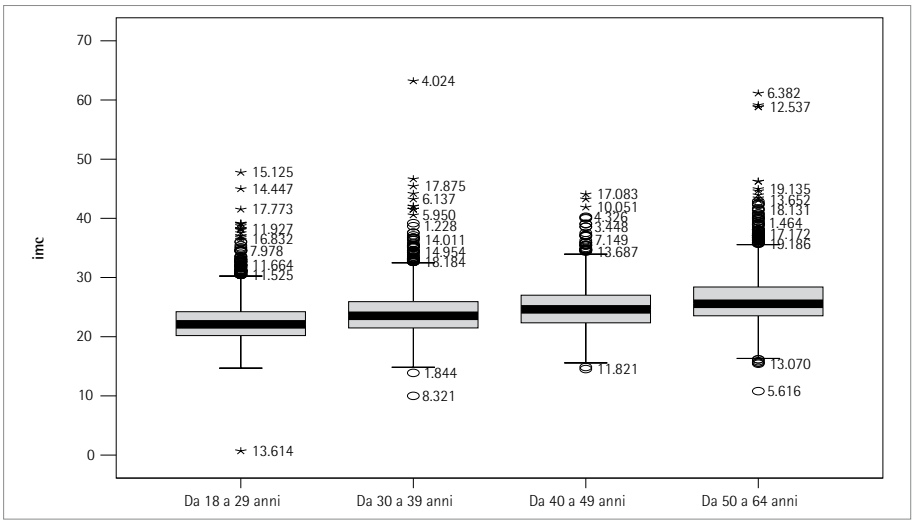
13. Per un approfondimento su fenomeni di eccessiva alimentazione e problemi legati all'aumento di peso corporeo si vedano Offer (1998, 2001).

Figura 11.6 **Distribuzione della variabile Indice di massa corporea (IMC)**



Livelli di rischio, OMS: 19-24 Minimo, 25-26 Basso, 27-29 Moderato, 30-34 Alto, 35-39 -Molto alto, 40+ Estremamente alto.
Fonte: ISFOL PLUS 2008

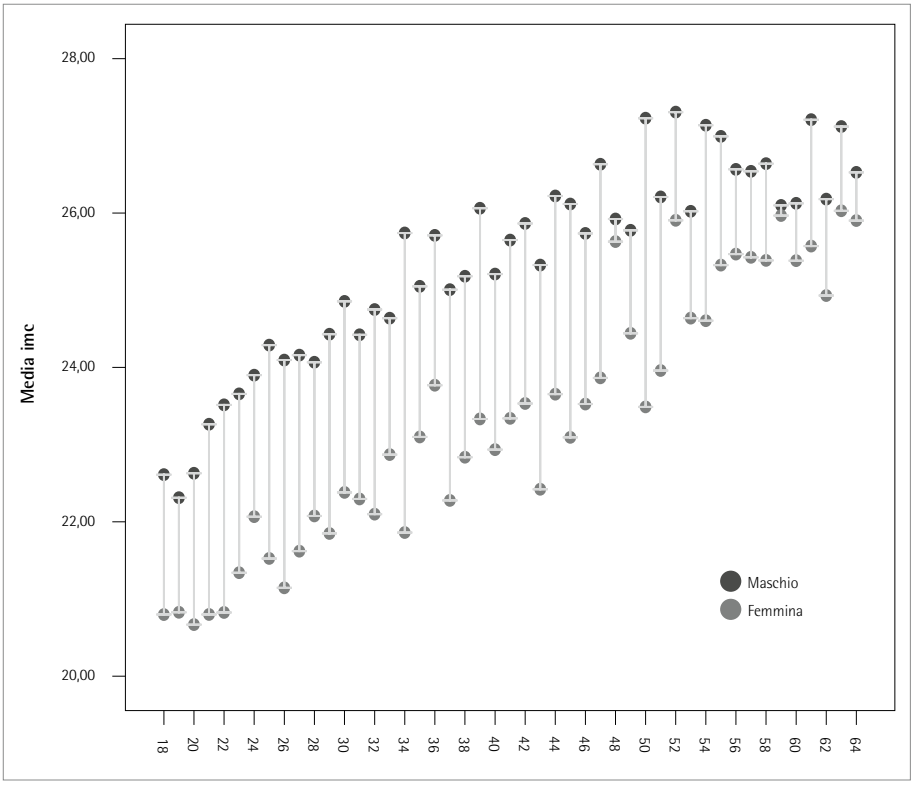
Figura 11.7 **Distribuzione dell'IMC per classi d'età: media e deviazione standard**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Nella fig. 11.8 osserviamo proprio la distribuzione di genere per età dell'IMC. Le donne sono, comprensibilmente, sistematicamente su livelli inferiori rispetto agli uomini con una convergenza dei trend verso le età più elevate.

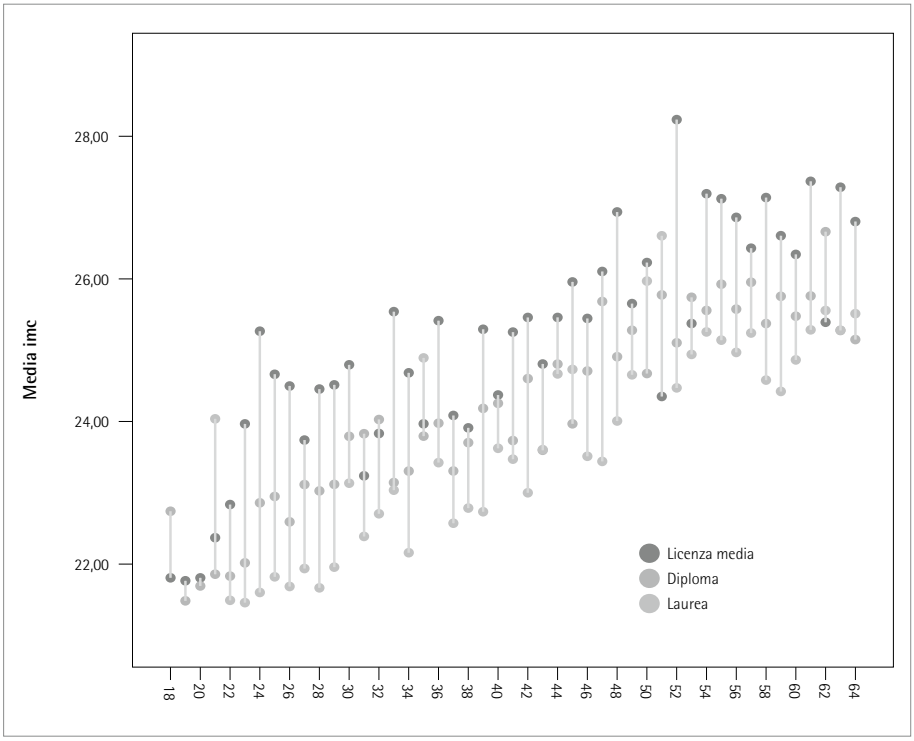
Figura 11.8 **Andamento della variabile IMC per genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Anche controllando per il titolo di studio, fig. 11.9, appare confermata una stratificazione dell'IMC rispetto ai livelli di istruzione, con un indice più basso (e quindi una salute teorica) superiore al crescere del grado di istruzione. Questo risultato è in linea con quelli ottenuti per la Germania e la Gran Bretagna nel lavoro sopra richiamato di Oswald e Powdthavee (2007).

Figura 11.9 **Andamento della variabile IMC per titolo di studio**



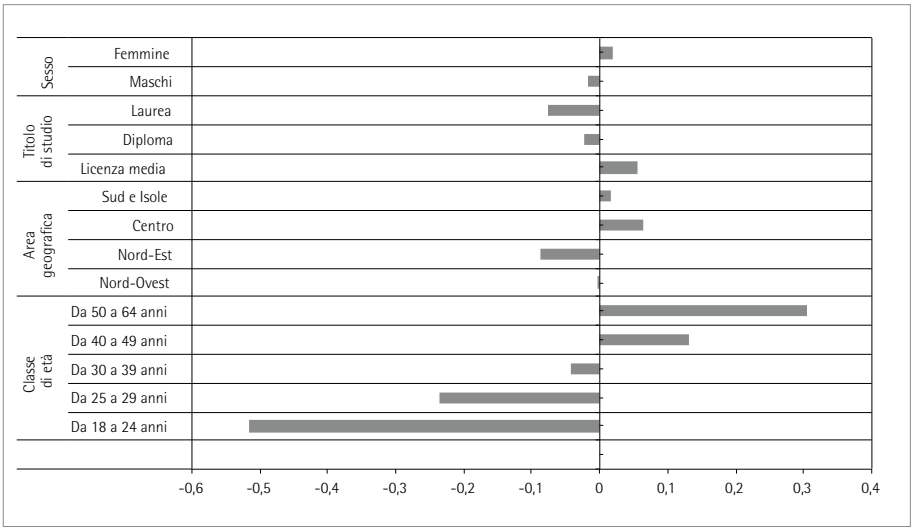
Fonte: ISFOL PLUS 2008

11.4 Senso civico e domanda di sanzionamento

La letteratura economica, con un certo ritardo rispetto ad altre discipline, ha iniziato a comprendere il valore di cittadini probi in luogo di indifferenziati individui, intenti a massimizzare - senza scrupoli - le proprie utilità. Il senso civico, o attitudine al viver comune, al senso della legalità, la sensibilità verso la dimensione del dolo di un comportamento, sono divenute informazioni preziose per comprendere anche quali attività (leve fiscali, pedaggi, incentivi, ecc.) poter utilizzare per correggere alcune distorsioni o fare politiche distributive. Questo esercizio non pretende di rispondere a questi bisogni, tuttavia è un tentativo di iniziare a capire i problemi di misurazione di questi fenomeni e di esplorare quali percezioni gli individui esprimono a riguardo di temi a lungo messi da parte.
Chiedere ad una persona se si comporta in un certo modo, generalmente non edificante, rischia di scontare problemi di under-reporting dovuto ad un effetto di "dissimulazione",

ovvero si predica bene ma si razzola male. Pertanto si è preferito rendere impersonale la questione e misurare, economicamente, la sanzione che si reputa corretta per i vari comportamenti elencati. Questi indicatori sono stati ricondotti ad un indicatore generale considerando la somma algebrica delle penalità (in euro) date alle singole questioni presentate e si configura come una approssimazione del senso di avversione e condanna dei singoli comportamenti identificati dai quesiti 1-8.
Nella fig. 11.10 si mostra, pertanto, l'incidenza dell'indicatore sintetico per una serie di variabili socio-demografiche. Appare evidente il sentimento di avversione ai comportamenti menzionati in relazione al crescere dell'età anagrafica del rispondente (classi d'età). Più omogenea è la valutazione di questi comportamenti a livello territoriale e di genere. Anche l'istruzione appare correlata positivamente, ma in maniera debole, con l'avversione e il giudizio negativo nei confronti dei comportamenti presi ad esempio. La media non è un felice strumento per rappresentare queste questioni. Così come in termini generali posizioni polari (essere a favore o contro) non posso essere ben rappresentate con un indicatore sintetico che ne media le posizioni su posizioni irreali e, tra l'altro, "Pareto" inefficienti per entrambe le parti, anche nel nostro caso è opportuno non eccedere in sintesi eccessive in presenza di così tanta eterogeneità.

Figura 11.10 Valori standardizzati per la variabile di sintesi degli 8 indicato di senso civico (somma algebrica)



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Vediamo, fig. 11.11, relativamente all'età alcune posizioni specifiche (rimarchiamo che questi indicatori non sono stime, valori assoluti per la popolazione ma relativi ai soggetti

presenti in PLUS che è una indagine sull'offerta di lavoro, inoltre ricordiamo che il quesito prevedeva sempre delle sanzioni, lasciando all'individuo il compito di quantificarne l'entità, ovvero il gradiente della sanzione):

1. **assentarsi durante il lavoro** è giudicata in maniera assai negativa oltre i 40 anni, mentre per i più giovani appare largamente accettato come comportamento;
2. **non fare la scontrino - non emettere la fattura** è anch'esso caratterizzato da una distribuzione per età che vede gli over 40 particolarmente avversi e gli under 40 molto meno intransigenti;
3. **sporcare o inquinare** è poco sentito dai giovani o forse lo quantificano, in termini relativi, con sanzioni basse;
4. **parcheggiare o intralciare il passaggio** è visto sempre in maniera meno indulgente dai più giovani;
5. **ricevere un assegno destinato ad altri** non è visto come un comportamento da sanzionare in maniera grave, neanche dalle classi più anziane, quasi fosse una opportunità da cogliere;
6. **non aver pagato le tasse** è visto, in termini comparati con gli altri quesiti, in maniera meno favorevole dai giovani e anche i più anziani mostrano una certa severità;
7. **riusare banconote false per 100** euro sembra non destare particolare sdegno dai giovani e meno giovani, solo oltre i 50 anni il comportamento appare censurabile e da sanzionare pesantemente;
8. **riusare banconote false per 1.000** euro registra un comportamento speculare all'azione precedente, sebbene la prima sia molto meno rilevante in termini economici della secondo, ovvero si censura la qualità dell'azione e non la quantità del danno che produce. Questo aspetto sembra far trasparire una certa cultura giuridica negli intervistati.

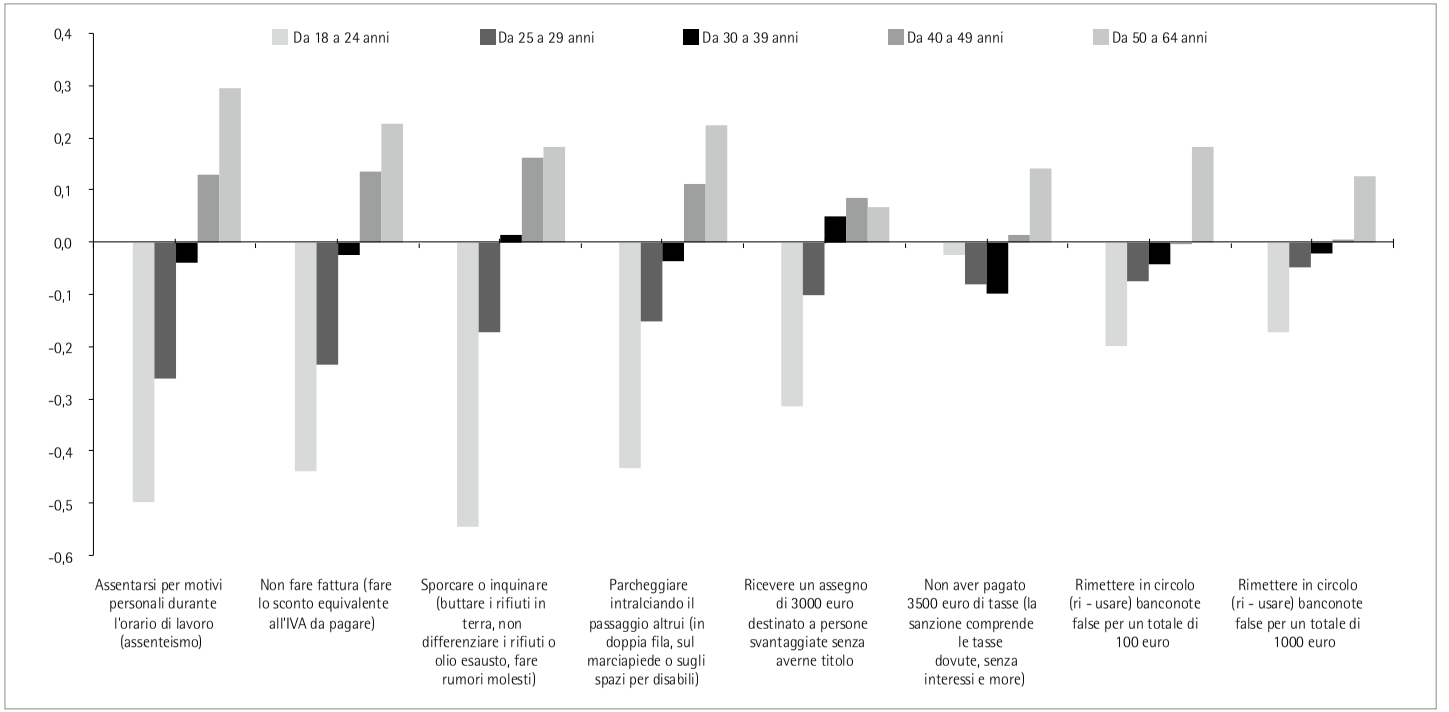
Relativamente al titolo di studio, fig. 11.12, invece si registrano i seguenti comportamenti

1. **assentarsi durante il lavoro** è giudicata in maniera assai negativa da chi ha la scuola dell'obbligo, mentre per i laureati e diplomati appare largamente accettato come comportamento;
2. **non fare la scontrino** è un malcostume stigmatizzato in maniera omogenea per livello di istruzione;
3. **sporcare o inquinare** è poco sentito da chi ha una istruzione superiore;
4. **parcheggiare o intralciare il passaggio** è visto in maniera speculare al punto 3 su livelli sanzionatori superiori;
5. **ricevere un assegno destinato ad altri** non è visto come un comportamento da sanzionare in maniera grave, da chi ha studi medio inferiori mentre è deprecabile per chi possiede una istruzione superiore;
6. **non aver pagato le tasse** non ci sono comportamenti significativamente diversi per titolo di studio;

7. **riusare banconote false per 100** euro sembra non destare particolare sdegno ai laureati e diplomati, mentre per chi ha studi più brevi risulta un comportamento da sanzionare in maniera netta;
8. **riusare banconote false per 1.000** euro registra un comportamento speculare all'azione precedente, sebbene la prima sia molto meno rilevante in termini economici della secondo, ovvero si censura la qualità dell'azione e non la quantità del danno che produce.

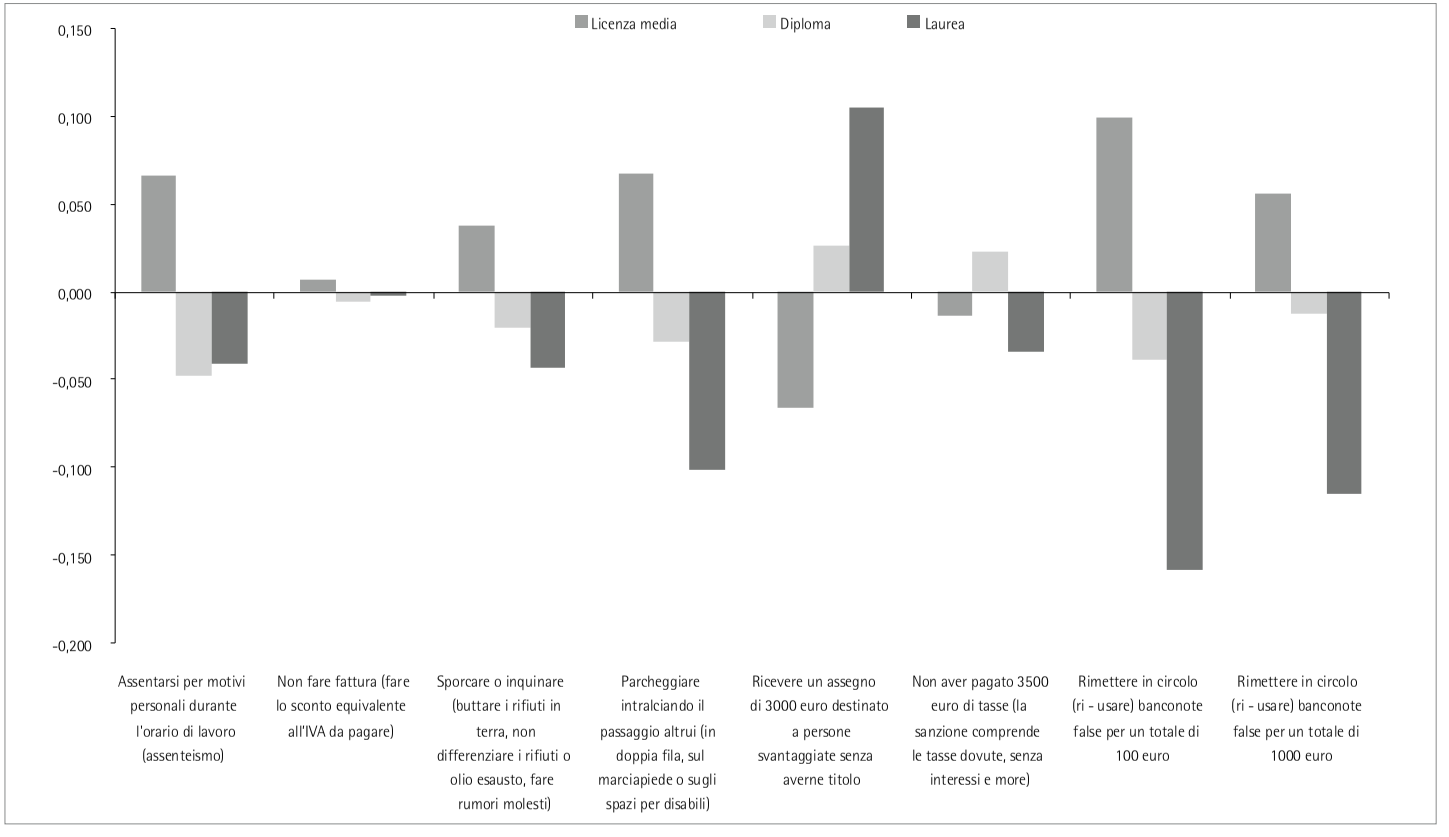
Vediamo di seguito i livelli di avversione verso le "questioni sottoposte agli intervistati" anche per genere, area geografica e titolo di studio. Il Centro-sud sembra essere più intransigente nei confronti di questi comportamenti rispetto al Nord (sia Ovest che Est), che risulta più disponibile a tollerare, in particolare per i primi quesiti (1-5). Il Sud è estremamente avverso alla pratica di rimettere in circolo banconote false ma molto tollerante rispetto a chi riceve denaro erroneamente e lo accetta. Il genere si caratterizza per una maggiore severità nei giudizi da parte delle donne per i quesiti 4, 6, 7, 8 e 9, mentre gli uomini stigmatizzano in particolare il comportamento 2, non fare lo scontrino.

Figura 11.11 **Valori standardizzati per alcuni indicatori di "senso civico" per d'età (-1 = minima penalità +1 massima penalità)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 11.12 **Valori standardizzati per alcuni indicatori di "senso civico" per istruzione (-1 = minima penalità +1 massima penalità)**



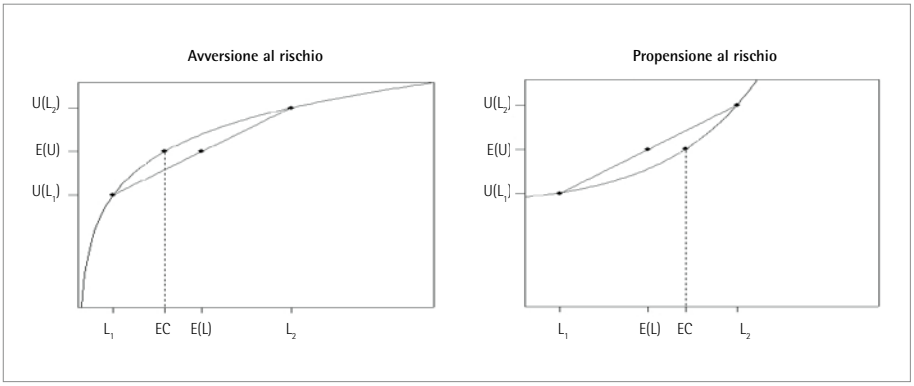
Fonte: ISFOL PLUS 2008

11.5 Avversione al rischio

Molto spesso una delle caratteristiche riconosciute al mondo del lavoro italiano è uno spiccato e diffuso spirito imprenditoriale. La piccola e piccolissima impresa è tipica del nostro tessuto produttivo e coinvolge larga parte della nostra occupazione. I distretti industriali, i poli tecnologici, l'indotto di grandi fabbriche, ma anche i professionisti associati o le società di servizi spesso sono nati su iniziative individuali o su tradizioni familiari. La domanda cui vorremmo rispondere è la seguente: questa caratteristica è endogena e costante? Ovvero se arriva una crisi globale o uno shock esogeno (tecnologico piuttosto che normativo) l'atteggiamento delle persone metabolizza il cambiamento e modifica le proprie sensibilità verso il rischio d'impresa. Per tentare una prima misurazione di tutto ciò abbiamo, nei limiti epistemologici e con tutte le cautele del caso, sottoposto alle persone intervistate una scelta ipotetica che si basa su un "noto programma televisivo"[14]. Vediamo come possiamo tradurre la teoria in un esperimento. La prima domanda dell'*Indagine PLUS* relativa all'atteggiamento verso il rischio è la seguente: "Per poter capire il suo atteggiamento nei confronti delle scelte economiche, Le chiediamo di immedesimarsi in questa situazione. Ci sono due buste chiuse: in una ci sono 100.000 euro. Nell'altra zero. Una delle due è sua. Per la sua busta Le offro 20.000 euro: accetta?". Agli intervistati che rispondono negativamente, viene chiesto "Per quale somma sarebbe disposto/a a cedere la sua busta?". In questa situazione ipotetica, tenere la busta equivale a partecipare a una lotteria rischiosa che ha valore atteso pari a 50.000 euro. Come mostrato nella fig. 11.12, l'individuo può ricevere un importo L_1 nel caso sfavorevole (con probabilità del 50%), oppure un importo L_2 nel caso favorevole (sempre con probabilità del 50%). Il valore atteso della lotteria è la media dei due importi, pari ad *E(L)* e nel nostro caso uguale a 50.000 euro. Secondo la teoria economica, però, la valutazione della lotteria non viene fatta in base ai semplici importi monetari, ma in relazione all'utilità che essi forniscono all'individuo. Se chiamiamo *U(x)* la funzione di utilità individuale, l'utilità attesa della lotteria è *E(U)*, pari alla media fra $U(L_1)$ e $U(L_2)$. L'*equivalente certo* di una lotteria è la somma ottenibile con certezza che rende l'individuo indifferente tra partecipare alla lotteria e accettare la somma certa. Nella fig. 11.13, l'equivalente certo è l'importo *EC* tale che *U(EC)=E(U)*.

14. Questa scelta è stata fatta per ridurre il tempo di spiegazione delle "regole del gioco" dell'esercizio, poiché al telefono non è semplice proporre "questioni ipotetiche", in termini neutrali rispetto all'età e all'istruzione del rispondente (per ottenere interpretazione omogenee e risposte confrontabili). Utilizzando un "gioco" noto abbiamo chiesto come avrebbero reagito ad una situazione di scelta in un meccanismo che conoscono poiché probabilmente lo hanno visto in televisione.

Figura 11.13 **L'equivalente certo (EC) come misura dell'atteggiamento verso il rischio**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Tanto maggiore è l'avversione al rischio, tanto minore è l'equivalente certo, perché l'individuo è disposto a ricevere una somma più bassa pur di eliminare l'incertezza dell'esito della lotteria. In particolare, un individuo è definito "avverso al rischio" se l'equivalente certo è minore del valore atteso della lotteria, "neutrale" se l'equivalente certo è uguale al valore atteso, e "propenso al rischio" se l'equivalente certo è maggiore del valore atteso. Nella parte sinistra del grafico è rappresentato un caso di avversione al rischio, in cui *EC<E(L)*, mentre nella parte sinistra è raffigurato un caso di propensione al rischio, in cui *EC>E(L)*.

Poiché le domande del questionario PLUS chiedono all'intervistato per quale somma sarebbe disponibile a rinunciare alla lotteria, esse permettono di individuare l'equivalente certo di tale lotteria per ciascun intervistato, che può essere dunque classificato come avverso al rischio, neutrale o propenso al rischio. Nella tab. 11.4 riportiamo l'atteggiamento rispetto al rischio degli intervistati panel suddivisi per sesso e fasce d'età. La percentuale di persone avverse al rischio è crescente con l'età sia fra gli uomini che fra le donne, mentre tale percentuale è maggiore per le donne rispetto agli uomini, per qualsiasi classe di età. In totale, la percentuale di individui avversi al rischio è pari al 63,5%, mentre i neutrali sono il 18,8% e i propensi al rischio sono il 17,7%.

Tabella 11.4 **L'avversione al rischio secondo sesso ed età**

	Da 15 a 29 anni	Da 30 a 39 anni	Da 40 a 49 anni	Da 50 a 64 anni	Totale
Uomini					
Avverso	55,2	56,1	60,9	66,5	59,6
Neutrale	22,4	25,1	20,7	18,8	21,8
Propenso	22,4	18,8	18,4	14,7	18,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne					
Avverso	63,3	67,4	71,1	75,3	68,2
Neutrale	16,7	15,8	13,9	13,0	15,2
Propenso	20,0	16,8	15,0	11,8	16,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale					
Avverso	59,2	61,8	65,0	69,6	63,5
Neutrale	19,6	20,4	18,0	16,7	18,8
Propenso	21,2	17,8	17,0	13,7	17,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

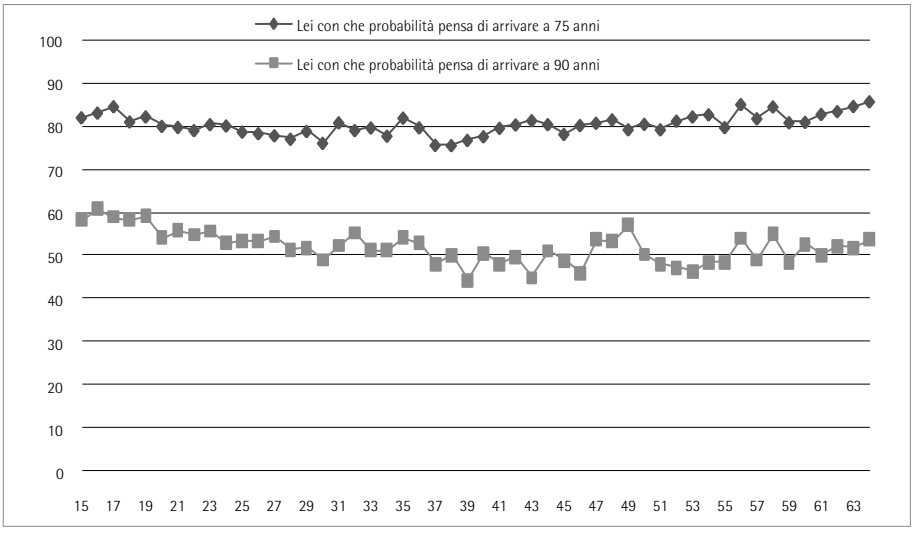
Fonte: ISFOL PLUS 2006

Sarà interessante vedere come questa propensione reagirà alla crisi del 2009, ovvero se il coraggio è una dote innata o frutto del calcolo e se la resilienza degli italiani sarà in grado di far ripartire le sfide imprenditoriali dopo la crisi.

11.6 Aspettative di sopravvivenza

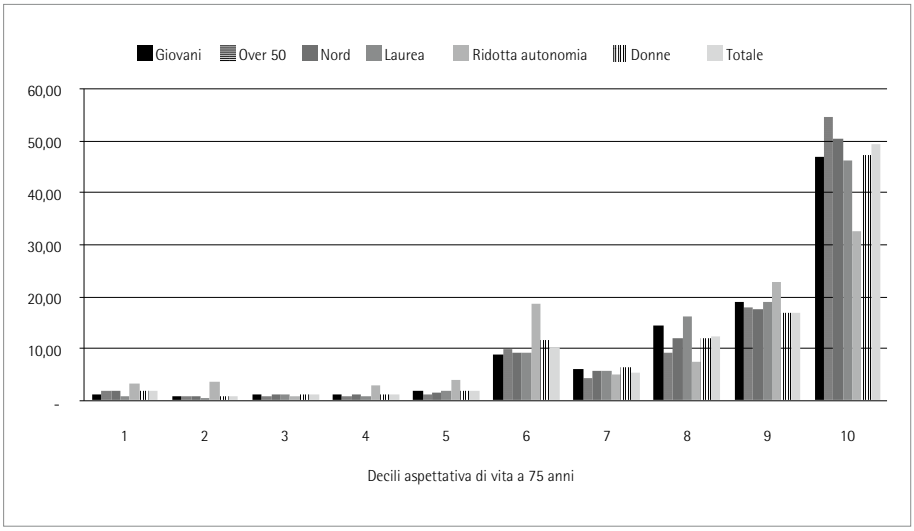
Qual è la speranza di vita che ognuno di noi si attribuisce? Abbiamo chiesto agli intervistati PLUS, nel 2006, quale probabilità si davano oggi (al momento dell'intervista, ovvero durante il 2006) di essere in vita in due momenti lontani nel tempo, grossomodo appena prima della speranza di vita media, oggi in Italia e appena dopo.
Guardando la distribuzione dell'aspettative personali di arrivare in vita a 75 anni e a 90 anni (fig. 11.14) nota come quasi tutti si diano ampie possibilità di arrivare a 75 anni, mentre assi più variegata è la percezione di sopravvivere ai 90 anni.
Controllando per età, area, titolo di studio, condizione di salute e genere le cose non cambiano sensibilmente. Guardando le figg. 11.15 e 11.16, si vede come circa l'80% delle persone si attribuisce una speranza di vita a 75 anni superiore a 60 su 100, con media oltre l'80 su 100. Ovvero sembra ragionevole per tutti - giovani e vecchi, cagionevoli e robusti, fumatori e salutisti, con nonni vegliardi e orfanelli - avere una vita di almeno 75 anni. In generale, ogni individuo appartenente ad una coorte d'età, al compimento del compleanno, dovrebbe rivedere al rialzo le proprie *chances* di vivere più a lungo poiché i sopravvissuti della sua coorte hanno scremato dal gruppo i più cagionevoli o i più sfortunati. Il muro - o limite biologico di durata della vita - rimane sempre grossomodo fisso all'orizzonte, solo che gli ostacoli che ci si frappongono sono sempre meno e di minor entità.

Figura 11.14 **Aspettative di vita a 75 e a 90 anni per età**



Fonte: ISFOL PLUS 2006

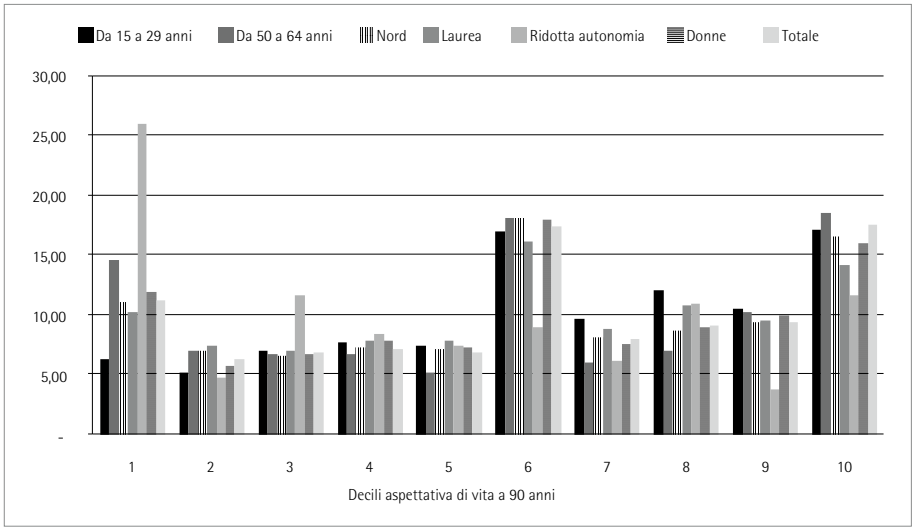
Figura 11.15 **Decili della distribuzione dell'aspettative personali di vita a 75 anni per età, area, istruzione, condizione di salute e genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2006

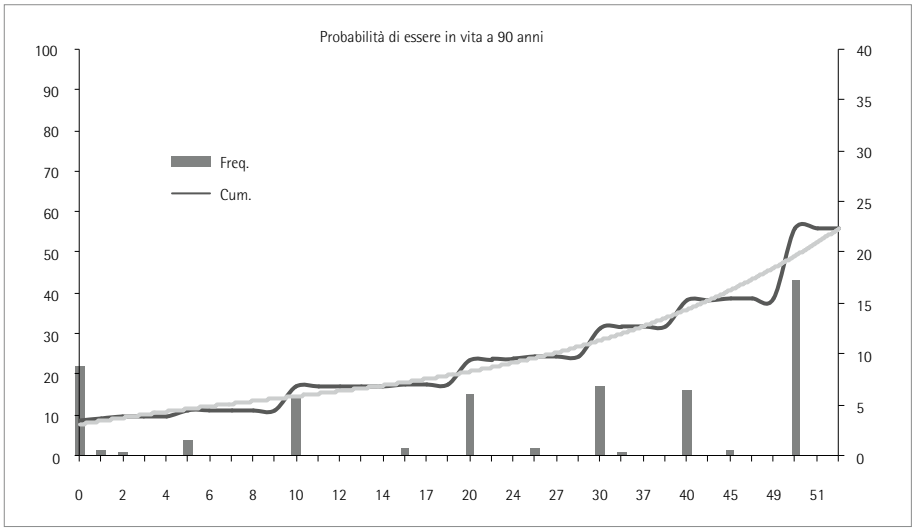
Nella fig. 11.17 in basso la distribuzione si riferisce alla speranza di essere in vita alla soglia dei 90 anni. Sempre prendendo come riferimento il valore di probabilità 60 su100 vediamo che - ovviamente - l'aspettativa è peggiorata, segnando un valore medio prossimo proprio al livello di 60 su 100. Come vedremo meglio nei grafici seguenti, queste percezioni sono invarianti rispetto all'età e al genere.
Le aspettative di vita sembrano non esposte a particolari influenze legate a variabili socio-demografiche. Organizzando i dati per classe d'età, titolo di studio e genere, gli andamenti hanno una volatilità contenuta nell'ordine del 5-10%. Aspettative individuali con asimmetria informative molto forti in relazione alla realtà demografica, ovvero rispetto ai dati sulla mortalità e la speranza di vita, sono il terreno fertile di politiche di premio assicurative eccessivamente onerose rispetto al rischio reale.

Figura 11.16 **Decili della distribuzione dell'aspettative personali di vita a 90anni per età, area, istruzione, condizione di salute e genere**



Fonte: ISFOL PLUS 2006

Figura 11.17 **Aspettative di arrivare in vita a 90 anni: frequenze relative e cumulate (in probabilità espresse in termini %, dove 0 è l'evento impossibile, 100 evento certo)**

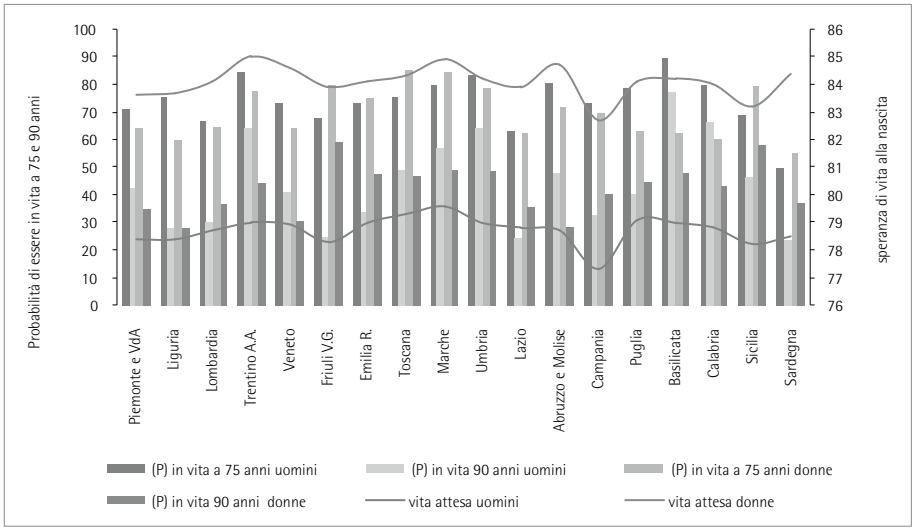


Fonte: ISFOL PLUS 2006

Nella fig. 11.18 seguente, vediamo come le aspettative medie di vita siano sostanzialmente uguali su tutto il territorio nazionale (istogrammi, scala di destra) invece le proprie opinioni su giungere in vita a 75 e 90 anni in quelle regioni dove vivono sono molto più eterogenee (linee, scala di sinistra). I trentini e gli umbri pensano di arrivare con maggior probabilità a ragguardevoli età mentre i campani, i liguri o i sardi sono meno ottimisti. Tuttavia, senza fondati motivi, ne evidenze statistiche. Forse la percezione di precarietà, disagio e rischio di vivere (inquinamento, incidenti, smog...) portano a deprimere più di quanto sia ragionevole attendersi le proprie aspettative di vita. La comunicazione non è neutrale alla determinazione di queste percezioni e ciò crea spazi per strumenti assicurativi tarati su rischi eccessivamente alti (e con premi relativamente più costosi di quanto in realtà sarebbe statisticamente corretto applicare).
Come si vede le percezioni sono piuttosto sbagliate, almeno in media. La scarsa dimestichezza con *le probabilità attese, la matematica attuariale e le probabilità condizionate* è un fenomeno assai rilevante nel nostro paese[15] e ciò dovrebbe indurre ad una certa cautela nell'introdurre elementi di aleatorietà nel sistema, in particolare nel settore previdenziale[16] che ha (aveva) come suo valore fondante l'universalità del trattamento, sia per garantire a tutti i pensionati dignitosi anni di vita che per svolgere una azione ridistributiva o, se si vuole, correttiva degli esiti della vita lavorativa. Si pensi ai danni generati da titoli complessi (*toxic bond*) venduti a normali risparmiatori (o peggio ad amministratori pubblici incauti) senza la necessaria documentazione sui rischi impliciti del titolo, i cui rendimenti *derivano*, a loro volta, da altri titoli.

15. Si pensi alle recenti cause della crisi finanziaria globale in larga parte ascrivibile alla diffusione massiccia di strumenti finanziari complessi spacciati per beni finanziari adibiti a fini assicurativi o di risparmio ordinario. La difficoltà di interpretazione della struttura reddituale di questi strumenti avrebbe già - preventivamente - dovuto inibire la loro diffusione al grande pubblico, assolutamente non in grado di valutare i rischi connessi. Inoltre l'assenza di controllo - una costante ormai nelle nostre letture critiche - ha fatto il resto.
16. Diversamente dal passato, i lavoratori avranno - nota Fornero - una *responsabilità diretta* nell'accumulazione di risparmio per l'età anziana, nelle decisioni di investimento (attraverso i fondi pensione e le altre forme di risparmio volontario), e nella scelta del tipo di pensione (costante o crescente in termini reali, con o senza reversibilità). Il trasferimento di rischi e responsabilità verso i lavoratori rappresenta l'altra faccia del risanamento finanziario dei sistemi pensionistici. Anche questo aspetto non è stato opportunamente e adeguatamente affrontato.

Figura 11.18 **Speranza di vita alla nascita e aspettative di arrivare in vita a 75 anni e a 90 anni per regione**



Fonte: ISFOL PLUS 2006

11.7 Ulteriori controlli

Alcuni controlli utili alla definizione del profilo dell'individuo sono stati introdotti, in via sperimentale, in questa edizione della rilevazione. Ribadiamo che la loro finalità non è quella di stimare il fenomeno (questa rilevazione è calibrata per le grandezze del mercato del lavoro), ma solo per offrire variabili di specificazione in modelli sull'occupazione che però richiedono informazioni su abitudini e condizioni personali per correggere eventuali effetti non identificati altrimenti.

Fumo abitudinario e attività sportiva

Gli uomini (tab. 11.5) fumano più delle donne, un terzo contro un quarto, mentre l'età e la residenza non sembrano mostrare relazioni forti. I laureati fumano meno, segno - ancora una volta - che oltre tutte le dimostrazioni possibili sul rendimento dell'istruzione - studiare fa bene, anche alla salute.

Tabella 11.5 **Incidenza praticanti attività sportiva e fumatori abitudinari per alcune variabili demografiche (% risposte affermative)**

	Fa attività sportiva abitualmente	Fuma abitualmente
Genere		
Uomini	46%	33%
Donne	32%	26%
Classe di età		
Da 18 a 29 anni	54%	32%
Da 30 a 39 anni	38%	29%
Da 40 a 49 anni	35%	31%
Da 50 a 64 anni	32%	28%
Area geografica		
Nord	41%	29%
Centro	40%	31%
Sud e Isole	38%	30%
Titolo di studio		
Licenza media	33%	34%
Diploma	43%	28%
Laurea	48%	22%

Fonte: ISFOL PLUS 2008

Quasi la metà degli uomini e un terzo delle donne dichiarano di fare attività sportiva in maniera costante nel tempo. Sono soprattutto i più giovani e le persone con istruzione superiore ad avere una attività sportiva intensa.

Criticità nella carriera e affermazione professionale

Nella rilevazione sono state inserite alcune domande per saggiare la soddisfazione del lavoratore ed eventualmente carpire quali freni all'affermazione lavorativa ritiene possono danneggiarlo. Vediamo la tab. 11.6. I 2/3 delle persone sono soddisfatte della posizione lavorativa raggiunta. Lievemente superiori i livelli per gli uomini, al crescere dell'età e nelle regioni del Centro-nord e per chi ha un livello di istruzione minore. L'insoddisfazione per la carriera svolta è particolarmente ampia tra i giovani, al Sud e tra i laureati.

Questa dinamica, nel proprio ambiente di lavoro, è legata a fattori extralavorativi, oltre all'attitudine al servizio assegnato? Nelle risposte spicca la voce "nessuno di questi fattori (elencati) e non sa", quasi le regole o principi di premialità negli ambienti lavorativi fossero oscuri a un quinto degli occupati. Le regole nel mondo del lavoro latitano. "L'anzianità di servizio" sembra essere un fattore molto importante per i laureati, mentre "raggiungere gli obiettivi" appare rilevante soprattutto per giovani. "La fedeltà e disponibilità" è un fattore indicato prevalentemente dai meno istruiti, dai più giovani e dai residenti nel Nord. "Le raccomandazioni" sono indicate come determinati nelle regioni del Sud e tra i meno istruiti, un mix assai pericoloso. "L'appartenenza sindacale" è il fattore meno rilevante per tutte le specificazioni.

Tabella 11.6 **Criticità nella carriera e affermazione professionale**

	No	Sì	L'anzianità di servizio	Il conseguimento degli obiettivi	La fedeltà e disponibilità	L'appartenenza sindacale	Raccomandazioni	Nessuno di questi / non sa
Totale	32,1	67,9	15,1	21,0	26,1	1,8	15,2	20,8
Uomini	31,1	68,9	13,5	22,9	26,9	2,1	16,4	18,3
Donne	33,7	66,3	17,3	18,2	24,9	1,5	13,5	24,6
Da 18 a 29 anni	38,2	61,8	14,3	26,1	28,7	0,7	15,9	14,3
Da 30 a 39 anni	34,5	65,6	14,6	22,0	27,6	1,9	16,1	17,9
Da 40 a 49 anni	31,7	68,3	17,2	18,6	27,1	2,0	15,7	19,3
Da 50 a 64 anni	25,3	74,7	13,2	19,2	20,8	2,4	12,9	31,5
Nord	27,6	72,4	13,7	23,5	28,8	1,7	13,3	19,2
Centro	32,2	67,8	16,6	17,8	24,4	1,8	15,7	23,6
Sud e Isole	40,4	59,6	16,5	18,8	22,4	2,1	18,5	21,7
Licenza media	29,7	70,3	12,5	16,0	31,4	1,5	17,0	21,5
Diploma	32,3	67,7	15,0	23,7	25,3	2,3	14,1	19,6
Laurea	37,1	62,9	20,9	24,8	16,3	1,4	14,2	22,3

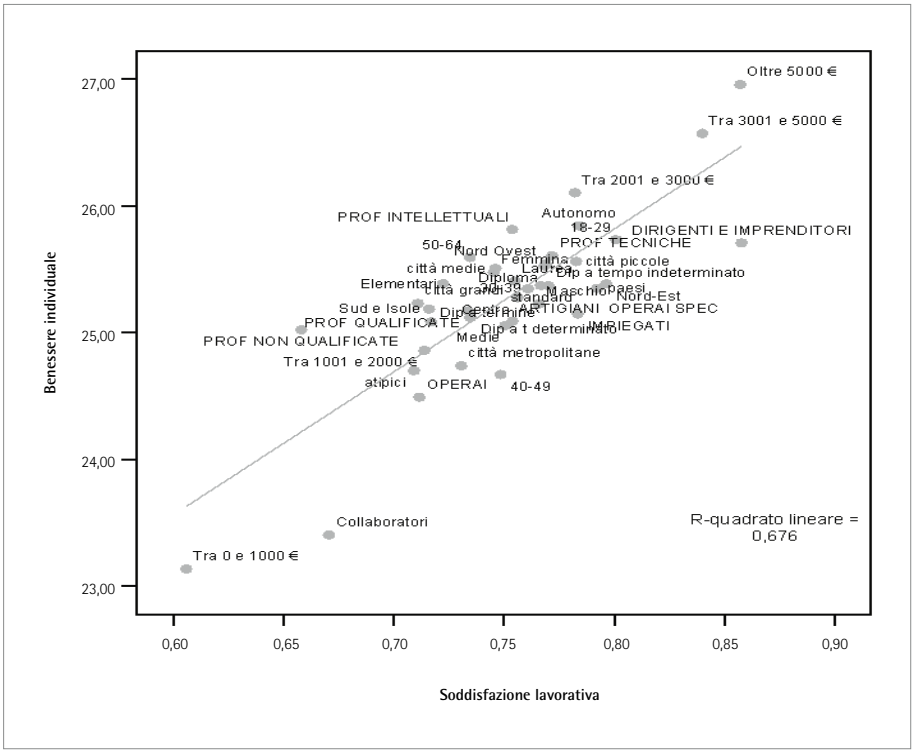
Fonte: ISFOL PLUS 2008

11.8 Alcune applicazioni

Benessere e soddisfazione lavorativa

Per le persone occupate la soddisfazione lavorativa è un fattore determinante nel livello di soddisfazione individuale complessivo. Nella fig. 11.19 mettiamo in relazione queste grandezze con una serie di idealtipi socioeconomici per costruire una sorta di mappa della benessere individuale - soddisfazione lavorativa. I livelli di ricchezza della famiglia di origine sono determinanti nel percepirsi soddisfatti sia in termini generali che relativamente al lavoro. La condizione lavorativa stabile è foriera di migliori *performance* rispetto a chi è ancora precario nel mondo del lavoro. Alcune professioni sono particolarmente foriere di benessere: gli imprenditori e dirigenti, ovviamente, sono soddisfatti del loro lavoro e ciò si riverbera sul loro benessere complessivo. Nelle città piccole la soddisfazione è maggiore rispetto a quelle grandi e l'istruzione, come abbiamo appena visto, correlata positivamente con il benessere lavorativo e generale.

Figura 11.19 **Soddisfazione lavorativa e benessere individuale**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Benessere, IMC e reddito

Illustriamo nella tab. 11.7 alcune relazioni (correlazioni) notevoli tra benessere, IMC e reddito da lavoro e le usuali variabili socio-demografiche di controllo. Alcune - ovvie- verifiche empiriche che testimoniano anche la bontà degli indicatori costruiti.

Al diminuire dell'IMC, che approssima il benessere fisico dell'individui, peggiora anche il benessere generale. Invece, al cresce del reddito da lavoro percepito cresce pure il benessere generale. Le cose si legano con linearità di difficile orientamento, per esempio lo stare in buona salute ed essere soddisfatto sono correlati positivamente con i guadagni o viceversa? In questa lettura appare assai complicato individuare nessi causali senza l'aiuto della teoria e del buon senso. Paradossalmente l'azione di un fattore influenza un controllo ma potrebbe essere vero il contrario, in cui attivo e passivo si alternano o, meglio, si compenetrano in un sistema. Sintesi numerica della nostra vita in cui tutto dipende da moltissimi altre cose e ci si perde rapidamente se ci si mette a cercare "chi educherà l'educatore", "chi insegnerà all'insegnante", ecc.

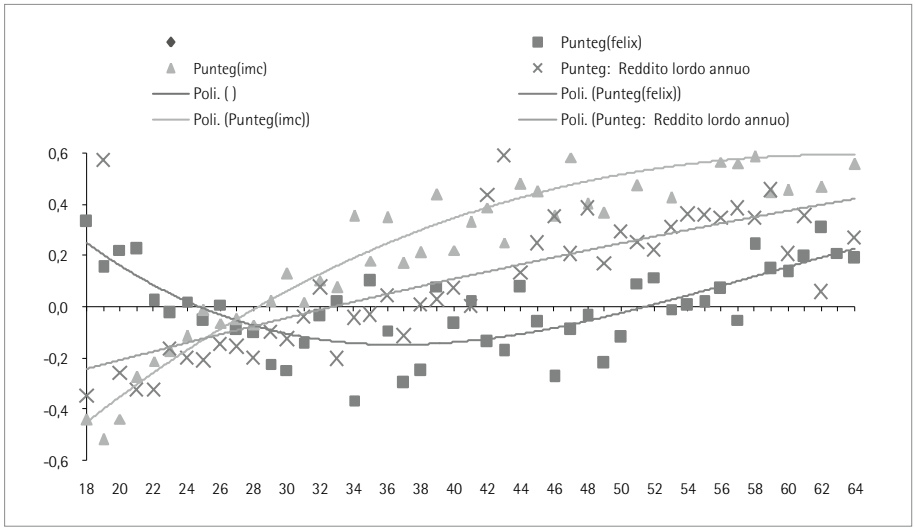
Tabella 11.7 **Correlazioni tra benessere, IMC e Reddito da lavoro e alcune variabili socio-demografiche**

Variabili	Benessere	IMC	Redito da lavoro
Benessere	1,0000	-0,0229	0,0757
IMC	-0,0229	1,0000	0,0555
Redito da lavoro	0,0757	0,0555	1,0000
Nord-ovest	0,0204	-0,0412	0,0382
Nord-est	0,0036	-0,0005	0,0179
Centro	-0,0052	-0,0194	-0,0274
Sud	-0,0180	0,0558	-0,0307
Medie	-0,0304	0,1829	-0,0695
Superiori	0,0271	-0,1039	0,0321
Laurea	0,0044	-0,1082	0,0472
Età 18-29	0,0358	-0,2631	-0,1071
Età 30-39	0,0006	-0,0747	-0,0851
Età 40-49	-0,0614	0,0764	0,0911
Età 50-64	0,0243	0,2608	0,0880
Uomini	-0,0206	0,2923	0,1452
Donne	0,0206	-0,2923	-0,1452

Fonte: ISFOL PLUS 2008

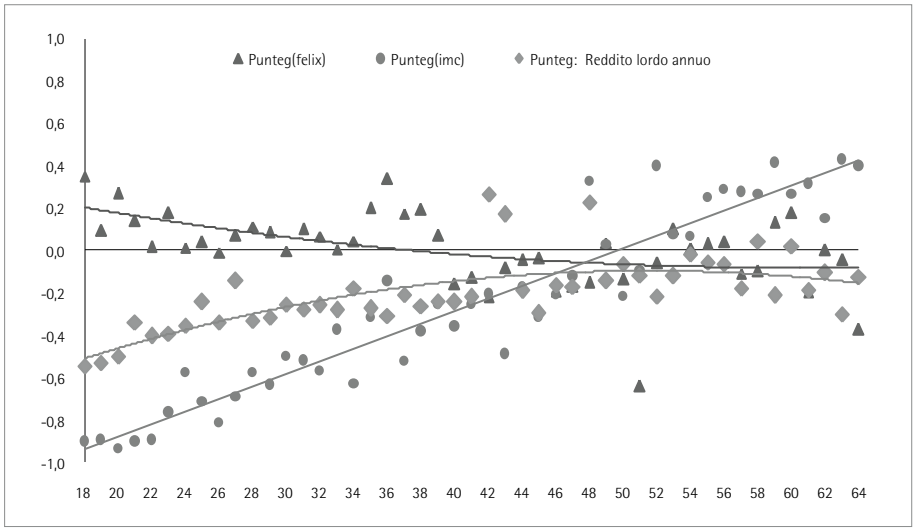
Nelle figg.11.20 e 11.21 seguenti si mettono in relazione il reddito da lavoro, IMC e il benessere (felicità) durante il ciclo vitale per uomini e donne.

Figura 11.20 **Valori normalizzati dell'indicatore di benessere (felix), dell'indice di massa corporea (IMC) e del reddito da lavoro lordo annuo per età. Uomini**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 11.21 **Valori normalizzati dell'indicatore di benessere (felix), dell'indice di massa corporea (IMC) e del reddito da lavoro per età. Donne**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

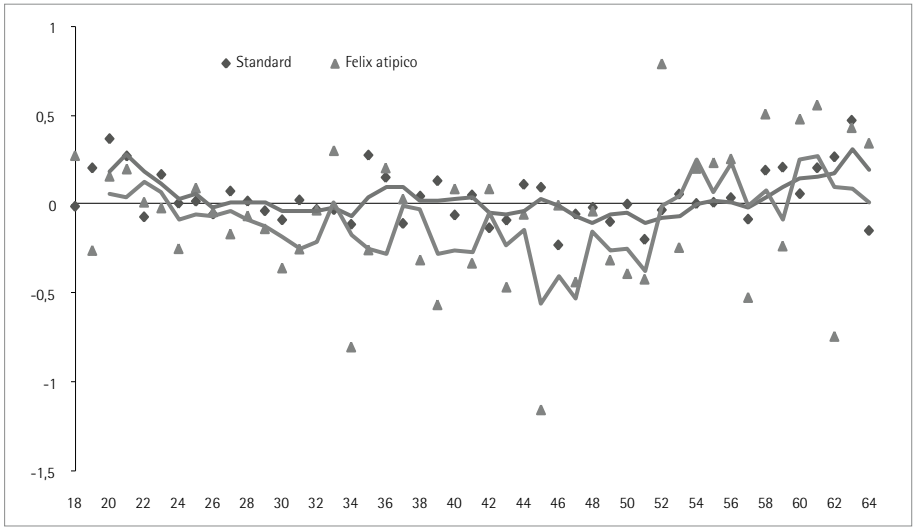
Le linea di interpolazione tracciano traiettorie assai evocative: il reddito è prima stagnante per poi avviare una repentina crescita e poi rallentare in tarda età; l'indice di massa corporea è tendenzialmente sempre crescente - *senectus ipsa morbus est* - invece, il tempo della felicità "viene e va" ovvero l'indicatore di benessere registra livelli alti nei primi anni, poi un trend decrescente fino ai 40 anni e poi riprende vigore oltre i 50 anni. Si potrebbe dire che né il denaro né la bellezza (salute) fanno la felicità, almeno per gli uomini[17].
Il reddito ha una crescita molto contenuta il che lascia presagire scarsa correlazione tra lavoro e remunerazione, con la disaffezione che ne consegue. L'indice di massa corporea è crescente. La felicità o la sua approssimazione grossolana nel nostro indicatore di soddisfazione è tendenzialmente - inesorabilmente - decrescente, sebbene maggiore sia la volatilità dell'indicatore nelle età più alte. Nei grafici mostreremo queste tendenze in una ottica di ciclo vitale per aiutarci a fare ordine nella lettura.

Benessere, ciclo di vita e condizione lavorativa
In un ottica di *ciclo di vita* alla Modiglioni, i giovani atipici, fig. 11.22, sono meno soddisfatti dei loro coetanei, ma di poco. Come abbiamo visto la propensione a dichiararsi soddisfatti prima decresce e poi cresce al passare dell'età. Per gli ovvi vincoli che contratti atipici impongono sulle scelte di vita, prime fra tutte le scelte riproduttive e di emancipazione, ad essi corrispondono minori livelli di benessere-soddisfazione, proprio nella fase centrale della vita attiva. Ovvero, all'inizio del percorso lavorativo la diminuzione di benessere di una situazione occupazionale discontinua o precaria è contenuta (magari perché si arriva dall'inattività o dalla disoccupazione) ma poi, al protrarsi nel tempo, diventa una condizione foriera di sempre maggior disagio.

Felicità e IMC
L'aspetto fisico, inteso come proporzione tra altezza e peso, influenza la felicità, intesa come benessere individuale? Nella fig. 11.23 mettiamo in relazione IMC e la felicità e vediamo come per gli uomini sembra esserci una relazione inversa, ma debole mentre per le donne (fig. 11.24) appare inversa e nettamente più marcata anche se su due livelli distinti, che potremmo identificare per donne di età inferiore ai 50 anni come "bellezza-avvenenza" per diventare, dopo la soglia dei 50 anni, una questione di "salute". Dal lavoro di Oswald e Powdthavee (2007), che impiega dati relativi alla Germania e al Regno Unito, risulta esserci una relazione negativa tra felicità/soddisfazione e indice di massa corporea[18]. Lo stesso risultato si ottiene se invece della soddisfazione si considera il livello di disagio mentale.

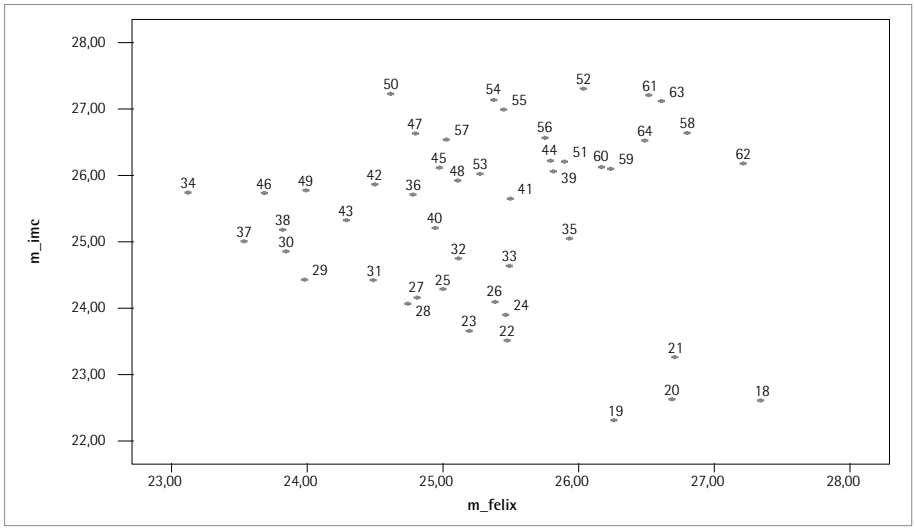
17. "Non tutto quel che conta può essere contato" Albert Einstein.
18. Lo stesso risultato lo ottengono Felton e Graham (2005) utilizzando dati per gli Usa, Stutzer (2006) per la Svizzera, e Cornelisse, Vermaat *et al.* (2006) per l'Olanda.

Figura 11.22 **Soddisfazione per tipologia contrattuale ed età**



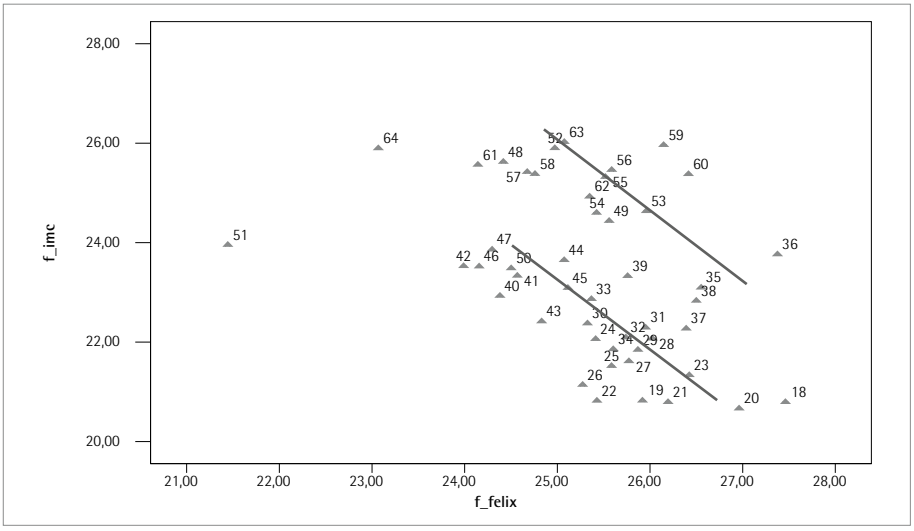
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 11.23 **Relazione tra IMC e felicità, per età, uomini**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 11.24 **Relazione tra IMC e felicità, per età, donne**



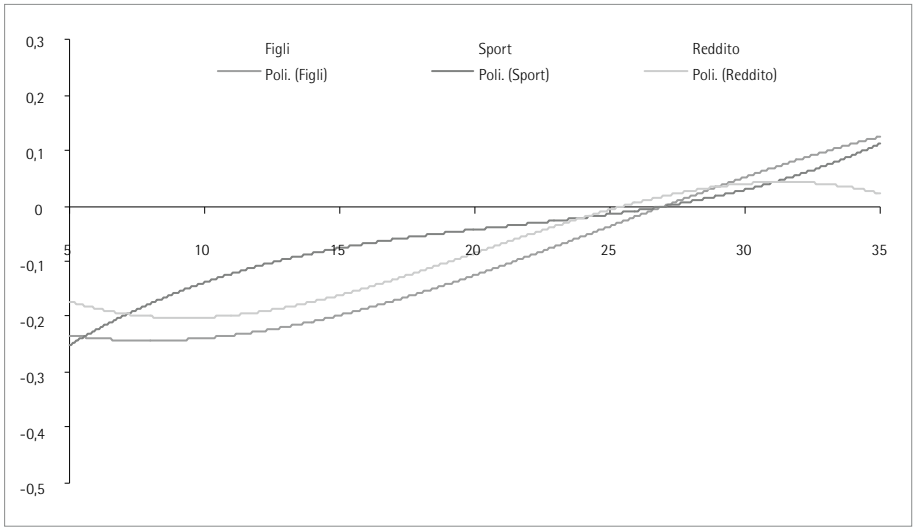
Fonte: ISFOL PLUS 2008

Motivazioni extraeconomiche del benessere

Cosa influenza positivamente il benessere oltre l'ovvia dimensione economica? Vediamo, fig. 11.25, i redditi, l'avere figli e il fare attività sportiva e poi i servizi pubblici come influenzano il benessere individuale. La relazione tra ricchezza e felicità è crescente fino a livelli elevati e poi decresce. L'avere figli e fare attività sportiva, indicatori di attività relazionali, sono positivi anche dopo il livello soglia del reddito alto. Sembra confermarsi il "paradosso di Easterlin"[19], spesso utilizzato per spiegare questa inversione di tendenza oltre una certa soglia di reddito-ricchezza tipica del nostro Paese tra quelli occidentali. I beni relazionali (nel nostro caso approssimati dai controlli "fare sport e avere figli") assumono rilievo in maniera speculare al decrescere del reddito come variabile esplicativa. I servizi locali, fig. 11.26, (nel dettaglio sanità di base, sanità d'emergenza, uffici pubblici, viabilità e mezzi pubblici) sono tutti in relazione crescente rispetto alla felicità, ovvero se si vive in un contesto in cui i servizi funzionano la sensazione di benessere è percepita e metabolizzata.

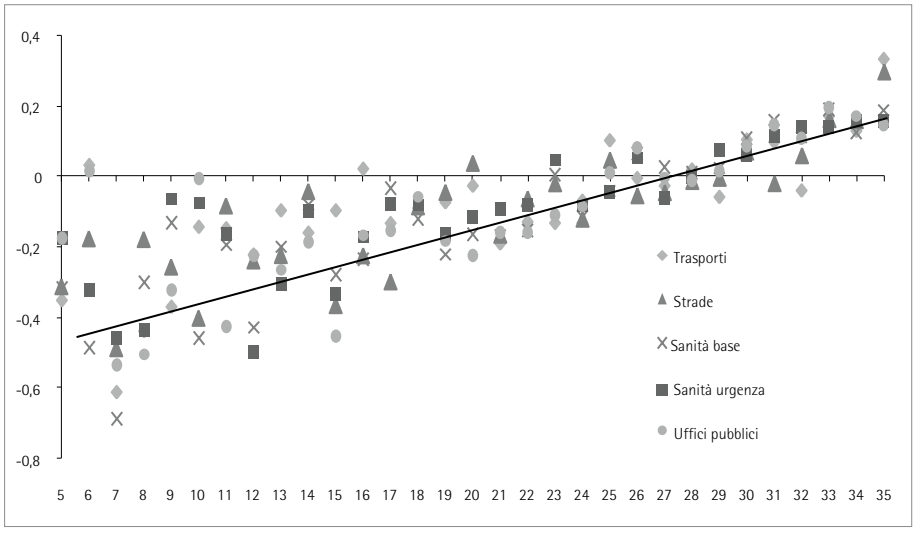
19. Si vedano Stevenson e Wolfers (2008) e Esterlin (1974).

Figura 11.25 **Relazione tra felicità e reddito da lavoro, pratica attività sportiva e avere figli (valori normalizzati)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

Figura 11.26 **Relazione tra felicità (ascisse) e servizi pubblici (ordinate): sanità di base, sanità d'emergenza, uffici pubblici, viabilità e mezzi pubblici (valori normalizzati)**



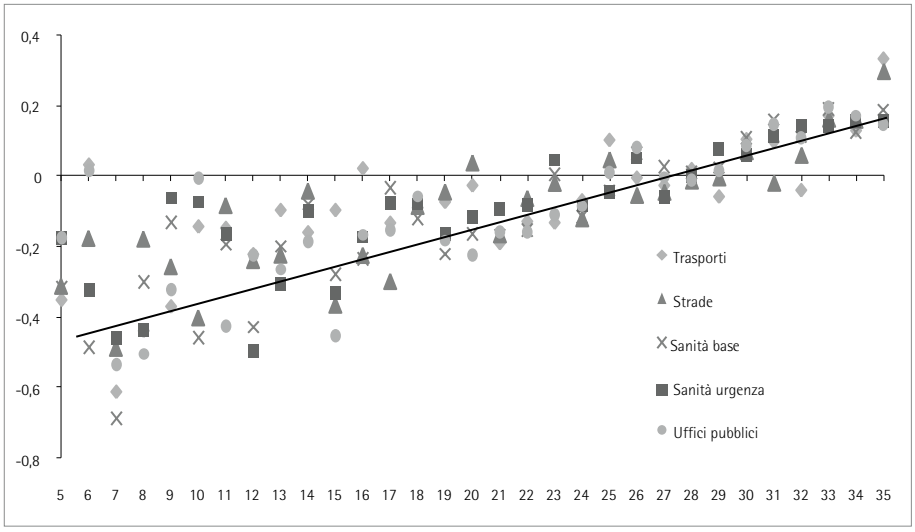
Fonte: ISFOL PLUS 2008

L'ambiente è il contenitore degli individui: più è funzionale, piacevole, *friendly* più ciò trasmette, per empatia, benessere.

IMC e salute

La relazione tra IMC e cattiva salute (intesa come livello di autonomia ridotto) è positiva e crescente (fig. 11.27), con una accelerazione nel legame tra le due dinamiche oltre i 50 anni. La cattiva salute aumenta con l'età che aumenta con IMC, producendo una sorta di *effetto venturi* che aumenta la relazione con il disagio fisico in maniera più che proporzionale.

Figura 11.27 **Condizioni di salute per età: riduzione permanente di autonomia (sx) e IMC (sx)**



Fonte: ISFOL PLUS 2008

12 Metodologia dell'Indagine campionaria longitudinale PLUS*

L'indagine ISFOL PLUS (Participation Labour Unemployment Survey) è una rilevazione nazionale campionaria sull'offerta di lavoro alla sua quarta annualità (sulle 5 originariamente previste) ed è presente nel Piano Statistico Nazionale dal 2006.
L'obiettivo primario dell'indagine PLUS è quello di fornire stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o solo marginalmente esplorati dalle maggiori rilevazioni sul mercato del lavoro italiano (ISTAT, INPS). Infatti, se la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) dell'ISTAT fornisce regolarmente gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro (tassi di disoccupazione, occupazione, attività, ecc.), l'indagine PLUS è principalmente rivolta all'approfondimento di specifici aspetti, quali la distribuzione dei contratti (dipendente, autonomo, informale, ecc.), la ricerca di lavoro, la partecipazione lavorativa delle donne, dei giovani e delle persone con più di cinquanta anni, le scelte di pensionamento, istruzione e formazione, le dinamiche intergenerazionali.
L'indagine è stata ideata per analizzare il mercato del lavoro attuale, contraddistinto da una sempre più veloce trasformazione delle modalità di ricerca e svolgimento del lavoro (rimaste pressoché invariate nei decenni passati) in nuove e molteplici forme, in cui i concetti di occupazione e disoccupazione sfuggono oggi sempre più alle categorie tradizionali alle quali eravamo stati abituati. Per affrontare le sfide epistemologiche appena descritte, l'indagine ISFOL PLUS si distingue dalle usuali indagini su base familiare per l'assenza di rispondenti proxy e per la capacità di integrare diversi aspetti del mercato del lavoro, spesso analizzati in maniera disgiunta. Collegando le dinamiche occupazionali e reddituali con la realtà personale e familiare essa ricostruisce un quadro di legami e relazioni invisibili ad analisi monotematiche. In questa ottica l'indagine disegna la reale fisionomia del mercato del lavoro così come viene percepita dai diretti interessati, con particolare riferimento alle problematiche dei giovani, delle donne e degli ultra cinquantenni. La visione dinamica di questi fenomeni è garantita dal disegno longitudinale che consiste in una quota d'interviste ripetute ai medesimi soggetti (panel) che ne tracciano con precisione la traiettoria nel mondo del lavoro al passare del tempo.

* Di Gianni Corsetti e Michele Giammatteo (ISFOL).

L'azione dei ricercatori che si sono occupati dell'Indagine ISFOL PLUS è stata, fin dal primo giorno, improntata al confronto sulle metodologie, all'ampia partecipazione nella stesura del questionario, alla trasparenza nelle fasi di somministrazione e del trattamento dei dati, alla comunicazione dei risultati e alla diffusione dei microdati.
Numerosi e continui sono stati i momenti di confronto e molteplici le pubblicazioni riguardanti l'indagine PLUS, sia sugli aspetti metodologici[1] sia relativi al disegno campionario della rilevazione, sia inerenti ai risultati che alle analisi condotte sui dati. Ampia è stata la diffusione dei risultati e la distribuzione dei microdati[2], con un circolo "virtuoso" che ha migliorato l'indagine e reso condivise (e quindi più autorevoli) le scelte metodologiche e definitorie del gruppo che cura la rilevazione.
Prima di approfondire nel dettaglio gli aspetti concernenti il disegno campionario, vogliamo di seguito evidenziare le principali caratteristiche dell'indagine PLUS, mostrandone le potenzialità e il rigore concettuale e metodologico che la caratterizzano.
Il primo aspetto che ci sembra importante affrontare riguarda la definizione di alcuni aggregati caratterizzanti le analisi standard sul mercato del lavoro. I dati PLUS sull'occupazione sono ispirati a un criterio classificatorio diverso rispetto ai dati RCFL. Infatti, mentre la rilevazione PLUS definisce come occupati e in cerca di lavoro le persone che si *auto-definiscono* tali, RCFL segue un percorso che identifica la condizione in base ad alcune informazioni "oggettive" che riguardano: per gli occupati l'aver lavorato almeno un'ora nella settimana di riferimento dell'intervista; per le persone in cerca l'aver compiuto almeno un'azione di ricerca entro i 30 giorni che precedono l'intervista ed essere immediatamente disponibili a lavorare. Da questa dovuta precisazione ne segue come l'impianto ISTAT (EUROSTAT) sottenda nel proprio meccanismo contatore una certa sovrastima degli occupati e sottostima delle persone in cerca. L'idea generale dell'indagine PLUS di registrare, nel modo più accurato possibile, la condizione *auto percepita* dai soggetti intervistati fa sì che anche la distinzione tra *persone in cerca* ed *inattivi* sia differente da quanto adottato in RCFL. In particolare:

a. si considerano *persone in cerca*, e quindi attive, alcune tipologie di individui che per l'ISTAT sono da considerare *inattivi*;
b. non si considerano occupati quei soggetti che svolgono una attività lavorativa che non è, in termini economici e secondo la propria percezione, tale da giustificare la loro inclusione in tale categoria (studenti, pensionati da lavoro e casalinghe - lavoratrici/ori saltuari), considerandoli *occupati non prevalenti*.

1. Per una descrizione esaustiva delle metodologie adottate si veda Mandrone e Radicchia (2006) e Giammatteo (2009).
2. I dati ISFOL PLUS vengono messi a disposizione della comunità scientifica entro 12 mesi dalla rilevazione attraverso la sottoscrizione del protocollo comunicazione dati dell'Istituto.

Perché questa scelta? Essendo il fine di PLUS quello di verificare la qualità dell'attuale occupazione è stato necessario riferirsi allo status percepito dall'intervistato, poiché utilizzando uno schema analogo a quello dell'ISTAT, ovvero seguendo le indicazioni dei regolamenti comunitari, si correva il rischio di includere tra gli *occupati* quelli *con condizione non prevalente* e tra gli inattivi i *disoccupati che non rientrano nella classificazione ISTAT.* Queste sottopopolazioni rappresentano proprio gli ambiti di maggior interesse per lo studio e le politiche per l'attivazione stabile e continuativa. Ovviamente da PLUS è possibile ricostruire gli occupati nelle definizioni ISTAT-EUROSTAT essendo stati somministrati i quesiti necessari alla loro individuazione. A tale scopo, si è deciso di vincolare i dati PLUS ad alcuni aggregati ufficiali di fonte RCFL, precisando che gli *occupati non prevalenti* e gli inattivi che si dichiarano in cerca sono stati considerati nelle condizioni cui si attribuivano autonomamente.
La prima conseguenza è che le caratteristiche dell'occupazione sono al netto della componente degli *occupati non prevalenti* (ovvero gli individui considerati occupati secondo la definizione ISTAT ma con un'attività economicamente non tale da farli annoverare tra gli occupati *tout court*) e al lordo di alcune categorie di disoccupati (o in cerca di lavoro) che invece non rientrano nella definizione ISTAT (*inattivi che cercano lavoro*). Questo rende possibile la somministrazione di quesiti estremamente dettagliati sulla natura e le caratteristiche del lavoro, dell'istruzione e della condizione familiare, consentendo - attraverso moduli dedicati - di fornire stime attendibili anche per aggregati molto piccoli o temi specifici. L'impianto dell'indagine consente, infatti, di produrre stime statisticamente significative di aggregati anche relativamente poco numerosi nella popolazione (70.000-100.000 individui), pari a circa lo 0,5% dell'occupazione, con una probabilità del 95% che l'intervallo compreso tra $\pm$5% del valore stimato comprenda il valore vero corrispondente.
Nella tab. 12.1 è riportato un confronto tra le stime RCFL e PLUS (anno 2008). Premettiamo che secondo le classificazioni ISTAT si intendono per collaboratori i soli *collaboratori puri*, cioè coloro che pur essendo lavoratori autonomi non sono professionisti e svolgono la loro attività prevalentemente attraverso forme di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto.

Tabella 12.1 **Confronto tra le stime ISTAT-RCFL e ISFOL PLUS**

ISTAT - RCFL		ISFOL PLUS	
Definizione	**Numerosità**	**Numerosità**	**Definizione**
Dipendenti permanenti (a tempo indeterminato)	15.038.430	14.693.754	Dipendente a tempo indeterminato
		329.662	Altro Dipendente**
Dipendenti a termine (a tempo determinato)	2.295.215	1.241.182	Dipendente a tempo determinato
		1.069.047	Altre forme lavoro dipendente a termine*
Totale dipendenti	**17.333.646**	**17.333.646**	
Collaboratori e consulenti	442.422	925.707	"Finte" Collaborazioni Coord. e Continuative e a Progetto
		380.051	Collaborazioni (*proprie*) e Collaborazioni Occasionali
Autonomi	5.193.835	3.765.908	Imprenditori e professionisti
		276.192	"Finte" partite IVA
		288.400	Altro Autonomo**
Totale autonomi	**5.636.258**	**5.636.258**	
Totale occupati	**22.969.904**	**22.969.904**	

* CFL, Apprendistato, Contratto d'inserimento, Lavoro interinale o a somministrazione, Job sharing o lavoro ripartito, Lavoro intermittente o a chiamata, Alternanza scuola-lavoro, Stage, Pratica professionale, Tirocinio.

** Lavoro con "contratto informale" - "non sa o non ricorda": riclassificati in lavoro dipendente o autonomo attraverso l'utilizzo di controlli previsti nel questionario e, per una componente residua, su base probabilistica.
Fonte: elaborazione su microdati ISTAT-RCFL e ISFOL PLUS 2008

L'indagine PLUS identifica anche i finti collaboratori (definiti *parasubordinati*), ovvero quegli occupati con forme di lavoro autonome che svolgono lavori con modalità tipiche del lavoro dipendente. Una voce a sé stante è stata prevista per le finte Partite IVA e le collaborazioni occasionali, che sono risultate essere delle forme di lavoro fortemente subordinate.

Si rammenta che il confronto tra le popolazioni di riferimento è possibile soltanto prendendo in considerazione la sottopopolazione RCFL definita dai domini di studio PLUS, descritti nel paragrafo successivo[3].

12.1 Il disegno dell'indagine

L'indagine PLUS raccoglie, in ogni annualità, informazioni su circa 38.000 individui intervistati telefonicamente attraverso un sistema CATI ed in assenza di rispondenti proxy. Il questionario, di circa 200 domande complessive, è sottoposto ad un campione di persone residenti con età compresa tra 18 e 64 anni[4]. Nell'ottica della riduzione del fastidio statistico dell'indagine, il questionario è organizzato in sezioni appositamente studiate per specifici target di popolazione (occupati, disoccupati, giovani, donne, ecc.). Inoltre, a partire dalla sua seconda annualità (2006) una consistente quota di interviste longitudinali (panel), effettuate in anni consecutivi agli stessi individui, è inclusa nel campione e include circa il 60% delle interviste per ogni annualità[5].
La pianificazione delle interviste da effettuare è stata realizzata sulla base di un *campionamento stratificato per quote* con definizione di domini di studio parzialmente sovrapposti[6].
Il campione è suddiviso in nove target fondamentali (o domini di interesse) costituiti da:

1. *giovani occupati, in età compresa tra 18 e 29 anni*;
2. giovani studenti, in età compresa tra 18 e 29 anni;
3. giovani altra condizione, in età compresa tra 18 e 29 anni;
4. donne attive, in età compresa tra 18 e 39 anni;
5. donne inattive, in età compresa tra 18 e 39 anni;
6. anziani attivi, in età compresa tra 50 e 64 anni;
7. *anziani inattivi* (*pensionati da lavoro*), *in età compresa tra 50 e 64 anni*;
8. *in cerca* (*definizione estesa*);
9. occupati.

3. La scelta di focalizzare l'attenzione su una particolare - seppure molto significativa - quota della popolazione italiana è coerente con l'obiettivo prioritario dell'indagine PLUS: fornire stime attendibili di fenomeni rari e marginali, ossia analizzare nel dettaglio le composizioni degli stock di riferimento forniti dall'ISTAT tramite la Rilevazione sulle Forze di lavoro (RCFL).
4. Nel 2005 e 2006 la fascia di età degli intervistati era compresa tra i 15 e i 64 anni.
5. La presenza di interviste panel contribuisce ad "alleggerire" ulteriormente il questionario, evitando di effettuare domande su fenomeni invariati nel tempo a persone intervistate l'anno precedente (esempio: primo anno di inizio dell'attività lavorativa, anno di conseguimento e caratteristiche del titolo di studio posseduto - se invariato rispetto all'intervista precedente - ecc.).
6. La scelta del campionamento per quote è stata motivata dall'esigenza di ridurre notevolmente la numerosità campionaria necessaria alla produzione di stime statisticamente significative per piccole sottopopolazioni di interesse. Come scelta alternativa si sarebbero potute utilizzare strategie classiche di campionamento a due stadi (es: comuni e famiglie) che però, oltre a richiedere rilevazioni sul campo molto più onerose, avrebbero comportato la rinuncia ad una delle principali caratteristiche dell'indagine PLUS, quella dell'assenza di rispondenti proxy.

Allo scopo di poter fornire stime attendibili anche per sottopopolazioni di questi 9 domini (ad esempio, limitatamente a ciascuna delle 20 regioni italiane) si è proceduto alla pianificazione di un *campionamento stratificato*, dove gli strati - definiti dall'incrocio delle variabili riportate in tab. 12.2 - costituiscono una partizione del campione e (per sottoinsiemi di strati) degli stessi domini di studio.

Tabella 12.2 **Variabili di stratificazione campionaria, PLUS 2008**

Variabili	Modalità
Regione	Piemonte e Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino A.A., Veneto, Friuli V.G., Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna
Tipo di comune	Comune metropolitano, Comune non Metropolitano
Sesso	Maschi, Femmine
Età in classi	18-24, 25-29, 30-39, 40-49, 50-64
Condizione occupazionale	Occupato, In cerca di occupazione, Studente, Pensionato da lavoro, Altro inattivo (casalinga)

12.1.1 Piano di campionamento e riporto all'universo

Il numero di interviste da realizzare per ciascuno degli strati è stato determinato in modo da fornire stime attendibili per l'intera popolazione di riferimento e per particolari sottoinsiemi d'interesse, attraverso l'implementazione di una procedura di allocazione multi-dominio (*multi-domain allocation*), basata sulla risoluzione di un problema di minimizzazione vincolata. Più precisamente, sono stati fissati a priori livelli di varianza minima per i domini di interesse elencati sopra e le loro disaggregazioni territoriali per regione e tipo di comune (metropolitano, non metropolitano). Formalmente, possiamo rappresentare la numerosità della popolazione in ogni dominio (o sotto dominio) come semplice somma di sottopopolazioni di strato,

$$N_d = \sum_h N_h I_{h,d}$$

dove $I_{h,d}$ è una variabile indicatrice che assume valore 1 (0) se lo strato h è (non è) incluso nel dominio d. Indicando con pd la generica stima della proporzione $P_d = N_d / N$ della popolazione nel dominio d, la procedura è sintetizzata dal seguente problema di minimo vincolato,

$$\sum_h n_h = \min$$
$$\text{s.t. } V(p_d) \leq V_d^* \quad \forall d$$

dove il limite V^*_d varia opportunamente per diversi sotto domini. La criticità tipica dei campionamenti per quote, rappresentata dalla non conoscenza a priori delle probabilità di inclusione delle unità di rilevazione (ovvero, delle numerosità N_h), è stata superata considerando come popolazione di riferimento quella ottenuta tramite stima dalla rilevazione RCFL dell'ISTAT.
La fase successiva, che si vuole di seguito descrivere, è relativa alla scelta del tipo di stimatore di ponderazione vincolata da adottare ai fini del calcolo del coefficiente di riporto all'universo. In particolare, si è ricorsi all'implementazione di metodologie basate sull'utilizzo dello stimatore di regressione generalizzato (GREG estimator). Esso garantisce che le stime delle frequenze assolute delle variabili ausiliarie utilizzate come regressori siano coincidenti con i totali noti osservati nella popolazione ed imposti come vincoli di calibrazione. In primo luogo ciò implica che la composizione demografica e occupazionale della popolazione reale di riferimento sia, per costruzione, riprodotta in sede di analisi. Inoltre, esso permette di correggere eventuali distorsioni causate da fattori non completamente controllabili nella fase di progettazione dell'indagine e connessi, invece, alla fase di rilevazione, come l'autoselezione del campione dovuta alla maggiore propensione media alla risposta telefonica di talune categorie di soggetti.
Consideriamo una generica variabile di interesse Y e definiamo il suo totale sulla popolazione di riferimento P come,

$$Y = \sum_{k \in P} y_k$$

dove k è una generica unità appartenente a P. Seguendo un approccio di tipo totalmente predittivo[7], lo stimatore $\hat{Y}$ di Y è formalmente derivabile attraverso la soma di due semplici componenti:

$$\hat{Y} = Y_S + \tilde{Y}_{\bar{S}} = \sum_{k \in S} y_k + \sum_{k \in \bar{S}} \tilde{y}_k$$

dove YS è la parte osservata sul campione e $\tilde{Y}_{\bar{S}}$ è la somma dei valori predetti $\tilde{y}_k$ (con $S \cup \bar{S} = P$). Il passo fondamentale è quello di ipotizzare l'esistenza di una relazione (lineare) tra la generica variabile di studio Y e un opportuno insieme di variabili esplicative x=(x1,...., xK) tale che,

$$\tilde{y}_k = B' x_k + \varepsilon_k \qquad (1)$$

dove la componente errore ε_k soddisfa le ipotesi standard di omoschedasticità - $E(\varepsilon_k) = 0$, $E(\varepsilon_k)^2 = V(\varepsilon_k) = \sigma^2$ - e x è definito come il vettore di variabili ausiliarie. Come già anticipato, è stato implementato un approccio basato sullo stimatore di

7. Vedi Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant R. (2000).

regressione generalizzato (GREG), nel caso particolare dei modelli con variabili strumentali[8]. Data la probabilità di inclusione π_k per ogni unità k del campione, i pesi base $d_k = 1/\pi_k$, e il conseguente stimatore standard di Horwitz-Thompson $\hat{Y}_{HT} = \sum_s d_k y_k$, è stato possibile definire il seguente stimatore finale;

$$\hat{Y} = \sum_{k \in S} w_k y_k \tag{2}$$

dove,

$$w_k = d_k (1 + \gamma' z_k)$$

$$\gamma' = \left(\sum_{k \in U} x_k - \sum_{k \in S} d_k x_k \right) \left(\sum_{k \in S} d_k z_k x_k' \right)^{-1}$$

$$z_k = x_k$$

L'utilizzo dello stimatore (2) - ossia, del fattore di correzione γ- assicura il rispetto della fondamentale equazione di calibrazione $\sum_{k \in S} w_k x_k = \sum_{k \in U} x_k$.
La procedura sopra descritta consente di: i) garantire la coerenza tra le stime prodotte tramite i dati PLUS e RCFL, sia in termini delle più generali distribuzioni demografiche che riguardo i principali indicatori del mercato del lavoro (occupati dipendenti e autonomi, persone in cerca di lavoro e inattivi) con una disaggregazione territoriale a livello regionale e dei principali comuni metropolitani italiani; ii) migliorare l'efficienza (o precisione) delle stime; iii) contribuire al controllo della distorsione dei dati campionari dovuti al ben noto fenomeno dell'attrito da selezione (dovuto principalmente alla strategia campionaria per quote, al metodo CATI di effettuazione delle interviste, nonché alla presenza di una consistente quota panel nel campione).
In generale, i risultati di una metodologia di calibrazione sono tanto più robusti quanto più "solida" è la mole di informazione ausiliaria implementata attraverso l'imposizione dei totali noti. Tra i principali prerequisiti desiderabili al fine di ottenere stimatori GERG con varianza piccola, i seguenti quattro aspetti sono stati presi in considerazione nella progettazione PLUS:

- definizione di un affidabile e plausibile modello di regressione di Y su x;
- scelta di variabili ausiliari altamente correlate con le principali variabili di studio;
- inclusione di variabili ausiliarie già presenti tra le variabili di stratificazione;
- elevata affidabilità (buona reputazione) della fonte di dati da cui derivare i totali noti da implementare nella regressione.

In merito a questo ultimo punto, la RCFL dell'ISTAT rappresenta la fonte ufficiale di derivazione di tutti i principali indicatori del mercato del lavoro. Essa è basata su

8. Vedi Deville e Särndal (1992), Särndal e Lundström (2005).

una robusta metodologia che garantisce un'elevata precisione delle stime sull'occupazione, sulla disoccupazione e l'inattività oltre che per fondamentali distribuzioni demografiche (sesso, età) a livello nazione, regionale e provinciale. Per questo, i totali noti imposti nella procedura PLUS sono stati scelti al fine di garantire coerenza in due fondamentali ambiti:

- la composizione socio-demografica della popolazione italiana (per regione, sesso, età e titolo di studio);
- la distribuzione degli individui tra le diverse condizioni occupazionali (occupati, attivi e inattivi) e tipologie di lavori (part-time, full-time, dipendenti, autonomi).

La tab. 12.3 riassume in un semplice schema le variabili categoriali (e le corrispondenti modalità) considerate nella definizione dei totali noti $\sum_{k\in\cup} x_k$. Il vettore finale di informazione ausiliaria è derivabile attraverso l'incrocio delle variabili della colonna I con quelle della colonna II. Complessivamente sono stati presi in considerazione 129 totali noti, 16 dei quali definiti - solo per le unità panel - dalla distribuzione per condizione occupazionale, tipo di lavoro, sesso ed età osservate nel 2006.

Tabella 12.3 **Variabili di calibrazione cross-section, PLUS 2008**

Colonna I	Colonna II	N. di totali noti
Condizione occupazionale (*Dipendenti full-time, Dipendenti part-time, Autonomi, Disoccupati, Inattivi*)	Titolo di studio (*Elementare, Licenza media, Diploma, Laurea*); Area geografica (*Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud e Isole*); Sesso; Età (*18-24, 25-29, 30-39, 40-49, 50-64 anni*)	75
Sesso	Età, Area geografica	18
Età	Area geografica	20
Condizione occupazionale nel 2006 (*Dipendenti, Autonomi, Disoccupati, Inattivi*)	Sesso Età nel 2006 (18-39, 40-64 anni)	16

12.1.2 Il peso longitudinale

Come già ricordato, l'indagine PLUS è una delle poche fonti informative sul mercato del lavoro italiano in grado di consentire analisi di tipo panel. Per ogni coppia di anni (oltre che per il periodo 2005-2006-2008) sono stati definiti i pesi di riporto all'universo longitudinale, ottenuti sulla base della stessa metodologia illustrata per il caso cross-section e con l'aggiunta di poche specifiche variazioni.

Il trattamento statistico implementato si basa sullo studio del sottostante modello di mancata risposta panel e di alcuni flussi tra condizioni di interesse primario per l'indagine, quali quello tra disoccupazione e occupazione, da lavoratore "standard" a "non standard", da part-time a full-time, ecc. Attraverso l'utilizzo di algoritmi di classificazione non parametrica - Classification tree analysis (C&RT) - si individuano delle sottopopolazioni omogenee rispetto ad alcune caratteristiche individuali, rispetto alle quali specificare i totali noti da imporre come vincoli di calibrazione longitudinale. Il peso panel finale è ottenuto a partire dal peso sezionale corrispondente all'anno di inizio periodo t0 e applicando un correttore di calibrazione che da una parte tiene conto degli effetti di attrito, dall'altra sintetizza molta dell'informazione utile ai fini della produzione delle principali stime longitudinali. È interessante notare come per il periodo 2006-2008 la selezione endogena (da modello) delle variabili utili ai fini della spiegazione della mancata risposta panel siano rimaste pressoché invariate rispetto al 2005-2006. Per quanto riguarda, invece, lo studio delle transizioni notevoli si è preferito svincolare gli algoritmi di classificazione dai risultati precedenti, garantendo "omogeneità metodologica" piuttosto che una più stringente stabilità nella definizione delle sottopopolazioni di riferimento.
Il panel triennale 2005-2008 è composto da 12.957 unità campionarie, corrispondenti al 32,1% del campione PLUS 2005, al lordo degli individui fuori target nel 2006 e 2008[9]. Il coefficiente di riporto all'universo triennale è stato definito attraverso i seguenti passi:

- a partire dal panel 2005-2006 è stata identificata una prima popolazione di riferimento (totali noti su variabili 2005) eliminando le unità campionarie sicuramente non eleggibili nel 2008, per la derivazione di un peso intermedio calibrato (w05-06corrv);
- successivamente, a partire dal panel 2006-2008 è stata identificata la seconda popolazione di riferimento (totali noti su variabili 2006), eliminando le unità che sicuramente non potevano essere osservate nel 2005, nonché quelle non eleggibili nel 2008;
- il peso W05-06corrv è stato utilizzato come peso base nell'ultima calibrazione cha assume come totali noti gli aggregati ottenuti da più di 40 stime derivabili dalla popolazione definita al punto 2.

Sul versante della riduzione degli errori non campionari, a partire dal 2009, è stato implementato un sistema integrato di monitoraggio delle interviste con un duplice obiettivo: i) monitorare in tempo reale le interviste effettuate, con il fine ultimo di limitare e, per quanto possibile, correggere in corso d'opera le principali fonti di errori non campionari; ii) rendere disponibili tutte le informazioni relative ai tentativi di

9. Uomini e donne tra 62 e 64 anni nel 2005, più il collettivo delle casalinghe tra 40 e 49 anni presenti come target d'indagine solo nel 2005.

chiamata e sistematizzare le stesse ai fini del calcolo di alcuni importanti indicatori sulla qualità dell'indagine.
Occorre prima di tutto evidenziare che, essendo l'intervista effettuata solo a rispondenti diretti, la raccolta di informazioni su aspetti molto dettagliati del tipo di lavoro e delle sue modalità di svolgimento, della ricerca di lavoro e, più in generale, della partecipazione attiva degli individui, è avvenuta con una bassa incidenza di errori di misura, che sono invece tipici delle indagini telefoniche basate su rispondenti proxy.
Con riferimento alla qualità dell'intervista assumono un'importanza notevole i seguenti fattori: i criteri adottati di selezione degli intervistatori, la loro esperienza lavorativa pregressa, il livello di istruzione posseduto e, soprattutto, la formazione specifica all'indagine in oggetto. A tale proposito è opportuno sottolineare che ogni intervistatore PLUS è stato sottoposto ad un training formativo di otto ore di teoria (su obiettivi, definizioni, classificazioni, ecc.) alternate ad altrettante ore di pratica svolta in sala direttamente sul sistema CATI. La presenza di un responsabile ISFOL (oltre a quella del personale dipendente della società appaltatrice) è stata garantita per ogni gruppo di *briefing* (10 gruppi in totale) per almeno sette giorni successivi all'inizio delle interviste, con ulteriori interventi di *debriefing* generali o per gruppi specifici di intervistatori. Il monitoraggio, e conseguente produzione in tempo reale[10] di indicatori sintetici sull'andamento delle interviste, ha permesso di effettuare interventi mirati di formazione specifica dovuta all'insorgere di particolari (ricorrenti e non isolate) "anomalie" o "difficoltà" nello svolgimento dell'intervista, sempre garantendo l'anonimato del personale coinvolto. I ricercatori ISFOL sono stati così in grado di risolvere in itinere problemi di esecuzione della fase di rilevazione che davano origine a durate eccessive, perdite di nominativi utili (dovute ad interviste impropriamente interrotte), scarsa percentuale di contatti non finalizzati, ecc.
L'implementazione di tale sistema di monitoraggio integrato delle interviste è stato reso possibile grazie alla fornitura giornaliera di tutte le informazioni richieste dal gruppo di lavoro PLUS e sintetizzabili nelle seguenti due tipologie di file:

- quello contenente informazioni circa i tentativi di contatto (esito temporaneo o finale, durata, giorno e ora, numero identificativo del gruppo di *briefing* dell'intervistatore, identificativo - criptato - dell'intervistatore, variabili di stratificazione);
- un secondo file contenente i record finali delle interviste giornaliere concluse con esito positivo, corredati del codice univoco intervistatore con il quale procedere al collegamento diretto con il file precedente.

Il sistema di monitoraggio dell'indagine PLUS ha permesso di limitare notevolmente l'insieme degli errori riscontrabili sul database definitivo, che in passato hanno richiesto un dispendio notevole di lavoro da dedicare alle fasi di controllo e correzione *ex-post*.

10. Si intende per ogni turno lavorativo giornaliero, in genere mattutino-pomeridiano e serale.

Esso garantisce oltretutto la possibilità di effettuare analisi sulla qualità dell'indagine secondo gli standard consolidati a livello internazionale (indicatori AAPOR), svolgere una selezione mirata degli intervistatori, o proporre analisi sull'effetto intervistatore attraverso l'adozione di modelli multilivello. Questo ultimo strumento è stato già implementato per l'indagine PLUS, ma soltanto ai fini di una opportuna gestione e controllo del processo di rilevazione[11].

11. Vedi Corsetti *et al.* (2010) per un approfondimento sulle metodologie e gli strumenti adottati a tale scopo.

Riferimenti bibliografici

Alesina A., Ichino A., Karabarbounis L., (2011), *Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores*, "American Economic Journal: Economic Policy", vol. 3(2), pp. 1-40, May.

AlmaDiploma (2009), *Profilo dei diplomati 2009, caratteristiche, riuscita scolastica, valutazioni e aspirazioni*, Bologna, Il Mulino.

AlmaLaurea (a cura del Consorzio Interuniversitario), (2009), *X Profilo dei laureati italiani. Nel cantiere delle riforme universitarie*, Bologna, Il Mulino.

Argyle M. (1999), *Causes and correlates of happiness*, in Kahneman D., Diener E. and Schwarz N. (eds.), *Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*, Russell Sage Foundation.

Argyle M., Martin L. (1991), *The origin of happiness*, in Strack F., Argyle M., Schwartz N. (eds.), *Subjective well-being*, Oxford, Pergamon, pp. 77-104.

Auerbach A.J. Kotlikoff L.J. e Leibfritz W. (1999), *Generational accounting around the world*, London, The University of Chicago Press.

Balduzzi P., Rosina A. (2009), *I giovani italiani: allegri ma non troppo*, *www.neodemos.it*

Banca d'Italia (2010), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2008*, "Supplementi al Bollettino Statistico, Indagini campionarie", Nuova serie, Anno XX, n. 8, 10 febbraio.

Barbier J.C., Nadel H. (2003), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli.

Baronio G., Marocco M. (2008), *Il caso dei "Centri integrati per l'impiego: le prospettive di costruzione di un sistema integrato di politiche attive e passive in Italia*, "Studi Isfol", 08/3.

Bertola G. (2010), *Fiscal Policy and Labor Markets at Times of Public Debt*, CEPR Discussion Papers, n. 8037.

Bertrand M., Mullainathan S. (2001), *Do people mean what they say? Implications for subjective survey data*, "American Economic Review Papers and Proceedings", 91, 67-72.

Blanchflower D.G., Oswald A. (2000), *Well-Being Over Time in Britain and the USA*, NBER Working Paper, No. 6102, Cambridge, Mass.

Bloemen H.G. (2003), *Job search, search intensity and labor market transitions: an empirical analysis*, *ftp://zappa.ubvu.vu.nl/20030026. pdf.*

Bobbio N. (1995), *Politica e cultura*, Torino, Einaudi.
Boeri T., Del Boca D. (2007), *Chi lavora in famiglia*, *www.lavoce.info*.
Boeri T., Galasso V., (2007), *Contro i giovani*, Milano, Mondatori.
Boeri T., Garibaldi P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, 2008.
Borjas G.J. (1979), *Job satisfaction, wages and unions*, "Journal of Human Resources",14, 21-40.
Brainerd E. (1998), *Winners and losers in Russia is economic transition*, "American Economic Review", 88, 1094-1116.
Brandolini A., Cipollone P. e Viviano E. (2006), *Does The Ilo Definition Capture All Unemployment?*, "Journal of the European Economic Association", vol. 4 n. 1, pp. 153-179.
Campbell A. (1981), *The Sense of Well-being in America*, New York, McGraw-Hill.
Campbell A., Converse P.E e Rogers W.L. (1976), *The quality of American life*, New York, Russell Stage.
Cantalupi M., Cappi R., Forte G. (2009), *Esperienze regionali di valutazione delle performance dei Servizi per l'impiego*, in Cantalupi M., Demurtas M., *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione*, Bologna, Il Mulino.
Capacci G. (2006), *L'opportunità della finestra demografica in Italia: perché non sfruttarla?*, in *Allungamento del ciclo di vita e welfare*, "Quaderni europei sul nuovo welfare, "Svecchiamento e società*"*, n. 3, gennaio 2006.
Capanna C., Delle Fratte A., Mecaroni M. e Steca P. (2005), *La soddisfazione di vita e le sue relazioni con i cinque fattori di personalità*, "Rassegna di Psicologia", 3.
Cariani D., Farnese M.L. (1996), *Modelli culturali della disoccupazione: una analisi psicosociale*, "Quaderni di Psicologia del Lavoro", 4, 93-107.
Ceccato F., Cimino E., Tronti L. (2003), *Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes*, "Rivista di Statistica Ufficiale", n. 1, 2003.
Centra M., Cutillo A. (2010), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, in *Rompere il cristallo*, Rustichelli E. (a cura di), I libri del Fondo Sociale Europeo, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.
Checchi D. (2010), *Percorsi scolastici e origini sociali nella scuola italiana*, "Politica Economica", n. 3/2010.
Checchi D., Dardanoni V. (2002), *Mobility comparisons: does using different measures matter?*, "Research on economic inequality", IX, pp. 113-145.
Checchi D., Ichino A. e Rustichini A. (1999), *More equal but less mobile? Intergenerational mobility and inequality in Italy and in the US*, "Journal of Public Economics", 74: 351-393.
Cipolla C.M., (1988), *Allegro ma non troppo*, Bologna, Il Mulino.
Clark A. *et al.* (2003), *Re-examining adaptation and the set point model of happiness: Reaction to changes in marital status*, "Journal of Personality and Social Psychology", 84, 527-539.

Clark A. *et al.* (2004), *Unemployment alters the set-point for life satisfaction*, "Psychological Science", forthcoming.
Clark A., Georgellis Y., Sanfrey P. (2001), *Scarring: the psychological impact of past unemployment*, "Economica", 68, 221-241.
Clark A., Maurel M. (2001), *Well-Being and wage arrears in Russian panel data*, "HSE Economic Journal", 5, 179-193.
Clark A., Oswald A. (1994), *Unhappiness and unemployment*, "Economic Journal", 104, 648-59.
Clark A., Oswald A., Warr P. (1996), *Is job satisfaction U-shaped in age?*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology", 69, 57-81.
Clark A.E. (2003), *Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data*, "Journal of Labor Economics", vol. 21, n. 2.
CNEL (2007), Rapporto sul Mercato del Lavoro 2006.
CNEL (2010), Rapporto sul mercato del lavoro 2009-2010.
Commissione Europea (2010), *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Comunicazione della Commissione, COM (2010) 2020, Bruxelles, 3.3.2010.
Commissione Europea, (2006), *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Green Paper, COM(2006) 708 final, Brussels, 22 November 2006, (http://europa.eu/legislation_ summaries/employment_and_social_policy/growth_ and_jobs/c10312 _en.htm).
Commissione Europea, (2010), *Flexible work arrangements help both employers and employees*, Commissione Europea, (Rif. IP/10/1377 del 26/10/2010).
Commissione Europea, (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality - A comparative review of 30 European countries*, Commissione Europea, (Rif. IP/10/1149 del 21/09/2010).
Corsetti G., Giammatteo M., Martini A. (2010), *Monitoring process and non-sampling errors control in PLUS sample survey*, Q2010, *European Conference on Quality in Official Statistics,* Helsinki, May 2010,4-6th.
Corsetti G., Mandrone E. (2010), *Il lavoro: tra forma e sostanza. Una lettura dell'occupazione non standard in Italia*, "Economia e Lavoro", n. 2/2010.
De Sario B. (2008), *Popolazione immigrata e mercato del lavoro*, "I dossier del mercato del lavoro", Isfol.
Del Boca D., Rosina A. (2009), *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, "Collana Contemporanea", Milano, Mondadori.
Del Boca D., Rosina A. (2010), *Figli e lavoro: due regioni, due storie diverse*, (*www.lavoce.info*).
Del Boca D., Pasqua S. (2010), *La maternità all'Europea responsabilizza i padri*, *(www.lavoce.info).*
Del Boca D., Boeri T. (2007), *Chi lavora in famiglia?, www.lavoce.info.*

Deville J.C., Särndal C.E. (1992), *Calibration estimators in survey sampling*, "Journal of American Statistical Association", 87, pp.376-382.

Di Bartolomeo A., Golini A. (2010), *The impact of a massive migration flow on the regional population structure: The case of Italy*, Vienna, Yearbook of Population Research, 2009.

Di Domenico G., Marocco M. (2005), *Il nuovo mercato delle Agenzie per il lavoro in Italia: prime evidenze empiriche*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, 5, Isfol.

Di Fabio A.M., Busoni L. (2009), *Proprietà psicometriche della versione italiana della Satisfaction with Life Scale (SWLS) con studenti universitari*, "Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni", 2(2): 201-212.

Di Tella R., MacCulloch R. e Oswald A. (2001), *Preferences over inflation and unemployment: Evidence from surveys of happiness*, "American Economic Review", 91, 335-341.

Diener E. (1984), *Subjective Well-Being*, "Psychological Bullettin", 95, 542-575.

Diener E. *et al.* (1985), *The satisfaction with life scale*, "Journal of Personality Assessment", 49, 71-75.

Diener E. *et al.* (1999), *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*, "Psychological Bullettin", 125, 276-302.

Diener E., Lucas R. (1999), *Personality and subjective wellbeing*, in Kahneman D., Diener E., Schwarz N. (eds.), *Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*, New York: Russel Sage Foundation.

Diener E., Oishi S. (2000), *Money and happiness: Income and subjective wellbeing across nations*, in Diener E., Eunkook S. (eds.), *Culture and Subjective Wellbeing*, The MIT Press, Cambridge, MA.

Diener E., Seligman M.E.P. (2004), *Beyond Money: Toward an economy of well-being*, "Psychological Science in the Public Interest", 5(1): 1-31.

Dorfman A.H., Royall R.M., Valliant P. (2000), *Finite population sampling and inference. A prediction approach*, John Wiley, New York.

Draghi M. (2010), *Crescita, benessere e compiti dell'economia politica*, Lezione Magistrale del Governatore della Banca d'Italia, Convegno in ricordo di Giorgio Fuà, *Sviluppo economico e benessere*, ISTAO - Facoltà di Economia "G. Fuà", Ancona, 5 novembre 2010.

Dynan K.E., Ravina E. (2007), *Increasing income inequality, external habits and happiness*, "American Economic Review", 97(2).

Easterlin R. (2001), *Income and happiness: A unified theory*, "Economic Journal", 111, 1-20.

Employment Outlook (2010), *Labour Market*, European Commission, 2010.

EUROSTAT (2009), *The Bologna Process in Higher Education in Europe*, 2009.

Fabbris L. (1997), *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill Companies.

Ferrera M., (2008), *Il fattore D*, Milano, Mondatori Editore.
Franzini M. (2010), "Ricchi e poveri", Edizioni Università Bocconi.
Franzini M., Raitano F. (2011), *Few and underutilized? Overeducation of Italian graduates*, in Mandrone E., *L'intermediazione pubblica, private ed informale*, "Politica Economica", n. 1/2011.
Franzini M., Raitano M. (2009), *Persistence of inequality in Europe: the role of family economic conditions*, "International Review of Applied Economics", 23(3): 345-366.
Frey B., Stutzer A. (2000), *Happiness, economy and institutions*, "Economic Journal", 110, 918-938.
Frey B., Stutzer A. (2002), *What can economists learn from happiness research?*, "Journal of Economic Literature", XL, 402-435.
Frijters P. (2000), *Do individuals try to maximize general satisfaction?*, "Journal of Economic Psychology", 21, 281-304.
Frijters P., Haisken-DeNew J. e Shields M. (2004), *Investigating the patterns and determinants of life satisfaction in Germany following reunification*, "Journal of Human Resources", forthcoming.
Fuà G. (1994), *Crescita, benessere e compiti dell'economia politica*, "Il Mulino", vol. 43, n. 355, pp. 761-768.
Gash V. (2008), *Preference or constraint? Part-time workers 'transitions in Denmark, France and the United Kingdom*, "Work Employment Society", 22(4), 655-74.
Gatto R., Podestio P. (2007), *Livelli di istruzione e status lavorativo dei giovani in Italia: progressi, ritardi, involuzioni negli anni 1993-2005*, in AIEL - Associazione italiana degli Economisti del Lavoro, XXII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Napoli, 13-14 settembre 2007.
Gerdtham U., Johannesson M. (1997), *The relationship between happiness, health and socio-economic factors: results based on Swedish micro data*, Working Paper in Economics and Finance, no. 207, Stockholm School of Economics.
Gerlach K., Stephan G. (1996), *A paper on unhappiness and unemployment in Germany*, "Economics Letters", 52, 325-330.
Giammatteo M. (2009), *L'indagine campionaria Isfol-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, "Studi Isfol", 3/2009.
Gilbert D. (2006), *Stumbling on happiness*, New York, Alfred A. Knopf.
Hamermesh D. (2001),*The changing distribution of job satisfaction*, "Journal of Human Resources", 36, 1-30.
Hayo B. (2004), *Happiness in Eastern Europe*, Working Paper 12/2004, Phillips Universität Marburg (2004).
INPS, ISTAT (2010),*Trattamenti pensionistici e beneficiari al 31 dicembre 2008*, ISTAT, "Statistiche in breve", 11 giugno 2010.
ISFOL (2009), *Rapporto al Parlamento sulla formazione continua in Italia,http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropa lavoro/Novita/RapportoFC09.htm*.

ISTAT (2005), *Valore aggiunto e occupati interni per Sistema Locale del Lavoro*, *http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario /20050318 _01/testointegrale.pdf*

ISTAT (2010), *Noi Italia, 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, ISTAT, Roma. *http://noi-italia2010.istat.it/index.php?id=3*.

Johannes S., Härpfer M. (2002), *Are people inequality averse, and do they prefer redistribution by the state? Evidence from German longitudinal data on life satisfaction*, IZA Discussion Paper, n. 430, Bonn.

Kahneman D., Diener E. e Schwarz N. (1999), *Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*, New York, Russel Sage Foundation.

Kay K., Shipman C. (2010), *Womenomics*, Cairo editore, Milano.

Korpi Y. (1997), *Is utility related to employment status? Employment, unemployment, labour market policies and subjective wellbeing among Swedish youth*, "Labour Economics", 4, 125-47.

Livi Bacci M. (2010), *I cambiamenti demografici e sociali* in *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e Raccomandazioni (www.cnel.it)*.

Livi Bacci M., De Santis G. (2007), *Le prerogative perdute dei giovani*, in "Il Mulino", vol.3, pp. 472-481.

Lokshin M., Ravallion M. (2002), *Self-rated economic welfare in Russia*, "European Economic Review", 46, 1453-1473.

MaCurdy T., (1981), *An Empirical Model of Labor Supply in a Life Cycle. Setting*, JPE 89 (6), pp.1059-1085.

Mandrone E. (2009), *Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile*, "La rivista delle politiche sociali", n. 2/2009.

Mandrone E. (2009), *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi Isfol 2009/3.

Mandrone E. (2011), *L'intermediazione pubblica, private ed informale*, "Rivista di Politica Economica", 1/2011.

Mandrone E. (2011), *La (s)composizione della flessibilità lavorativa: modulazione, forma e organizzazione del lavoro*, "Argomenti", n. 31, 2011.

Mandrone E. (a cura di), *Labour Economics - PLUS Empirical Studies*, Isfol (in corso di pubblicazione).

Mandrone E., (2008), La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: *l'Indagine Isfol Plus 2006*, "Studi Isfol", 2008/1.

Mandrone E., Massarelli N. (2007), *Quanti sono i lavoratori precari*, *www.lavoce.info*.

Mandrone E., Radicchia D., (2006), *Plus - Participation Labour Unemployment Survey*, I libri del Fondo sociale europeo, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.

Mariani P. (2007), *Mercato del lavoro, imprese private e servizi pubblici per l'impiego: una proposta per far "dialogare" domanda e offerta*, "Rivista di statistica ed economia del territorio", n. 2.

McBride M. (2001), *Relative-income effects on subjective wellbeing in the cross-section*, "Journal of Economic Behaviour and Organization", 45, 251-278.
McDonald P., Temple J., Utomo A. (2010), "Un set di scenari demografici (anche) per l'Italia", *www.neodemos.it*.
MEF - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (2009), L*e tendenze di medio lungo periodo del sistema pensionistico e socio sanitario*, Rapporto n. 11, MEFRGS, Roma.
Meliciani V., Radicchia D. (2009), *L'intermediazione informale in Italia: è vantaggioso risparmiare sui costi di ricerca di un lavoro?*, "Studi Isfol", 2009/5
Mulligan Casey B., (1998), *Substitution over Time: Another Look at Life Cycle Labor Supply*, NBER Working Papers 6585.
OECD (2008), *Education at a glance 2008*, OECD Indicators, OECD.
OECD (2009), Addressing the labour market challenges of the economic downturn: a summary of country responses to the OECD-EC questionnaire, *http://www.oecd.org/dataoecd/15/29/43732441.pdf*.
OECD (2010), *Some caveats on the definition of voluntary part-time work*, in Employment Outlook, *Moving beyond the Job Crisis*, ch. 4, *How good is part-time work*, OECD.
Okun M.A. *et al.* (1984), *Health and subjective well-being: a meta-analysis*, "International Journal of Aging and Human Development", n. 19.
Oswald A. (1997), *Happiness and economic performance*, "Economic Journal", 107, 1815-1831.
Oswald A. and Clark A. (2002). *Well-being in panels*, mimeo, Psychological Science in the Public Interest 5, 1-31. Downloadable from *http://www.delta.ens.fr/clark/revClark Osdec2002.pdf*.
Pellizzari M.(2004), *Do friends and relatives really help in getting a good job?*, LSE CEP Discussion Papers, No. 0623.
Petrongolo B., Pissarides C. (2001), *Looking into the black box: A survey of the matching function*, "Journal of Economic Literature", 39: 390-431.
Pirrone S., Sestito P. (2006), *Disoccupati in Italia*, Bologna, Il Mulino.
Pisati M., Schizzerotto A. (2004), *The Italian Mobility Regime: 1985-97*, in Breen R. (a cura di), *Social Mobility in Europe*, New York, Oxford University Press.
Pistaferri L. (1999), *Informal Networks in Italian Labour Market*, "Giornale degli economisti", n. 58.
Reyneri E. (2005), *Quando le organizzazioni sono chiamate a far fronte al fallimento del mercato e delle reti sociali: il caso dei servizi per l'impiego*, "Sociologia del Lavoro", n.100.
Rojas M. (2005), *Heterogeneity in the relationship between income and happiness: a conceptual-referent-theory explanation*, "Journal of Economic Psychology", November.

Rose E., (2001), Marriage and Assortative Mating: How Have the Patterns Changed?, Working Paper No. 22. Center for Statistics and the Social Sciences. University of Washington.

Rosenberg M. (1965), "Society and the adolescent self-image", Princeton, NJ: Princeton University Press.

Sacchi S. (2008), *L'innovazione del welfare in Europa*, in Guerzoni L. (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la «Commissione Onofri»*, Bologna, Il Mulino, pp. 31-42.

Särndal C.E., Lundström S. (2005), *Estimation in Surveys with Nonresponse*, Wiley, New York.

Sartor N., (1999), *Generational accounting in Italy*, in Auerbach A.J., Kotlikoff L.J. e Leibfritz W. (eds.), *Generational accounting around the world*, London, The University of Chicago Press.

Sestito P., Viviano E. (2008), *Reservation Wages: explaining some Puzzling Regional Patterns*, "Temi e discussioni del Servizio Studi Banca d'Italia", n. 696 - dicembre 2008.

Shields M., Wailoo A. (2002), *Exploring the determinants of unhappiness for ethnic minority men in Britain*, "Scottish Journal of Political Economy", 49, 445-466.

Shmotkin D. (2005), *Happiness in the Face of Adversity: Reformulating the Dinamic and Modular Bases of Subjective Well-Being*, "Review of General Psychology", 9, 291-325.

Simoni M.(2009), *Urg! Urge ricambio generazionale. Primo rapporto su quanto e come il nostro Paese si rinnova*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino Editore.

Tasci H.M. (2008), *Job search and determinants of job search intensity*, in Turkey, Balikesir *University, Department of Econometrics.*

Theodossiou I. (1998), *The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: A logistic regression approach*, "Journal of Health Economics", 17, 85-104.

UNFPA (2002), *Lo stato della popolazione nel mondo*, AIDOS, Roma.

Veenhoven R. (1994), Correlates of Happiness, 3 Vols, Rotterdam, The Netherlands: RISBO, Center for Socio-Cultural Transformation.

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 2002.

Walwei U. (1998), *Performance evaluation of PES*, Ginevra, ILO.

Wamberg C.R. *et al.* (2005), *Job-search Persistence during Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study*, "Journal of Applied Psycology", 90:3 (411-430).

Wamberg C.R., Hough L.M., Song Z. (2002), *Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success*, "Journal of Applied Psycology", 87:6 (1100-1120).

Weber A., Mahringer H. (2008), *Choice and success of job search methods*, "Empirical Economics", vol. 35, no. 1, August 2008, pp. 153-78.

Weiss R.S. (1973), *Loneliness: The Experience of emotional and Social Isolation*, Cambridge MA.

Winkelmann L., Winkelmann R. (1998), *Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data*, "Economica", 65, 1-17.
Witter R.A. *et al.* (1984), *Religion and subjective well-being in adulthood: a quantitative synthesis*, "Review of Religious Research", n. 26.
Wolfers J. (2003), *Is Business cycle volatility costly? Evidence from surveys of SWB*, "International Finance", 6(1).
Zuliani A. (2010), *Statistiche come e perché*, Roma, Donzelli.

Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

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.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/DGPOF/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/LibriFSE/)

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

20. **Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning**, 2003
21. **Apprendimento in età adulta.** *Modelli e strumenti*, 2004
22. **Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori**, 2004
23. **La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione**, 2004
24. **La formazione continua nella contrattazione collettiva**, 2004
25. **Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE** (volume + cd rom), 2004
26. **Appunti sull'impresa sociale**, 2004
27. **Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies.** *Synthesis report*, 2004
28. **Formazione continua e grandi imprese** (volume + cd rom), 2004
29. **Guida al mentoring.** *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. **Gli appalti pubblici di servizi e il FSE.** *Guida operativa*, 2004
31. **La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema.** *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. **Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione**, 2004
33. **Tecnici al lavoro.** *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. **Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego**, 2004
35. **Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego**, 2004
36. **Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O.** *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. **Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia**, 2004
39. **Accreditamento delle sedi orientative** (8 volumi in cofanetto), 2004
40. **Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione**, 2004
41. **Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi**, 2004
42. **Guida al mentoring in carcere**, 2004
43. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi.** *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. **Certificazione delle competenze e life long learning.** *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. **Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione**, 2004
46. **Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione**, 2004
47. **Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione** (volume + cd rom), 2005
48. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio**, 2005
49. **I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa**, 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*, 2005
51. **La rete, i confini, le prospettive.** *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. **La spesa per la formazione professionale in Italia**, 2005
53. **La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario** (volume + cd rom), 2005
54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 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*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultatidi due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 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*, 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*, 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*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Partecipation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation.** *Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa**, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010**. *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010**. *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. Il **divario digitale nel mondo giovanile**. *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso**. *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni**. *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione**. *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza**. *Terza annualità*, 2012

Finito di stampare nel mese di ottobre 2012
da Rubbettino print
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it

Il lavoro è il principale strumento per la realizzazione degli individui. L'attenzione per il lavoro, pertanto, deve essere alta e costante, al fine di preservarne ruolo e finalità, individuali e sociali. In questi anni il lavoro ha assunto forme sempre nuove e l'occupazione sfugge sempre più alle categorie tradizionali. Due tendenze generali contribuiscono in maniera rilevante a questo disallineamento tra *chiavi di lettura* e mondo *reale* del lavoro. La prima è un generale processo di flessibilizzazione (e destrutturalizzazione) dell'occupazione, la seconda, invece, è una caratteristica più italiana e riguarda l'uso improprio di alcune forme contrattuali. Il quadro che si ricava attraverso la rilevazione ISFOL PLUS è in *chiaroscuro*, con molti ambiti in sofferenza. Il sistema economico appariva da tempo compromesso e ciò si comprendeva osservando i valori e le quantità che esprimeva. La crisi ha solo accelerato alcuni processi di deterioramento e mostrato quanto sia stato inefficiente procrastinare le soluzioni a quelle questioni che impediscono un pieno sviluppo del Paese, rendendolo implicitamente vulnerabile. I giovani rappresentano la risorsa e non il problema, tuttavia non sono adeguatamente valorizzati e tutelati. Le generazioni, tra loro, sono legate da vincoli di reciprocità "etica e finanziaria" tuttavia, quando si parla di solidarietà intergenerazionale, spesso si omette il verso dei "flussi". La redistribuzione "degli oneri e degli onori", pertanto, non può non essere parte essenziale del processo di rigenerazione del Paese.

ISSN 1590-0002

ISBN 978-88-543-0076-7