



SOSTENIBILITÀ ECONOMICA E QUALITÀ DEL LAVORO

23

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di *governance* delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2029), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: Natale Forlani

Direttore generale: Lorianò Bigi

Riferimenti

Corso d'Italia, 33 00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.inapp.gov.it

Contatti: editoria@inapp.gov.it

Il lavoro è realizzato nell'ambito del Gruppo di ricerca "Qualità del lavoro" della Struttura Mercato del lavoro". La pubblicazione è stata realizzata da Inapp in qualità di Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 — Operazione a titolarità n. 1 — Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi *policy oriented*.

Autore: Massimiliano Deidda

Testo pubblicato a maggio 2026

Elaborazione grafica copertina e impaginazione della collana a cura di Valentina Orienti

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2026] [Inapp]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione — Non commerciale — Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN: 3103-2788

Introduzione.....	4
1. Quadro di contesto.....	5
2. Ricavi e retribuzioni.....	12
3. Job Security.....	19
4. Sostenibilità economica.....	22
Sintesi e conclusioni.....	28
Bibliografia.....	30

Introduzione

Il diritto del lavoratore, e delle lavoratrici (Costituzione articolo n. 37), ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, è sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana (art. n. 36). In un'analisi sulla qualità della condizione economica delle lavoratrici e dei lavoratori, il lavoro come 'attività' si tiene concettualmente distinto dal lavoro come 'mezzo' per conseguire un reddito, che è intrinseco alla tradizione liberale e all'età repubblicana, più aderente a quanto sancito dal secondo comma dell'art. 41 che avverte: "Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

La dotazione di mezzi per il soddisfacimento dei bisogni di sussistenza e sicurezza economica è, certamente, condizione necessaria, seppure non sufficiente, per il raggiungimento di un certo livello di qualità della vita, per sé e per il nucleo familiare di riferimento. Coloro che vi attribuiscono un grande valore interpretano il lavoro come strumento per realizzare progetti che richiedono disponibilità economiche. Aspirano, di conseguenza, ad un miglioramento continuo del reddito, dando importanza, quindi, alla carriera da un punto di vista di crescita retributiva ed economica.

Tre elementi, in particolare, sono ritenuti cruciali per analizzare la dimensione economica della qualità del lavoro (Canal *et al.* 2023; Centra *et al.* 2012; Centra e Gualtieri 2017; Isfol e Gualtieri 2013): il guadagno/retribuzione, la *job security* e la sostenibilità economica (*income security*). Nella dimensione analitica si tiene conto, quindi, non solo del reddito, ma anche della capacità di sussistenza in termini di prospettive future e di sostenibilità, considerando anche gli elementi soggettivi della sicurezza economica (timore di subire una riduzione dello stipendio, un peggioramento delle condizioni economiche e la soddisfazione per il guadagno presente) e del contratto di lavoro (instabilità lavorativa e contrattuale). Elementi soggettivi che aiutano a comprendere quanto il lavoro sia adeguato a soddisfare i bisogni presenti e a dare sicurezza di sostenibilità del tenore di vita nel futuro.

Il presente lavoro analizza i risultati della sesta rilevazione Inapp sugli occupati lungo la dimensione economica della qualità del lavoro.

1. Quadro di contesto

L'indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro (QdL), giunta alla sua sesta edizione, rileva sia aspetti oggettivi, come la tipologia contrattuale, l'orario, l'uso di strumenti tecnologici, le competenze, i redditi, sia aspetti soggettivi, quali la motivazione, la soddisfazione, lo stress, su un fenomeno complesso come le condizioni di lavoro e i livelli di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nel sistema produttivo italiano. Dal 2015 è stata prevista anche una ulteriore e distinta rilevazione su un campione di unità locali, con l'obiettivo di analizzare i differenti modelli organizzativi e le strategie messe in atto dalle imprese per descrivere e misurare la loro influenza sulla qualità del lavoro degli occupati.

In questo studio, per una prima analisi delle evidenze empiriche raccolte nel corso dell'ultima rilevazione dell'indagine Qualità del Lavoro 2025 ci si fa guidare dagli scritti di Michele La Rosa e Luciano Gallino veri ispiratori dell'Indagine Inapp fin dall'inizio, ma anche da altri pensatori, tra cui Rawls (nella recente rivisitazione del suo pensiero che ne ha offerto Chandler).

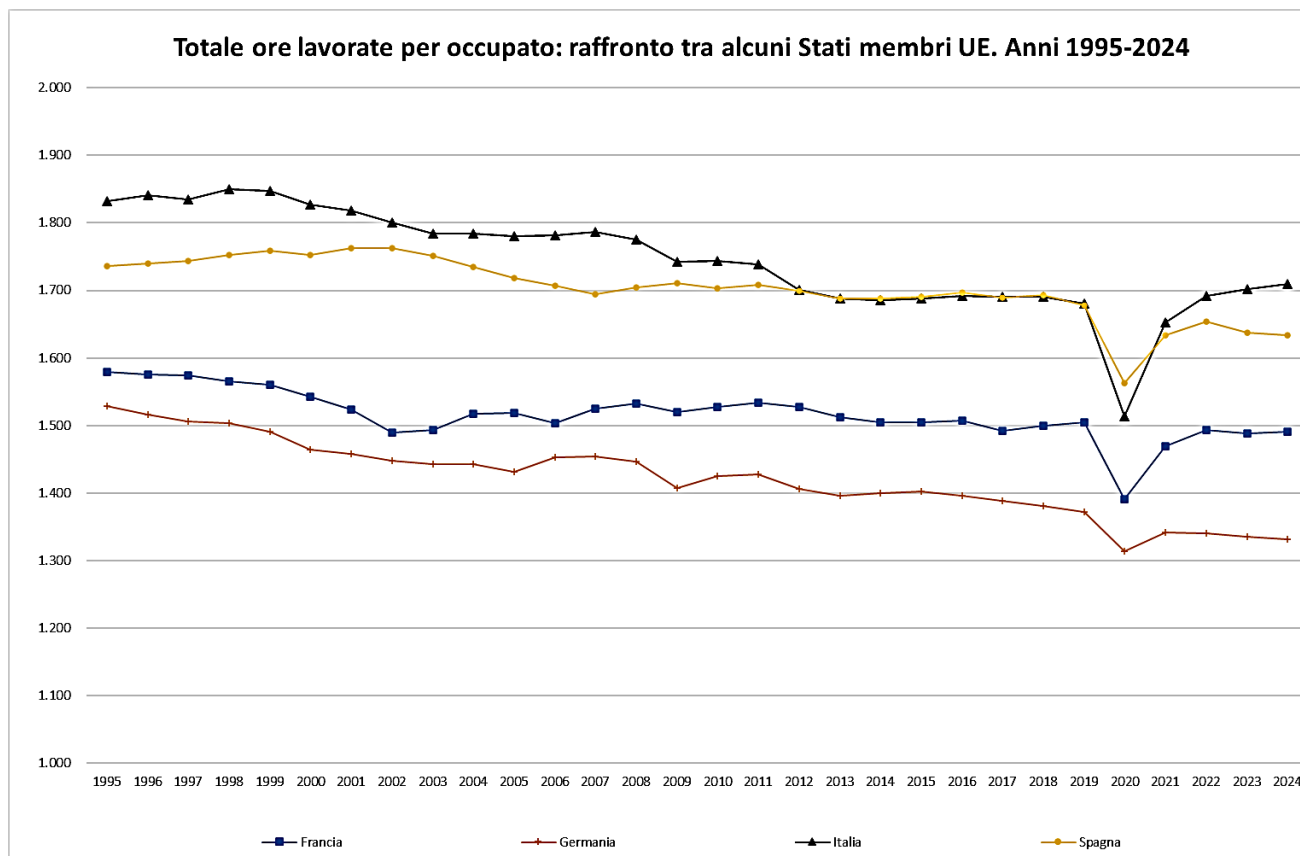
Il riferimento principale è però sempre la Costituzione italiana: *"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro."* (Costituzione italiana art n. 1). Il diritto del lavoratore, e delle lavoratrici (Costituzione italiana art. n. 37), ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, è sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana (art. n. 36) che, ai successivi commi, recita: *"La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."* (articoli n. 36 e n. 37, Costituzione, Parte I, Diritti e doveri dei cittadini, Titolo III, Rapporti economici). Il diritto del lavoro, il contratto e la retribuzione rimangono pilastri imprescindibili della sicurezza economica e della qualità del lavoro¹.

Il parametro prevalente per stabilire la proporzione tra la quantità e qualità del lavoro svolto e la sua retribuzione è ancora oggi l'orario di lavoro: esso *"rappresenta la misura della prestazione di lavoro, il parametro principale per la determinazione della misura della retribuzione e individua la quantità di lavoro che il datore può pretendere dal prestatore"* (Emanuele 2011). È indispensabile anche alla valutazione della qualità del lavoro, in termini di intensità e modalità in cui viene distribuito e organizzato.

L'orario di lavoro rimane centrale, basti pensare al lungo percorso che ha richiesto l'introduzione del part-time nell'ordinamento italiano e la sua diffusione nelle organizzazioni produttive. Il parametro entra dunque necessariamente nei modelli di analisi dell'organizzazione, dei tempi e modalità di utilizzo e dei luoghi di lavoro, della produttività e competitività, a livello aziendale o di intero sistema economico, come si intuisce a livello aggregato anche dalla sola lettura del confronto internazionale sull'andamento del monte ore lavorato (figura 1).

¹ *"It is made up of all the characteristics of work and employment that have been proven to have a causal relationship with health and well-being"*. Contro i parametri costituzionali opera la 'mano invisibile' del mercato attraverso meccanismi patologici riconducibili ad alcuni "indici dello sfruttamento indicati dalla norma penale: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti." (Valente 2026) <https://www.eurofound.europa.eu/en/topics/job-quality>.

Figura 1 Francia, Germania, Italia, Spagna: Monte Ore Lavorato (v.a.)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati OCSE, 2026

Nelle principali economie europee si assiste, da decenni, ad una riduzione generalizzata della quantità totale delle ore lavorate (cfr. figura 1), fatto in parte attribuibile agli aumenti di produttività causati dall'introduzione di nuove tecnologie ma anche alla evoluzione dei bisogni degli individui e alla richiesta di un sempre migliore equilibrio vita lavoro. Anche nel nostro Paese, la dinamica dell'orario medio effettivamente lavorato risulta, a partire dal 2008, tendenzialmente decrescente. Il totale delle ore lavorate per occupato, in Italia, rimane tuttavia il più elevato tra le principali economie europee (cfr. figura 1).

La legislazione per la tutela del lavoro (*Employment Protection Legislation-EPL*) ha avuto per oltre un secolo nella disciplina dell'orario (e delle condizioni del lavoro nei luoghi in cui viene svolto) un perno fondamentale per la tutela della salute e della sicurezza. Successivamente, si è assistito ad una spinta evolutiva verso principi che rispondessero alle nuove istanze delle lavoratrici e dei lavoratori, in parte legate, come già accennato, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In questo quadro, il dibattito sull'orario di lavoro, sviluppatosi nei decenni passati, non è ancora giunto a conclusioni definitive sugli effetti della riduzione dell'orario settimanale di lavoro su: occupazione, retribuzioni, crescita e competitività. Ciò è particolarmente rilevante per l'Italia in cui un totale di ore lavorate più alto rispetto agli altri Paesi si accompagna da almeno due decenni ad una stagnazione dei salari nominali. Il quadro si è aggravato a causa del riaffacciarsi dell'inflazione, dopo vent'anni di stabilità monetaria garantita dall'euro. La perdita del potere di acquisto sta erodendo i 'salari reali' e la sicurezza economica di individui e famiglie e costringe gli studiosi a rivedere i paradigmi e le categorie di analisi su cui sono state basate per vent'anni anche le analisi economiche del mercato del lavoro (Deidda *et al.* 2023a).

I modelli teorici sviluppati negli anni Settanta, durante i fenomeni di iperinflazione, guidano nuovamente le analisi delle variabili macroeconomiche e dei *trade-off* — inflazione/disoccupazione, tassi di interesse/tassi di cambio, svalutazione/costo del debito, remunerazione del risparmio/costo degli investimenti — da cui specialmente l'Italia è stata affetta in passato.

L'inflazione è già costata alle lavoratrici e ai lavoratori italiani una perdita di potere di acquisto dei salari reali che non è ancora stata recuperata. In Italia, in particolare, a causa della forte dipendenza dell'industria dal gas come fonte di energia si sono registrati negli ultimi anni aumenti di prezzo maggiori rispetto a quanto registrato nelle maggiori economie europee e questi aumenti di prezzo si trasmettono all'intera economia. "In sintesi, l'inflazione è oggi un fenomeno rilevante, che ha effetti profondi sul sistema produttivo e sulla distribuzione del reddito, e porta a una grave riduzione dei redditi reali dei lavoratori dipendenti" (Simone e Pianta 2022).

In una fase di crescita dell'inflazione generata da un incremento dei costi dei beni energetici, che sono esclusi dal paniere di riferimento per la contrattazione, il meccanismo di aggiustamento dei salari previsto dagli accordi del 2009 ha limitato il recupero del potere di acquisto (Tronti 2023)².

Il ruolo delle istituzioni è centrale nel plasmare gli esiti del mercato del lavoro, quanto gli equilibri che si determinano nelle organizzazioni produttive tra strategie aziendali, qualità del lavoro e bisogni degli esseri umani. Tale ruolo però poggia al momento su un consolidato che avvalorava la moderazione salariale come conquista storica, dopo il quindicennio tra l'Autunno caldo e il Referendum sulla scala mobile, che tuttavia non ci dispensa dall'evidenziare le relazioni tra stagnazione salariale e altri fenomeni disfunzionali che caratterizzano da alcuni decenni l'economia italiana.

Tra questi, il basso livello degli investimenti e di innovazione, l'arresto della produttività, l'asimmetria nella distribuzione del reddito e l'aumento della povertà, il declino della crescita e l'eccessiva esposizione italiana sui mercati internazionali.

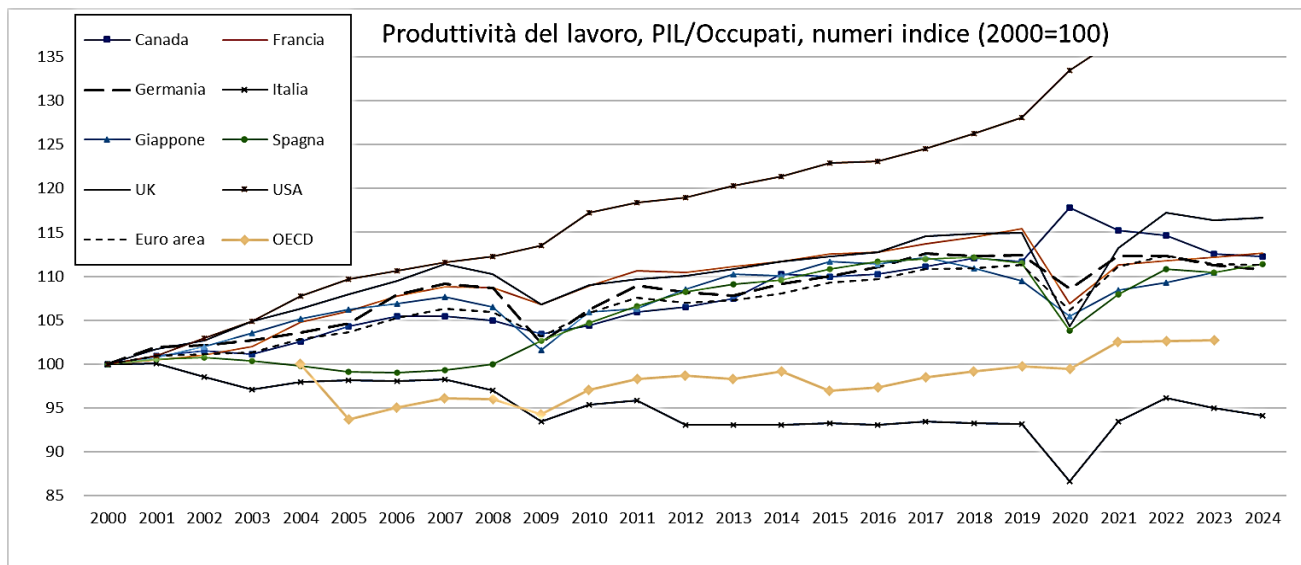
L'Italia ha affrontato anche questa nuova stagione storica con un quadro macroeconomico in cui i tratti caratteristici di 'resilienza' si basano in buona parte su salari poveri e su una struttura occupazionale che vede un ulteriore protagonismo involontario delle coorti più anziane. Prodotto e occupazione hanno recuperato volumi e livelli dopo l'ultima crisi, ma i fattori di fragilità sono strutturali e la piena attuazione del Programma nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR) non sembra aver impresso un corso diverso alle politiche pubbliche, salvo garantire un temporaneo sostegno congiunturale alla domanda aggregata e al PIL che ha evitato, finora, una nuova recessione.

² Da più parti si invoca una revisione degli accordi che regolano la contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il mancato funzionamento del 'secondo livello della contrattazione' che non ha svolto il compito affidatogli dal cosiddetto 'Protocollo Ciampi'.

INFLAZIONE, DISUGUAGLIANZA, SALARI E REDDITI

L'Italia è afflitta dunque da almeno due decenni da stagnazione dei salari (cfr. figura 4) associata a bassa crescita e scarsa produttività (cfr. figura 2), fenomeni che nel corso delle ultime crisi hanno eroso il potere d'acquisto delle famiglie (cfr. figura 3), prodotto una crescente disuguaglianza e acuito i fenomeni di povertà.

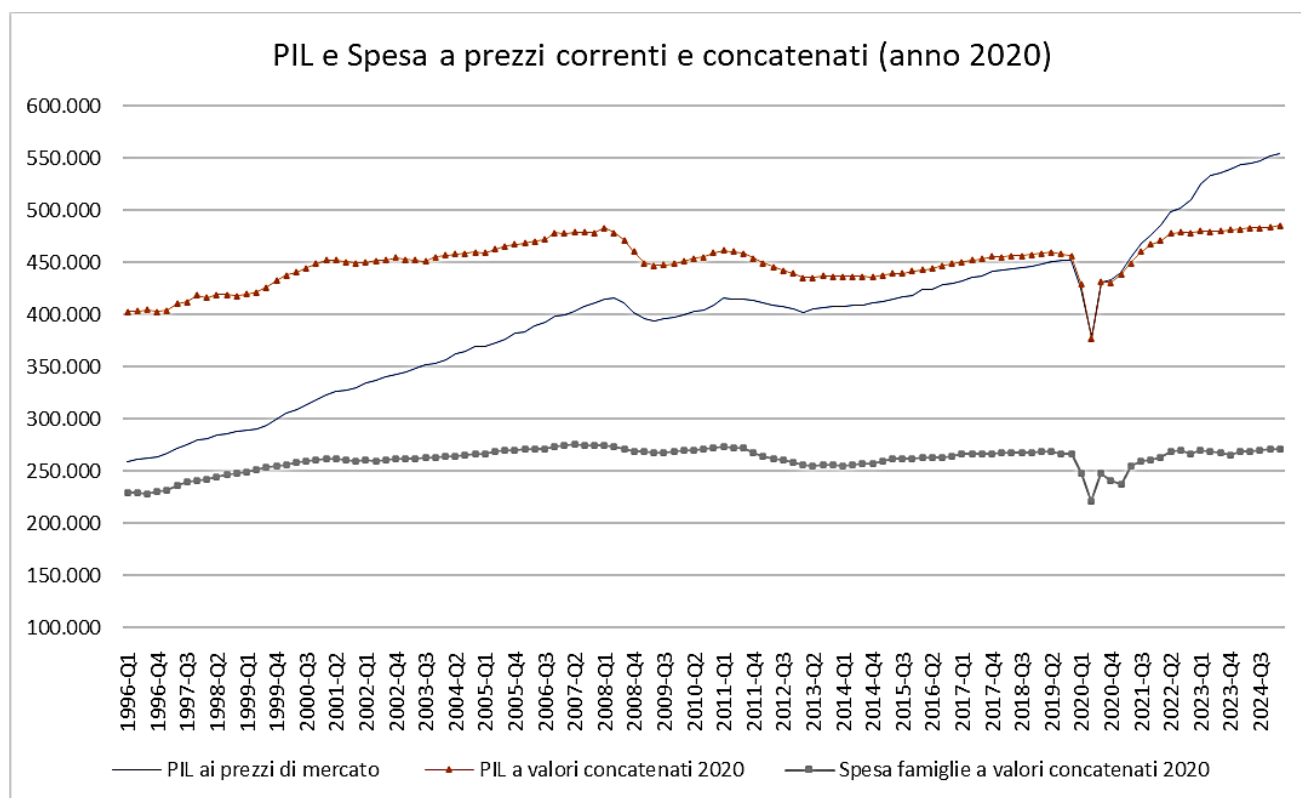
Figura 2 Paesi del G7 e dell'Area Ocse. Numeri indice PIL/Occupati (Base=2000)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati OCSE, 2026

Non disponiamo di “una teoria unificata ed esaustiva sulla distribuzione del reddito e della ricchezza” (Baldini e Toso 2004) e la disuguaglianza è “un fenomeno complesso che dipende da numerosi fattori non comprimibili in un unico schema teorico”, tuttavia le definizioni economiche aiutano a distinguere tra la ‘distribuzione primaria’ (o funzionale o dei fattori) e la ‘distribuzione secondaria’ (o redistribuzione) del reddito. La prima indica quanta parte del prodotto remunera i vari fattori: il lavoro (*wage share*), il profitto (*profit share*) e, non ultima, la rendita. La seconda definisce il ruolo svolto dallo stato, attraverso il fisco, nel raccogliere le risorse da destinare alla spesa pubblica e da ‘redistribuire’ ai cittadini osservando il vincolo di solidarietà sancito dalla Costituzione. Il che spinge a non considerare l’uguaglianza – una delle promesse fondamentali della democrazia – solo come problema di redistribuzione (inevitabilmente risarcitoria e compensatoria), ma come problema ‘promozionale’ di produzione, allocativo (Pennacchi 2025).

Figura 3 Prodotto interno lordo e spesa famiglie Italia - dati trimestrali a prezzi correnti e fissi. (Anno base=2020)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati OCSE, 2026

Già nell'ormai lontano 2007, in un working paper della Banca per i Regolamenti internazionali (BRI), Luci Ellis e Kathrin Smith mettevano in guardia sui rischi derivanti da un processo di crescita della *profit share* comparativamente elevata, rilevato a partire dalla metà degli anni Ottanta, rispetto a quanto storicamente sperimentato in tutte le maggiori economie globali. Il trend decrescente dei livelli e dei tassi di crescita dei salari medi a partire dalla pandemia del 2020 è documentato dal Global Wage Report dell'ILO (ILO 2022a) in due terzi dei Paesi esaminati e l'Italia non fa eccezione³.

La determinazione dei salari, come per gli altri prezzi, dipende dall'esito dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro con le regole date, quindi dalla contrattazione collettiva e, nei luoghi di lavoro, dalla contrattazione decentrata. Anche in un mercato regolamentato, sia i fattori esogeni sia le istituzioni che lo regolano influenzano il livello di equilibrio dei prezzi, cioè dei salari, e la quantità di lavoro domandata e offerta. Come già anticipato, dagli anni Novanta in Italia i salari reali crescono meno di quanto accade nelle altre principali economie europee. Fatto pari a 100 il salario reale medio annuo registrato nel 2000, a 25 anni di distanza i salari sono cresciuti più del 30% in Germania, del 25% in UK, di oltre il 20% in Francia, mentre in Italia sono rimasti intorno al valore registrato nel 2000, assunto come anno base di riferimento. Negli ultimi cinque anni, poi, sono tornati indietro ai valori reali del 2020 (figura 4).

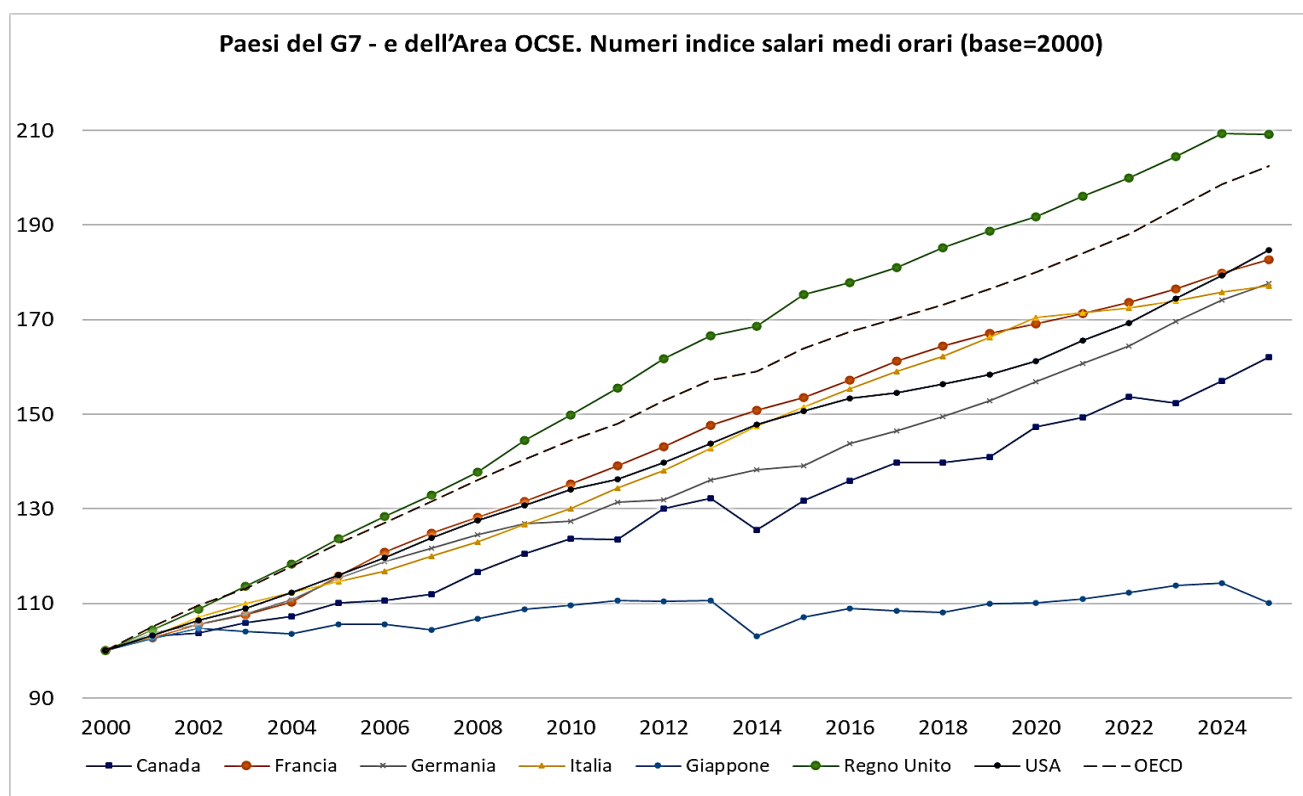
La competizione con i Paesi esportatori di prodotti a basso valore aggiunto e manodopera a basso costo (la globalizzazione) per anni ha giustificato la compressione dei salari nel sistema produttivo italiano. Parallelamente, però, la produttività del lavoro (vedi sopra, figura 2), misurata in termini di PIL per occupato,

³ Ma nel nostro Paese l'aumento registrato nel tasso di crescita dei salari medi durante la pandemia è da ricondurre all'effetto composizione derivante dalla perdita dei posti di lavoro più precari e meno retribuiti in costanza di norme che imponevano il divieto di licenziamento dei lavoratori con contratto di lavoro dipendente.

a partire dallo stesso anno base 2000, è diminuita di quasi il 10% in Italia, mentre è cresciuta nell'ordine del 10 e 20% nelle altre economie dei Paesi del G7 (Francia, Germania, UK, USA).

La stagione di Riforme del mercato del lavoro intervenute negli ultimi decenni ha modificato gli istituti contrattuali e contribuito a flessibilizzare il mercato del lavoro, ma è aumentata la segmentazione e si sono modificati i rapporti di forza tra datori di lavoro e lavoratori, a favore dei primi. La causa è, in parte, anche strutturale. Il progresso tecnologico incalzante accelera, infatti, il tasso di obsolescenza del capitale e porta ad un tasso di risparmio maggiore sia di capitale che di lavoro, con conseguente crescita del potere negoziale dei datori di lavoro nella contrattazione con i lavoratori che vedono i loro salari diminuire (Ellis e Smith 2007). È bene richiamare ancora una volta allora quanto sancito dall'art. n. 41 della Costituzione: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali (Costituzione italiana art. n. 43).".

Figura 4 Paesi del G7 e dell'Area Ocse. Numeri indice salari reali medi orari. (Base=2000)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati OCSE, 2026

La questione attuale è, dunque, come contrastare gli effetti sperequativi dell'inflazione senza far ricadere il sistema economico nella spirale prezzi-salari che ha caratterizzato l'economia italiana e guidato la competitività del Sistema Paese dagli anni Settanta fino all'inversione di marcia avvenuta con la vittoria del 'no' in occasione del referendum svoltosi nelle due giornate del 9 e 10 giugno 1985, che sancì la fine del meccanismo di adeguamento automatico dei salari al costo della vita: la fine della 'scala mobile' (Liebman 2022).

Nel nostro Paese, il problema della spirale salari-inflazione è stato al tempo disciplinato con gli 'Accordi del '93' con i quali Governo e Parti sociali, sotto l'egida del nuovo Presidente del Consiglio Carlo Azeglio Ciampi e del Ministro del Lavoro Gino Giugni - il 'padre' dello Statuto dei lavoratori - stabilirono di legare la crescita dei

salari all'“inflazione programmata”, oggetto di definizione secondo un calendario di confronti tra le parti che rientrava in un sistema di regolazione più esteso cui fu dato il nome di ‘concertazione’.

Nel 2008, i sindacati confederali, decisi a superare il meccanismo dell'indicizzazione dei salari all'“inflazione programmata” previsto dal Protocollo Ciampi, proposero di ricorrere ad altri indicatori come il deflatore dei consumi interni o l'indice armonizzato europeo dei prezzi al consumo corretto con i pesi dei mutui.

L'anno dopo, nel 2009, Confindustria, Cisl e Uil, ma non la Cgil, firmarono il nuovo accordo interconfederale sugli assetti contrattuali (Pigliarimi e Valente 2022; De Martino 2023). Oggi i meccanismi di adeguamento dei salari si basano su quell'accordo: “Oltre alla durata triennale dei contratti collettivi nazionali e decentrati, quell'accordo interconfederale individua il nuovo indice di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sostitutivo dell'inflazione programmata: l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo (IpcA) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati” (Pigliarimi e Valente 2022, op. citata). L'adeguamento dei livelli salariali agli incrementi di produttività resta affidato alla cosiddetta contrattazione di secondo livello, che tuttavia non ha svolto la missione che gli è stata affidata e per la quale lo strumento era stato concepito (Deidda *et al.* 2023b). Il tema dei meccanismi di determinazione dei salari reali (*wage setting*) resta dunque prioritario e di pressante attualità in Italia⁴.

Il diritto del lavoratore⁵ ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, sancito dalla Costituzione, rimane la bussola.

Il lavoro come attività va comunque tenuto distinto dal lavoro come mezzo per conseguire un reddito, sancito dalla tradizione liberale e consolidato nell'era repubblicana. “Il lavoro riguarda il benessere materiale, concerne capacità intellettuali e fisiche, la sicurezza esistenziale, l'appartenenza sociale attraverso il contributo che si fornisce alla comunità, l'acquisizione di uno status sociale positivo” (Pennacchi 2025, p. 149). I termini libertà e dignità, della Costituzione, così come le “aspettative multiple di giustizia e di autonomia” sono comunque intrinseche al “paesaggio complesso che è il mondo del lavoro” (Ibid). Sono alla base della dimensione economica della qualità del lavoro analizzata nei paragrafi successivi, di cui la retribuzione rimane uno degli elementi costitutivi, sebbene non l'unico, necessario ma non sufficiente.

⁴ Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. (26G00082) (GU n.99 del 30 aprile 2026) Vigente al: 1-5-2026, introduce all'Art. 10 - Rinnovi contrattuali. comma 2." In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali."

⁵ E delle lavoratrici, che però sono destinatarie di un separato articolo nella nostra Costituzione, art. n 37.

2. Ricavi e retribuzioni

Nel tratteggiare il sistema dei bisogni e delle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, la ‘Dimensione economica’ della qualità del lavoro assume una rilevanza specifica, sia per l’apparente concretezza e facilità di misura — in realtà tutt’altro che scontata — sia per il paradosso che in un’epoca dominata dall’approccio mercato-lavoristico, si tenda a subordinare il riconoscimento del giusto ‘prezzo’ della prestazione perfino nella contrattazione collettiva (oltre che nel dibattito pubblico) ad altre dimensioni, seppure importanti, per la qualità del lavoro. La questione salariale e dell’impoverimento del potere d’acquisto reale delle retribuzioni è scivolata da tempo in secondo piano, nel nostro Paese, in particolare da quando alla fine degli anni Settanta ‘la moderazione salariale’ è stata assunta come ‘destino’ e principio di realtà insuperabile, malgrado l’evidenza empirica di una persistente e crescente iniqua distribuzione della ricchezza prodotta dal sistema economico (Tronti 2023). La recente ricostruzione di Mattesini, Peracchi e Pitari (2026) non lascia invece spazio ad alcun dubbio su quanto accaduto: *“We find that the fraction of workers with nominal wage cuts increased over time, from 5% in 1975-1979 to 31.6% in 2013-2021.”* L’iniquità di tale evidenza empirica lascia ancor meno dubbi: *“Our results reveal that the probability of a nominal or real wage cut is generally higher for females than for males, for blue collars than for white collars, and for workers in the Southern Italian provinces than for those in the North”*.

I dati dell’Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro (QdL)⁶, rilevati nel corso del 2025 sul campione rappresentativo di lavoratori, ci dicono molto dell’attualità della Dimensione economica della qualità del lavoro, sia negli aspetti più oggettivi, quali la retribuzione, la copertura previdenziale e sulla cosiddetta *Job Security* (tipologia contrattuale, orario di lavoro e copertura assicurativa, ma anche ‘ferie e riposi, quali beni giuridici irrinunciabili’), sia negli aspetti più soggettivi della ‘sostenibilità economica’ o ‘sicurezza esistenziale’, (Pennacchi 2025) che derivano, a loro volta, sia da elementi di soddisfazione per la carriera e la percezione del proprio guadagno sia, all’opposto, dal timore di perdere il lavoro, di subire una riduzione dello stipendio o un peggioramento delle condizioni economiche.

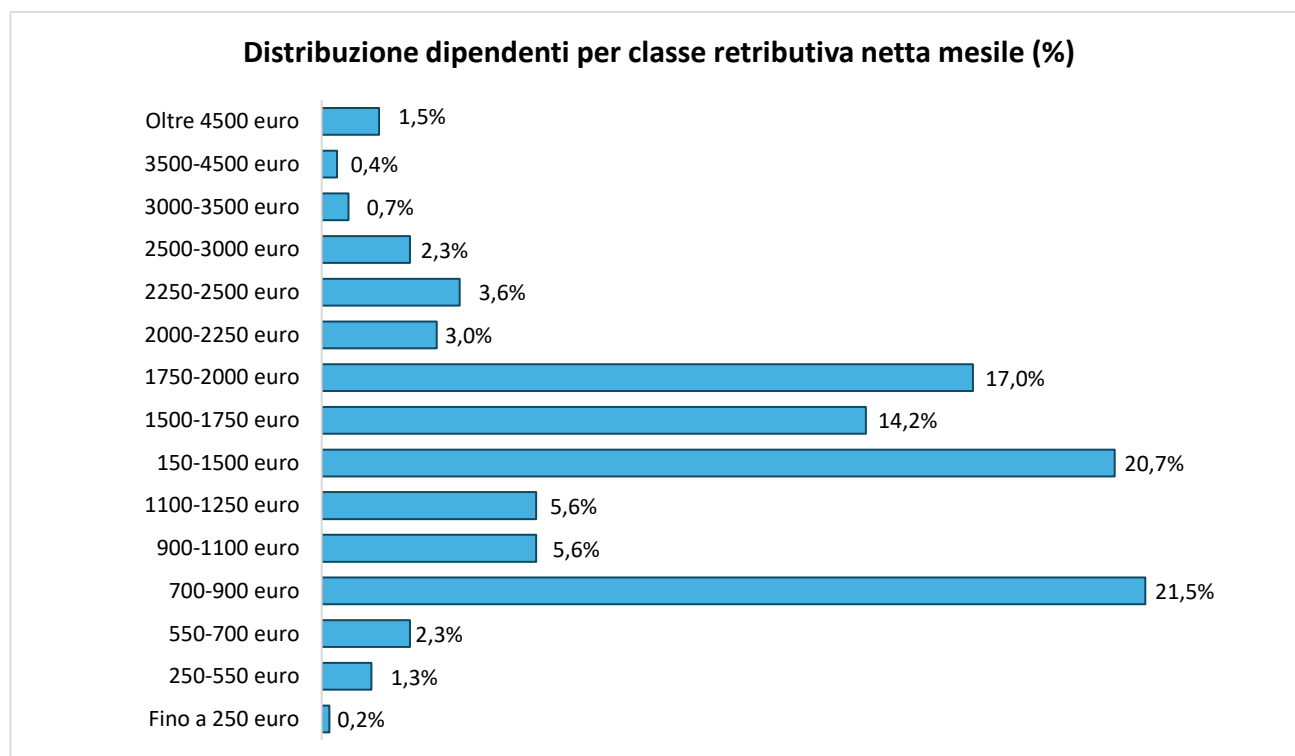
Il reddito resta sempre un indicatore della possibilità di accesso alle risorse materiali. Sebbene, secondo l’approccio teorico di Amartya Sen, è la mancanza delle *capabilities* ad avere un ruolo fondamentale nel processo di ‘esclusione sociale’. Sono infatti socialmente esclusi gli individui che, a causa di un limitato accesso alle risorse materiali, culturali ed emotive, non hanno potuto acquisire le capacità basilari per raggiungere un livello di vita accettabile (Sen 1992). L’ambiente di lavoro è certamente anche un luogo di accesso alle risorse materiali, culturali ed emotive, dove acquisire capacità basilari e specialistiche. O, ancora, citando le parole di Dejours (2024), “il principale luogo di trasmissione e acquisizione delle abilità democratiche è il mondo del lavoro”.

L’Indagine Inapp fornisce informazioni sui ricavi, sulle retribuzioni e le altre condizioni di accesso alle risorse che contribuiscono alla costruzione delle *capabilities* individuali.

Oltre la metà del lavoro dipendente, nella sesta Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro, si concentra nelle classi retributive comprese tra i 1250 e i 2000 euro netti mensili (cfr. figura 5).

⁶ La VI Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia, rivolta ad un campione di 20.000 occupati, si è svolta nel corso del 2025. Nello specifico le interviste sono state condotte, con tecnica CATI, tra febbraio e giugno del 2025. L’indagine, di natura ricorrente (la prima rilevazione si svolse nel 2002), è presente nel Piano Statistico Nazionale. Per un approfondimento si veda <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/qualita-del-lavoro-qdl>

Figura 5 Dipendenti per classe di retribuzione netta mensile (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Le distribuzioni presentano tuttavia forti asimmetrie tra lavoratrici e lavoratori.

Tabella 1 Lavoratrici e lavoratori dipendenti per classe retributiva medio netto mensile (%)

Reddito mensile medio	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 700 €	23,7	76,3	100
700-1250 €	33,6	66,4	100
1250-2500 €	62,7	37,3	100
Totale	58,0	42,0	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Con le prime concentrate nelle classi retributive inferiori ai 1250 euro e poco presenti in quelle sopra i 1500 euro e i secondi ben posizionati nelle classi retributive più alte (cfr. tabella 2).

Tabella 2 Distribuzione dipendenti maschi e femmine per fasce di retribuzione nette mensili (%)

Retribuzione media mensile	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 700 €	23,7	76,3	100
700-900 €	26,2	73,8	100
900-1100 €	36,3	63,7	100
1100-1250 €	38,3	61,7	100
1250-1500 €	44,4	55,6	100
1500-1750 €	62,7	37,3	100
1750-2000 €	60,5	39,5	100
2000-2250 €	73,9	26,1	100
2250-2500 €	71,9	28,1	100
2500-3000 €	79,3	20,7	100
3000-3500 €	80,3	19,7	100
3500-4500 €	91,5	8,5	100
Oltre i 4500 €	64,6	35,4	100
Totale	58,0	42,0	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Nelle classi retributive più basse troviamo, naturalmente, i giovani. Mentre la presenza degli Over 55, a fine carriera, aumenta nelle classi medio alte, e quella degli Over 65 in quelle più elevate con l'eccezione della classe fino a 700 euro.

Tabella 3 Distribuzione percentuale dipendenti per retribuzione e classe d'età (%)

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Totale
Fino a 700 €	14,1	10,7	12,9	13,3	15,6	28,1	13,8
700-900 €	11,9	7,6	3,0	3,1	3,2	9,6	4,4
900-1100 €	5,7	4,6	5,8	5,2	1,9	6,8	4,5
1100-1250 €	4,6	6,5	7,0	11,1	5,5	4,5	7,6
1250-1500 €	21,3	14,4	13,5	12,8	17,7	4,9	14,5
1500-1750 €	21,0	15,2	13,7	16,5	16,1	14,5	15,7
1750-2000 €	9,8	14,3	9,8	11,1	10,1	10,9	10,9
2000-2250 €	13,2	10,7	8,7	9,1	10,2	2,4	9,5
2250-2500 €	1,8	6,7	5,5	4,5	6,8	2,1	5,4
2500-3000 €	0,2	4,0	5,7	6,1	4,8	3,6	5,0
3000-3500 €	0,9	1,3	4,3	2,1	3,4	6,8	2,9
3500-4500 €	0,0	2,4	8,1	1,9	1,6	15,9	3,8
Oltre 4500 €	1,6	8,0	8,7	12,5	14,3	16,3	11,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Nelle classi retributive più basse si concentra la quota maggiore delle lavoratrici e dei lavoratori, dipendenti e autonomi, con licenza elementare o media (inferiore). La frequenza di titoli di studio più elevati cresce nelle classi con retribuzioni e guadagni più alti, indice di un accesso a professioni e carriere con qualità del lavoro e redditi da lavoro più elevati al crescere del livello di istruzione.

Tabella 4 Distribuzione percentuale occupati/e per classi di ricavi/retribuzioni e livello di istruzione (%)

Redditi/ricavi mensili medi	Scuola inferiore	Diploma	Laurea	Totale
Fino a 700 €	16,6	13,0	12,5	13,8
700-1250 €	29,8	28,0	22,7	27,1
1250-2500 €	42,0	47,3	46,0	45,6
Oltre i 2500 €	8,0	8,6	13,3	9,7
Totale	100	100	100	100

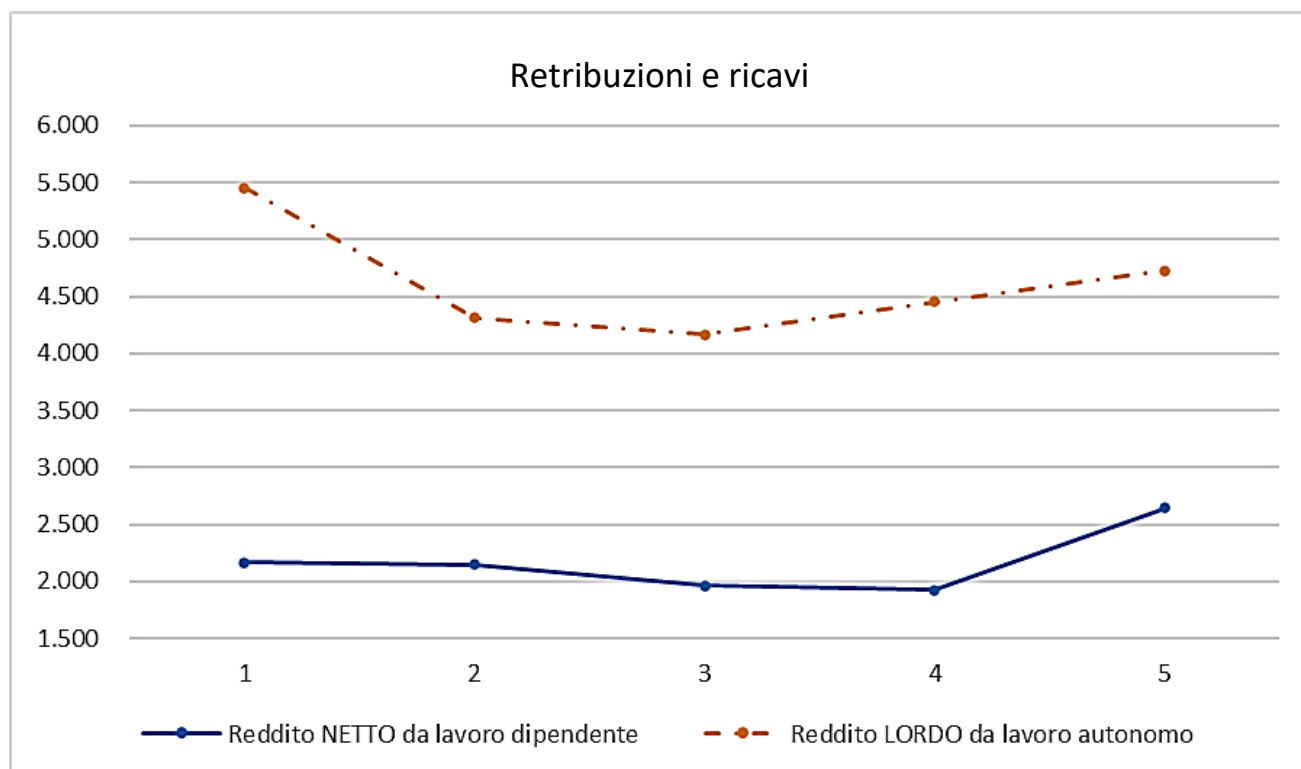
Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Il guadagno e le retribuzioni sono i mezzi per l'accesso ai consumi. Il reddito individuale, che è utile ai fini di confronto tra individui, non fornisce tuttavia informazioni sufficienti sulla capacità di spesa del nucleo familiare, che incorpora i consumi anche dei componenti 'non attivi' (Baldini, Toso 2004). Tale capacità di spesa può essere valutata su base 'relativa' o 'assoluta'. La capacità di spesa assoluta viene calcolata sulla base di una soglia convenzionale (linea di povertà)⁷ che individua il valore di un paniere di beni di consumo al di sotto del quale una famiglia che non raggiunge un reddito sufficiente per sostenerne l'acquisto viene definita povera.

Per quanto esposto, è dunque ragionevole guardare ai ricavi e retribuzioni medi rilevati nell'indagine — su occupati maschi e femmine, dipendenti e autonomi — in relazione al numero dei componenti del nucleo familiare e dei percettori di reddito. La figura 6 mostra la distribuzione delle retribuzioni nette mensili da lavoro dipendente al variare dell'ampiezza del nucleo familiare e lo raffronta con il corrispondente valore medio mensile lordo dei ricavi da lavoro autonomo. Nel raffronto tra i redditi da lavoro autonomo e lavoro dipendente, la comparazione è utile soprattutto ai fini di una valutazione della distanza tra le due curve e della forma che assumono in funzione del numero dei componenti del nucleo familiare. Mentre i livelli non possono essere oggetto di confronto puntuale, perché non viene rilevato il peso della pressione fiscale sui valori lordi dichiarati dai lavoratori autonomi (cfr. figura 6).

⁷ La soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza. Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario. Il valore della linea si ottiene applicando un'opportuna scala di equivalenza che tiene conto delle economie di scala realizzabili all'aumentare del numero di componenti. A parità di reddito, il nucleo familiare gode di economie di scala al crescere del numero dei componenti. A parità di numero di componenti del nucleo familiare il reddito medio cresce al crescere dei percettori e del loro reddito, mentre diminuisce al crescere dei componenti 'non attivi'.

Figura 6 Retribuzioni e ricavi medi mensili lavoratori dipendenti e autonomi per numero di componenti il nucleo familiare (euro)



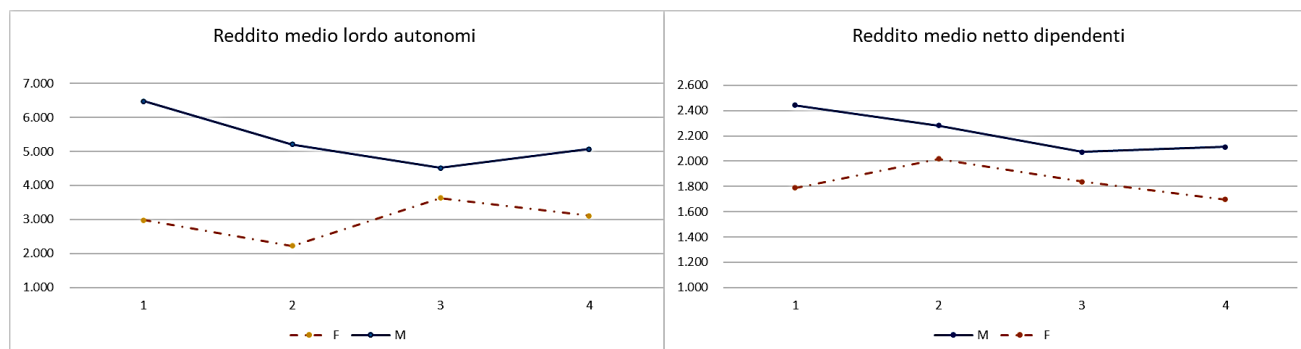
Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Si tratta dunque di grandezze differenti non direttamente comparabili e riferite ad individui, maschi e femmine, che partecipano al reddito di nuclei familiari di ampiezza variabile. La loro distribuzione mostra però un andamento non dissimile al crescere del nucleo familiare, coerente con le maggiori esigenze dei nuclei familiari più grandi e con le economie di scala crescenti. Lascia ipotizzare inoltre che la possibilità di vivere da soli senza appartenere ad un nucleo familiare sia appannaggio dei redditi più alti.

È bene sottolineare che le richieste di informazioni sul reddito incontrano sempre difficoltà di rilevazione. Nell'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro, il raffronto lavoro autonomo/dipendente sconta inoltre un'altra difficoltà che deriva dal confronto tra valori netti mensili, che sono più semplici da rilevare tra i dipendenti e ricavi lordi, che invece sono il parametro più consueto tra i lavoratori autonomi, che però sono calcolati e dichiarati su base annua.

La prospettiva di genere rappresenta un elemento essenziale per l'analisi dei fenomeni e la valutazione delle politiche pubbliche, in particolare nel contesto delle grandi transizioni che stanno interessando il sistema economico e sociale: quella demografica e quella digitale. La figura 7 confronta i redditi da lavoro mensili medi delle lavoratrici, dipendenti e autonome, con quello dei lavoratori maschi. Il *gender-gap*, a conferma di tutta la letteratura esistente sul tema, è visibile per tipologia di attività lavorativa sebbene il gap assuma forme diverse per le lavoratrici autonome e dipendenti in rapporto ai corrispettivi maschi.

Figura 7 Reddito medio mensile percepito da lavoratori dipendenti e autonomi maschi e femmine per numero di componenti il nucleo familiare (euro)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Nei nuclei familiari più numerosi aumenta anche il numero dei percettori di reddito (cfr. tabella 5), ma sono numerosissimi i nuclei familiari con due individui o più che possono contare sulle entrate di un unico/a percettore di reddito (il 24,6%). Anche se la maggior parte conta su due entrate (57,5%).

Tabella 5 Distribuzione per ampiezza del nucleo familiare del numero di percettori di reddito (%)

D2) Quante di queste persone hanno svolto nella scorsa settimana almeno un'ora di lavoro retribuito ed hanno compiuto 18 anni? Totale									
D1) includendo anche lei da quante persona è composto il suo nucleo familiare?	0	1	2	3	4	5	6	7	
2	1,1%	34,3%	64,6%						100%
3	1,1%	27,1%	57,7%	14,1%					100%
4	0,8%	15,1%	56,1%	16,1%	12,0%				100%
5	0,5%	15,9%	43,1%	19,3%	11,7%	9,4%			100%
6	0,3%	20,6%	32,7%	16,1%	13,0%	6,7%	10,5%		100%
7 ed oltre	0,0%	10,2%	22,3%	10,1%	3,6%	16,1%	10,6%	27,0%	100%
Totale	0,9%	24,6%	57,5%	10,9%	4,7%	1,0%	0,2%	0,1%	100%

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Nella valutazione soggettiva del proprio contributo al reddito familiare, si riflette sia il divario di genere nel mercato del lavoro sia, probabilmente, l'identità e il ruolo che lo stereotipo gioca nell'autopercezione del contributo sia da parte degli uomini - che tendono ad amplificarlo - sia da parte delle donne, che tendono a riequilibrarlo (Inapp, Balduini, Gualtieri 2025). "Contribuiamo allo stesso modo" è la risposta fornita solo nel 36,4% dei casi dagli uomini, contro il 43,3% delle donne - cfr. tabella 6.

Tabella 6 Percezione di genere del livello di contribuzione al reddito familiare (v.a.)

Chi contribuisce di più al reddito familiare?	Maschi	Femmine
Contributo maggiore	48,9	21,9
Contributo minore	14,7	34,8
Contribuiamo tutti allo stesso modo	36,4	43,3
Totale	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Se si osserva la distribuzione per genere del numero di percettori di reddito nella categoria in cui è presente un unico percettore appare particolarmente evidente la persistenza di un divario di genere con il 63,4% di *male breadwinner* a fronte di un 36,6% di nuclei in cui la donna è l'unica a percepire una retribuzione (tabella 7).

Tabella 7 Numero di percettori di reddito, per genere, che nella settimana precedente all'intervista hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito ed hanno compiuto 18 anni (%)

Numero di percettori di reddito	Maschi	Femmine
Nessuno	60,2	39,8
1	63,4	36,6
2	52,5	47,5
3	56,5	43,5
4	57,4	42,6
5	70,7	29,3
6	83,5	16,5
7 e oltre	87,1	18,4
Totale	56,2	43,8

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

3. Job Security

Oltre ai guadagni e alle retribuzioni, di cui si è appena trattato, molti altri fattori oggettivi afferiscono alla dimensione economica della qualità del lavoro, cui si fa riferimento con il termine *Job Security* che racchiude altri elementi del sillagma (con linguaggio giuridico), ovvero dello scambio tra prestazione lavorativa e controprestazione in denaro⁸. Livello di reddito, stabilità e tipologia del contratto, tipologia di datore di lavoro, intensità e modulazione dell'orario di lavoro, copertura contro rischi infortuni, malattia e vecchiaia, rappresentano altrettanti indicatori per ricostruire il quadro cui si fa riferimento nel seguito col termine di derivazione inglese.

La tipologia del contratto di lavoro, il settore economico e la natura pubblica o privata del datore di lavoro rappresentano alcuni tra i principali fattori di sicurezza per le lavoratrici e i lavoratori.

La maggiore o minore stabilità contrattuale caratterizza i diversi settori produttivi, con l'agricoltura naturalmente legata a fattori di stagionalità che fa maggiore ricorso a forme contrattuali flessibili, insieme al commercio, e l'industria che presenta la quota maggiore di contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Le costruzioni fanno storia a sé, con un ampio ricorso a lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assunti da società di scopo che cessano al termine del contratto di appalto.

Tabella 8 Inquadramento contrattuale per settore produttivo (%)

Ateco	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Collaboratore	Totale
Agricoltura, silvicoltura	51,55	45,2	3,24	100
Industria in senso stretto	91,01	8,48	0,51	100
Costruzioni	88,13	11,5	0,37	100
Commercio	86,47	12,66	0,88	100
Altre attività dei servizi	84,36	13,91	1,74	100
Totale	85,48	13,2	1,31	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

I dipendenti pubblici, nell'indagine Inapp sulla Qualità del lavoro, sono il 17% del totale dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e il 20,5 % dei dipendenti con contratto a termine.

⁸ Scambio in cui, sancisce la Costituzione, all'art. n. 37, "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore." L'insistenza su cui qui si vuole attirare l'attenzione è sull'inciso: "a parità di lavoro" che, appare superato nel combinato con la proposizione successiva in cui, nello stabilire che "Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione", la protezione sembra non mettere in discussione gli archetipi dei ruoli genitoriali in cui la 'protezione' della Repubblica, in termini innanzitutto di sussistenza economica della famiglia, viene mediata dal genitore maschio (*breadwinner*), mentre la donna è 'sospesa' dalla sua funzione di lavoratrice, attività che è in subordine rispetto a quella di madre (la cui funzione essenziale è ristretta all'ambito 'familiare').

Tabella 9 Occupate e occupati per inquadramento contrattuale e datore di lavoro (%)

Tipologia contratto e datore di lavoro	Pubblica	Privata	Non profit	Azienda a partecipazione pubblica	Totale
Dipendente a tempo indeterminato	17,5	80,2	0,6	1,7	100
Dipendente a tempo determinato	20,5	77,6	0,9	1,1	100
Collaboratore	11,5	85,8	1,8	0,9	100
Totale	17,9	79,9	0,7	1,6	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Il settore pubblico presenta una maggiore frequenza femminile (56,5%) ed è considerato un datore di lavoro ‘più sicuro’ per le prerogative costituzionali dei funzionari pubblici e per il rispetto dei diritti fondamentali e delle pari opportunità, già in sede di reclutamento concorsuale, di fatto, garanzia di maggiore sicurezza lavorativa, in particolare per le donne.

Tabella 10 Occupate e occupati per tipologia di datore di lavoro (%)

Tipologia datore di lavoro	Femmine	Maschi	Totale
Privato	43,0	57,0	100
Pubblico	56,5	43,5	100
Totale	45,5	54,6	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Nel privato, in coerenza con la distribuzione dei tassi di occupazione maschili e femminili, si registra una prevalenza maschile di occupati (tabella 9).

Anche la preferenza per l’orario ridotto ha un connotato di genere in cui prevale una auto-selezione femminile (cfr. tabella 11). Le ragioni, note in letteratura (cfr. Inapp 2024), per il ricorso a contratti di lavoro part-time da parte delle donne, derivano dall’iniquo e persistente maggior carico di cura familiare in capo ad esse.

Tabella 11 Contratto full-time e part time maschile e femminile (%)

Tipologia orario di lavoro	Maschi	Femmine	Totale
Tempo pieno	93,1	71,0	84
Part-time	6,9	29,0	16
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Quasi la metà dei contratti ad orario ridotto, seguendo la definizione di Istat, risultano essere inoltre contratti di ‘part-time involontario’. Tra questi (48%), la prevalenza femminile (34,4%) è netta (cfr. tabella 12).

Tabella 12 Part-time volontario e involontario - maschile e femminile (%)

Quella del part-time è stata una sua scelta?	Maschi	Femmine	Totale
Si	8,7	42,6	51,2
No	14,4	34,4	48,8
Totale	23,0	77,0	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati QdL occupati 2025

La maggiore diffusione del part-time tra le donne risulta associato anche ad un uso distorto dello strumento con due possibili esiti entrambi negativi, rispettivamente, in termini di minore salario in ragione del minor numero di ore lavorate, o di gettito fiscale e contributivo per la parte di lavoro non dichiarato che eccede l'orario previsto dal contratto part-time. Questo denuncia una ulteriore discriminazione di genere risultato di una minore forza contrattuale delle donne sul luogo di lavoro, prevalente in ruoli, inquadramenti, contributo orario e retribuzioni di livello e qualità inferiori rispetto a quelli degli uomini (cfr. Inapp 2024).

Il fenomeno del part-time involontario trova la maggiore diffusione nel settore privato (cfr. tabella 13).

Tabella 13 Part time volontario/involontario per genere e tipologia datore di lavoro (%)

Regime orario e datore di lavoro, per genere	Occupati			Occupate		
	Volontario	Involontario	Totale	Volontario	Involontario	Totale
Pubblico	1,4	1,8	3,1	5,0	3,9	8,9
Privato	7,0	11,9	18,9	36,6	29,2	65,7
Non profit	0,2	0,3	0,6	0,7	0,8	1,5
Azienda a partecipazione pubblica	0,1	0,3	0,4	0,3	0,6	0,9
Totale	8,7	14,4	23,0	42,6	34,4	77,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

4. Sostenibilità economica

L'*income security*, qui tradotto sostenibilità economica o 'sicurezza esistenziale' (Pennacchi 2025), rileva gli elementi più soggettivi della 'sicurezza economica', presente e futura, le cui determinanti sono sia la soddisfazione per la carriera e per il proprio guadagno sia, all'opposto, la paura di perdere il lavoro, di subire una riduzione dello stipendio o un peggioramento delle condizioni economiche (tabelle 14 e seguenti).

Tabella 14 Esposizione al rischio e paura di perdere il lavoro nei 12 mesi successivi (%)

L'impresa ha effettuato una riduzione di personale	Temo di perdere il lavoro entro l'anno		
	Sì	No	Totale
Sì	24,4	75,6	100
No	8,4	91,7	100
Totale	9,6	90,4	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La percezione del rischio di perdere il lavoro è naturalmente maggiore nelle unità locali già interessate da una riduzione di personale nei precedenti 12 mesi.

Il rischio di perdere il lavoro è molto presente tra i giovani di 18-34 anni e nella generazione di occupati a fine carriera (tabella 15). Probabilmente, tra i giovani a prevalere è il senso di precarietà a inizio carriera nell'età in cui si esprime la massima progettualità (Armano e Murgia 2014), mentre è plausibile che il timore di non trovarne un altro, in caso di perdita del lavoro, spieghi le preoccupazioni degli ultrasessantenni.

Tabella 15 Rischio percepito di perdere il lavoro nei successivi 12 mesi, per classe d'età e genere (%)

Temo di perdere il lavoro entro l'anno	Maschi		Femmine		Totale	
	Sì	No	Sì	No	Sì	No
18-24	20,2	79,8	27,6	72,4	23,0	77,0
25-34	12,2	87,8	13,25	86,75	12,7	87,3
35-44	8,9	91,1	10,66	89,34	9,7	90,3
45-54	9,1	90,9	10,29	89,71	9,6	90,4
55-64	9,7	90,3	10,19	89,81	9,9	90,1
65+	11,1	88,9	15,32	84,68	12,6	87,4
Totale	10,4	89,7	11,7	88,3	10,9	89,1

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Considerazioni analoghe possono essere fatte riguardo al pattern della percezione del rischio di subire una riduzione di stipendio/guadagno distribuita per classe d'età, con le giovani donne e i lavoratori maschi più anziani che esternano maggiori preoccupazioni (cfr. tabella 15). La percezione del rischio mostra una maggiore eterogeneità tra le donne, in funzione dell'età, di quanto avvenga per gli uomini.

Tabella 16 Rischio percepito di subire una riduzione di stipendio/guadagno, per classe d'età e genere (%)

Temo una riduzione di stipendio/guadagno	Maschi		Femmine		Totale	
	Sì	No	Sì	No	Sì	No
18-24	17,0	83,1	18,7	81,3	17,6	82,4
25-34	10,3	89,7	13,8	86,2	11,8	88,2
35-44	10,4	89,6	11,1	89,0	10,7	89,3
45-54	10,3	89,7	10,4	89,6	10,3	89,7
55-64	10,6	89,4	9,1	90,9	10,0	90,0
65+	14,6	85,5	13,9	86,1	14,3	85,7
Totale	10,9	89,1	11,3	88,7	11,0	89,0

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La percezione del rischio di perdere il lavoro o di subire una riduzione di stipendio/guadagno è inversamente correlata alla dimensione aziendale al (cfr. tabelle 17 e 18), indice di una maggiore fiducia nella stabilità organizzativa e strategica delle imprese più grandi.

Tabella 17 Rischio percepito di perdere il lavoro nei prossimi 12 mesi, per dimensione impresa (%)

Unità locali impresa	Sì	No	Totale
fino a 5	13,5	86,5	100
6-9	12,8	87,2	100
10-49	10,8	89,2	100
50-249	9,2	90,8	100
250-999	6,9	93,1	100
Totale	10,9	89,1	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La paura di subire una riduzione di stipendio/guadagno è ancora più avvertita del rischio di perdere il lavoro nelle imprese con un numero inferiore di unità locali. Entrambi i timori si riducono al crescere del perimetro aziendale delle imprese.

Tabella 18 Rischio percepito di subire una riduzione di stipendio/guadagno, per dimensione impresa (%)

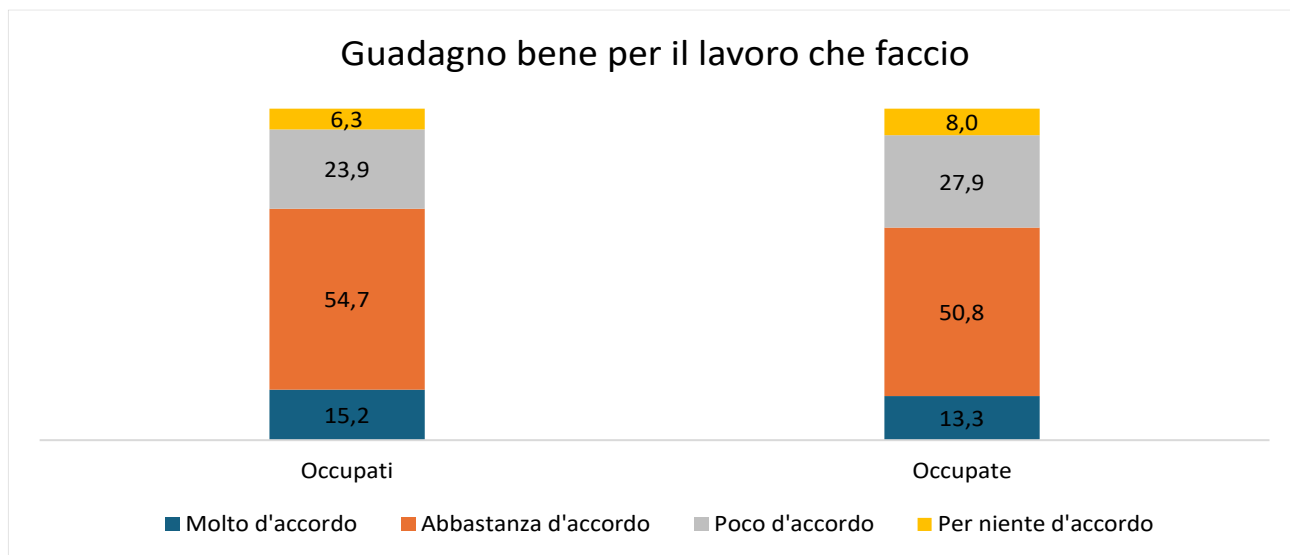
Unità locali impresa	Sì	No	Totale
fino a 5	15,9	84,1	100
6-9	12,5	87,5	100
10-49	10,1	89,9	100
50-249	8,5	91,5	100
250-999	5,9	94,1	100
Totale	11,0	89,0	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La valutazione sulla condizione presente e passata insieme alle aspettative sul futuro sono alla base della percezione della sostenibilità economica, su cui incide quindi sia il grado di soddisfazione per il guadagno presente (figura 8 e 9), sia una visione più ampia che guarda all'intera carriera lavorativa, dall'inizio, e in prospettiva futura, su cui si proiettano l'ambizione e la spinta a cercare altre fonti di guadagno (tabelle 18 e seguenti).

Complementare alla paura di perdere il posto di lavoro e di guadagnare meno, che deriva anche dalla propensione soggettiva al rischio, c'è il grado di soddisfazione per la propria condizione lavorativa. Insieme contribuiscono a ricostruire il quadro della qualità e della sostenibilità economica del lavoro. Non sorprende, considerata l'ampia e consolidata letteratura sul *gender-pay-gap*, che gli uomini mostrino mediamente una maggiore soddisfazione per il guadagno dal proprio lavoro di quanto non facciano le donne (cfr. figura 8 e 9).

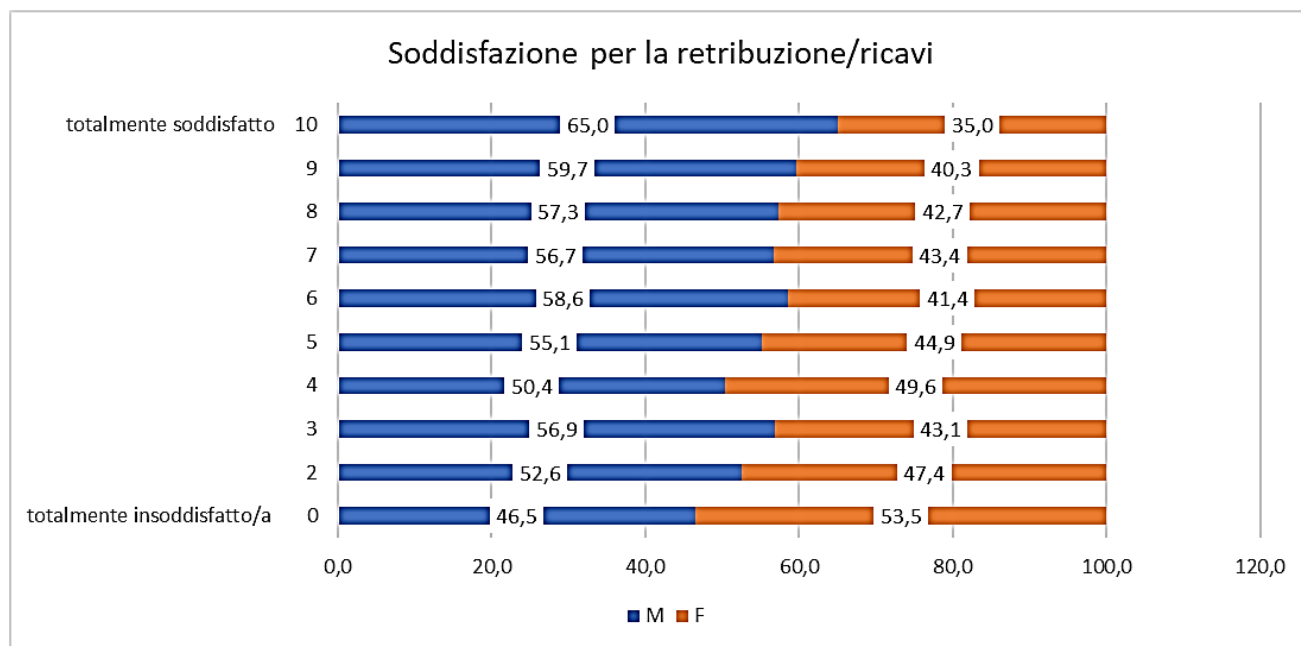
Figura 8 Grado di soddisfazione per il guadagno delle occupate e degli occupati (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Se si guarda al guadagno presente, il fatto che il grado di insoddisfazione sia massimo tra gli uomini e minimo tra le donne (cfr. figura 8 e 9) può dipendere dal diverso ruolo che giocano le aspettative sugli uomini (alte) e sulle donne (basse), elemento che andrebbe ulteriormente indagato.

Figura 9 Grado di soddisfazione per il guadagno delle occupate e degli occupati (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Se si guarda all'intera carriera retributiva, ai poli opposti, del maggior grado di frustrazione o di soddisfazione, stanno gli uomini. Nelle donne sembra prevalere una sostanziale rassegnazione all'immobilità retributiva da inizio a fine carriera (cfr. tabella 19).

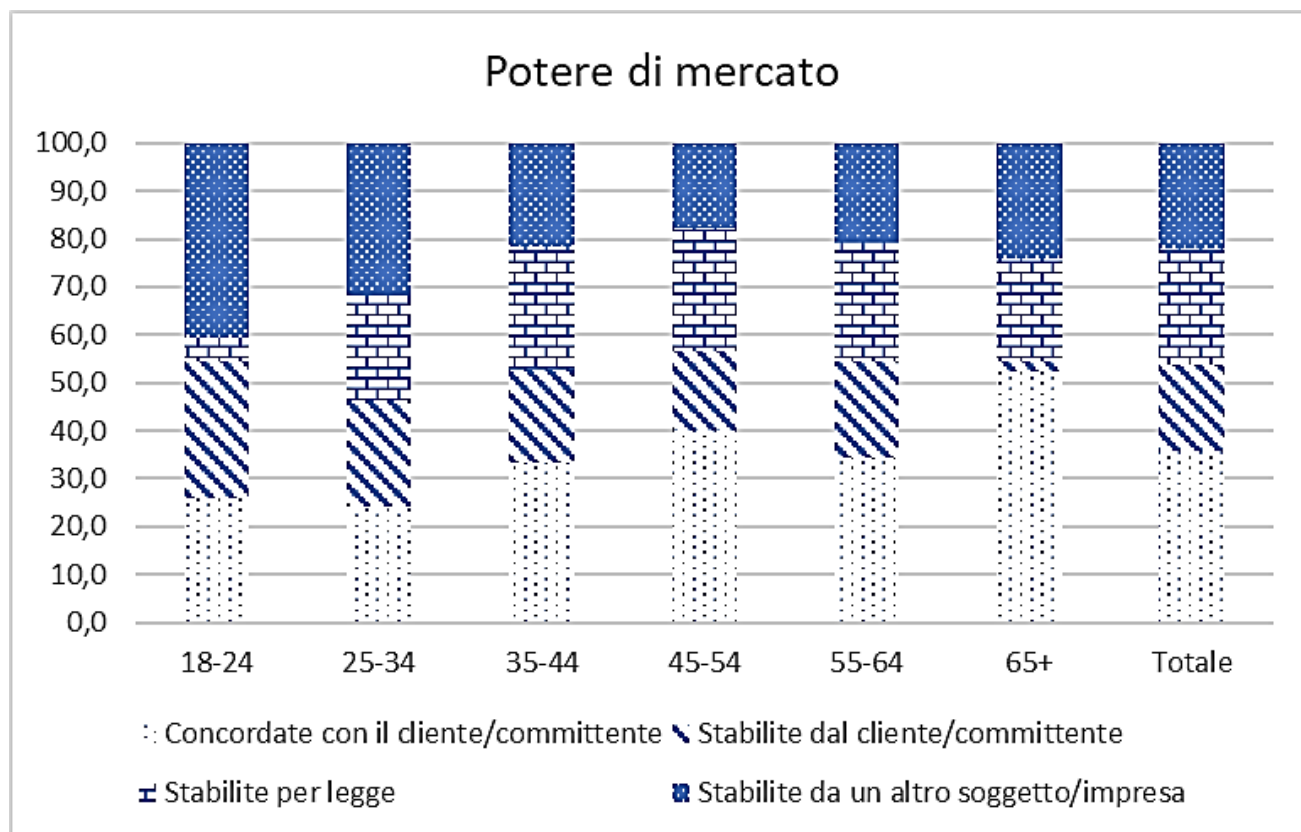
Tabella 19 Soddisfazione per la crescita retributiva da inizio carriera (%)

Guadagno da inizio carriera	Maschi	Femmine	Totale
Peggiorato	57,6	42,5	100
Uguale	55,3	44,7	100
Migliorato	59,4	40,6	100
Totale	57,3	42,7	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La soddisfazione o, all'opposto, la frustrazione per il guadagno da lavoro è diretta conseguenza del potere contrattuale. Il dato è rilevato solamente per gli autonomi, ma non sorprende che tra i giovani prevalga la percezione di subire la decisione di terzi (clienti/committenti, altri soggetti o disposizioni di legge). Mentre tra i professionisti senior è maggiore la convinzione che la remunerazione del lavoro sia concordata con il cliente/committente o prevista per legge (cfr. figura 10).

Figura 10 Potere negoziale su tariffe e retribuzione (%)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Soddisfazione, insoddisfazione e bisogno sono alla base delle spinte a cercare altre fonti di guadagno. La ricerca di un secondo lavoro deriva da necessità nel 31% dei casi o è frutto di ambizione nel 26,4% dei casi (cfr. tabella 20). Per le donne la necessità di avere una seconda fonte di guadagno (38,1%) e la soddisfazione personale (27%) risultano le motivazioni principali per sobbarcarsi un lavoro aggiuntivo, diversamente dagli uomini in cui sembra prevalere la ricerca di una maggiore disponibilità di denaro, sia quando necessaria (28%) sia quando non essenziale (34%).

Tabella 20 Motivazione per genere del per avere un 'secondo lavoro' (%)

Motivazione per il 'secondo lavoro'	Maschi	Femmine	Totale
Per poter arrivare a fine mese, è una fonte di reddito essenziale	28,8	38,1	33,0
Per avere un'ulteriore fonte di guadagno, anche se non essenziale	34,3	20,4	28,0
Per una futura attività in proprio	8,0	8,3	8,1
Per soddisfazione personale	26,5	27,9	27,1
Per acquisire esperienza	2,4	5,4	3,7
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

Le motivazioni si distribuiscono tra le generazioni a seconda delle principali necessità delle varie fasi della vita. La soddisfazione personale, è prevalente tra i giovani (36%) così come il desiderio di avere un'altra fonte di guadagno non essenziale (data la giovane età) tra i 18-24 anni, la maggior parte dei quali, come ci dicono altre fonti statistiche, vivono ancora in famiglia.

La necessità di avere un secondo lavoro 'per arrivare a fine mese' aumenta al crescere dell'età ed è massima tra i 55-64 anni. La complessità e quantità dei bisogni aumenta con l'ingresso nell'età adulta e spinge cercare altre fonti di guadagno.

Tabella 21 Motivazione 'secondo lavoro' per classe d'età (%)

Motivazione per 'secondo lavoro'	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Totale
Per poter arrivare a fine mese, è una fonte di reddito essenziale	21,3	31,1	33,7	34,5	37,6	15,3	33,0
Per avere un'ulteriore fonte di guadagno, anche se non essenziale	29,7	24,9	30,3	29,4	25,4	34,1	28,0
Per una futura attività in proprio	6,7	14,9	7,0	8,2	4,3	4,0	8,1
Per soddisfazione personale	36,0	22,2	27,1	23,8	30,1	45,3	27,1
Per acquisire esperienza	6,3	6,9	1,9	4,1	2,7	1,4	3,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati Inapp – VI Indagine QdL (campione lavoratori)

La ricerca di nuove esperienze, il desiderio di porre le basi per un'attività futura in proprio e la soddisfazione personale, sono le motivazioni alla base dell'investimento e del sacrificio del tempo libero delle nuove generazioni, che lasciano il passo alla necessità come spinta all'impegno in altre attività lavorative da parte delle generazioni più anziane.

Per tutti, disporre dei mezzi per il soddisfacimento dei bisogni di sussistenza e sicurezza economica rimane certamente condizione necessaria, anche se non sufficiente, per il raggiungimento di un certo livello di qualità della vita, per sé e per il nucleo familiare di riferimento.

Sintesi e conclusioni

Nelle principali economie europee si assiste, da decenni, ad una riduzione generalizzata delle ore lavorate grazie agli aumenti di produttività dovuti alle nuove tecnologie ma anche per la richiesta di un migliore equilibrio vita-lavoro. L'orario di lavoro, tuttavia, rimane il parametro prevalente per stabilire la proporzione tra la quantità e qualità del lavoro svolto e la sua retribuzione.

L'Italia è afflitta da almeno due decenni da stagnazione dei salari associata a bassa crescita e scarsa produttività, fenomeni che nel corso delle ultime crisi hanno eroso il potere d'acquisto delle famiglie, prodotto una crescente disuguaglianza tra gli individui e acuito i fenomeni di povertà. Il riaffacciarsi dell'inflazione in Europa, dopo due decenni di stabilità monetaria garantita, dall'introduzione dell'euro, sta erodendo ulteriori margini al già scarso potere d'acquisto dei salari (il salario reale), costringendo a rivedere i paradigmi e le categorie interpretative su cui sono state basate, per vent'anni, le analisi economiche. Il meccanismo di aggiustamento dei salari previsto dagli accordi del 2009, in una fase di crescita dell'inflazione generata da un incremento dei costi proprio dei beni energetici esclusi dal paniere di riferimento per la contrattazione, ha limitato il recupero del potere di acquisto. Da più parti si invoca una revisione degli accordi che regolano la contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda il mancato funzionamento del 'secondo livello della contrattazione' che non ha svolto il compito affidatogli dal cosiddetto Protocollo Ciampi del 1993.

La dimensione economica della qualità del lavoro riguarda innanzitutto il soddisfacimento dei bisogni di sussistenza e sicurezza economica; pertanto, studia la disponibilità di un reddito necessario per la sopravvivenza della persona e la sua adeguatezza rispetto al raggiungimento di un livello di qualità di vita, per sé e per il nucleo familiare di riferimento. Tre elementi, in particolare, sono ritenuti cruciali nella soddisfazione dei bisogni legati alla sussistenza: il guadagno/retribuzione, la sostenibilità economica e la *job security*.

I dati rilevati nel corso del 2025 dall'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro (QdL), giunta alla sua sesta edizione, sul campione rappresentativo di occupati e occupate ci dicono molto dell'attualità della 'Dimensione economica' della qualità del lavoro sia negli aspetti più oggettivi, quali la retribuzione, i guadagni da lavoro e la cosiddetta *Job Security* (tipologia contrattuale, orario e intensità di lavoro), sia negli aspetti più soggettivi della 'sostenibilità economica' che derivano, a loro volta, sia da elementi di soddisfazione per la carriera e il proprio guadagno sia, all'opposto, dal timore di perdere il lavoro, di subire una riduzione dello stipendio o un peggioramento delle condizioni economiche.

Oltre la metà del lavoro dipendente, nella sesta Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro, si concentra nelle fasce di reddito da lavoro dipendente comprese tra i 1250/2000 euro netti mensili. Le distribuzioni presentano tuttavia forti asimmetrie tra lavoratrici e lavoratori. Con le prime concentrate nelle classi di reddito da lavoro dipendente inferiori ai 1250 euro e poco presenti nelle classi sopra i 1750 euro.

I giovani si concentrano naturalmente nelle classi di reddito più basse. Mentre la presenza degli Over 55, a fine carriera, cresce nelle classi di reddito medio alte. Quella degli Over 65 in quelle più elevate, ma è allarmante la frequenza sotto i 700 euro.

A parità di numero di componenti del nucleo familiare il reddito medio cresce al crescere del numero (e del guadagno/retribuzione) dei percettori e diminuisce al crescere dei componenti 'non attivi'. Nei nuclei familiari più numerosi aumenta il numero dei percettori di reddito, ma sono numerosissimi i nuclei familiari con più di due individui con un unico percettore di reddito (il 24,6%).

Identità, riconoscimento sociale e stereotipi di genere giocano un ruolo determinante nell'autopercezione anche del contributo offerto al reddito familiare da parte degli uomini - che tendono ad amplificarlo - e da

parte delle donne, che tendono a sottovalutarlo. La sensazione che il contributo sia ugualmente ripartito è avvertita solo nel 36,4% dei casi dagli uomini, contro il 43,3% delle donne. La distribuzione per genere del numero di percettori di reddito nei nuclei in cui è presente un unico percettore mostra un 63,4% di *male breadwinner* a fronte di un 36,6% di nuclei in cui la donna è l'unica a percepire una retribuzione.

L'Indagine Qualità del Lavoro ha rilevato anche aspetti più soggettivi della 'sicurezza economica' che derivano sia da elementi di soddisfazione per la carriera e per il proprio guadagno sia, all'opposto, dal timore di perdere il lavoro, di subire una riduzione dello stipendio o un peggioramento delle condizioni economiche. Il rischio di perdere il lavoro e di subire una riduzione di reddito è presente tra i giovani nelle classi di età 18-34 anni, ma è molto avvertito, per ragioni diverse, tra la popolazione più anziana Over 65. Probabilmente, tra i giovani a prevalere è il senso di precarietà a inizio carriera nell'età in cui si esprime la massima progettualità, mentre è plausibile che il timore di non trovarne un altro, in caso di perdita del lavoro, spieghi le preoccupazioni degli ultrasessantenni. La percezione del rischio di perdere il lavoro o di subire una riduzione di stipendio/guadagno nell'arco dell'anno è inversamente correlata con la dimensione organizzativa aziendale.

Le paure che derivano dalla percezione di un rischio convivono e sono complementari al grado di soddisfazione per la propria condizione lavorativa. Non sorprende, considerata l'ampia e consolidata letteratura sul *gender-pay-gap* e sulla diffusione del fenomeno del part-time involontario tra le donne, che gli uomini (quasi il 70%) mostrino mediamente una maggiore soddisfazione per il guadagno dal proprio lavoro di quanto non facciano le donne (circa il 64%). Se si guarda all'intera carriera lavorativa, nelle donne sembra prevalere una sostanziale rassegnazione all'immobilità retributiva da inizio a fine carriera.

Soddisfazione e frustrazione per il proprio guadagno dipendono dalla distribuzione del potere negoziale tra le parti. Tra i giovani prevale la percezione di subire la decisione di terzi (clienti/committenti, altri soggetti o norma di legge), mentre tra i professionisti senior è maggiore la percezione che la remunerazione del lavoro sia prevalentemente concordata con il cliente/committente o prevista per legge.

La spinta delle lavoratrici e dei lavoratori a cercare altre fonti di guadagno deriva principalmente dalla necessità (33%) o dall'ambizione personale (27%). Per le donne la necessità di avere una seconda fonte di guadagno (38,1%) e la soddisfazione personale (28%) sono le motivazioni più importanti per la ricerca di un 'secondo lavoro'. La soddisfazione personale, è prevalente tra i giovani 18-24 anni (36%) così come il desiderio di avere un'altra fonte di guadagno non essenziale (data la giovane età), stante il fatto che la maggior parte di essi, come ci dicono altre fonti statistiche, vivono ancora in famiglia. La necessità di un secondo lavoro 'per arrivare a fine mese' aumenta al crescere dell'età ed è massima tra i 55-64 anni (37,6%).

La *Job Security* raccoglie i fattori considerati più oggettivi delle determinanti della qualità del lavoro, quegli elementi del sillagma, con linguaggio giuridico, che disciplinano le condizioni dello scambio tra prestazione lavorativa e controprestazione in denaro. Il fattore di sicurezza principale rimane la tipologia di contratto di lavoro e la natura pubblica o privata del datore di lavoro. La tipologia di lavoro prevalente è il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e il datore di lavoro pubblico quello che, di fatto, offre le maggiori garanzie di sicurezza lavorativa, per le donne in particolare. Anche la scelta dell'intensità di lavoro prevista per contratto assume un connotato di genere in cui prevale una preferenza femminile per l'orario ridotto (circa il 30% delle donne contro il 7% degli uomini). Quasi la metà dei contratti a orario ridotto risultano tuttavia contratti di 'part-time involontario' (48%, di cui 34,4% donne e 14,4% uomini).

L'intera disamina porta a concludere che il diritto del lavoratore e delle lavoratrici ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa, sancito dalla Costituzione, rimane la bussola con cui orientare valutazioni, relazioni industriali e azione di Governo.

Bibliografia

- Armano E., Murgia A. (2014) *Generazione precaria Nuovi lavori e processi di soggettivazione*, Odoya, Bologna
- Baldini M., Toso S. (2004), *Diseguaglianza, povertà e politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna
- Canal T., Gualtieri V., Luppi M. (2023), *Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria*, Inapp Working Paper n.97, Roma, Inapp
- Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V. (2012), *La qualità del lavoro in Italia. Evidenza empirica dalla III Indagine Isfol-Qdl*, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, Milano, Franco Angeli, pp.137-160
- Centra M., Gualtieri V. (2017), *Le determinanti di un buon lavoro. Evidenze empiriche dalla IV Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia*, *Economia e società regionale*, 35, n.3, pp.27-63
- Dejours C. (2024) *Pratica della democrazia, Servitù volontaria, lavoro ed emancipazione*, Mimesis Laplanchiana, Sesto San Giovanni (Milano)
- Deidda M., Centra M., Tronti L. (2023a), *Effetti asimmetrici nelle tre crisi: economia, inflazione e salari in Italia*, Inapp Paper n. 44, Inapp, Roma
- Deidda M., Manente F., Marocco M., Resce M. (2023b), *Il difficile percorso di crescita dei salari in Italia*, *Sinapsi*, XIII, n.2, pp.74-95
- De Martino C. (2023), *Shock inflazionistici e adeguamenti retributivi: alcune prime risposte della contrattazione collettiva*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" n.463/2023, Università di Catania, Catania
- Ellis L., Smith K. (2007), *The global upward trend in the profit share*, *Bank for International Settlement*, BIS Working Paper n.231, Basel, BIS, Monetary and Economic Department
- Emanuele M. (2011), *La flessibilità dell'orario di lavoro*, in *Lisbona 2000-2010, Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, (a cura di) Deidda M., I libri del Fondo Sociale Europeo, n. 151, Isfol, Roma
- Eurofound (2025), *European Working Conditions Survey 2024: First findings*, Publications Office of the European Union, Luxembourg [European Working Conditions Survey 2024: First findings | Eurofound](#)
- Eurofound (2025), *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*
- Eurofound (2020), *Working conditions in sectors*, Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-conditions-sectors#overview>
- ILO (2022a), *Global Wage Report 2022-23, The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*, ILO, Ginevra

- Inapp, Balduini A.S., Gualtieri V. (2025) (a cura di), *European Social Survey (Round 11). Differenze tra donne e uomini nelle percezioni e nelle opinioni su lavoro, uso del tempo, benessere, fiducia e valori: overview internazionale e contesto italiano*, Inapp Report n. 61, Roma
- Inapp, Centra, M., Gualtieri, V. (2018), La qualità del lavoro e le sue determinanti. Evidenze empiriche dall'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia. *Intervento a "Qualità della vita e trasformazioni sociali. AIQUAV. Conferenza 2018", Firenze 13-15 dicembre 2018*
- Isfol, Gualtieri V. (a cura di) (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro*, I Libri del Fondo sociale europeo n.183, Roma, Isfol
- Liebman S. (2022), 9-10 giugno 1985: il Referendum sulla scala mobile, *Il Mulino*, Bologna
- Mattesini F., Peracchi F., Pitari J. (2026), *Rigid wages? Inflation and wage growth in Italy, 1974–2024*, WorkINPS Papers, n. 11 p.2, Inps, Roma
- Pennacchi L. (2025), *Nonostante Hobbes*, Castelvecchi, Roma
- Pigliararmi G., Valente L. (2022), Salari e recupero dell'inflazione: il rebus dell'Ipca, *Lavoce.info*, Milano
- Sen A. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford University Press, Oxford
- Simone G., Pianta M. (2022), *Inflation and counter-inflationary policy measures: The case of Italy*, IMK Study, Düsseldorf
- Valente L. (2026), Contro i bassi salari l'ultima spiaggia della magistratura, *La voce.info*, <https://lavoce.info/archives/111078/contro-i-bassi-salari-lultima-spiaggia-della-magistratura/>



COLLANA
FOCUS
Inapp