

Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia

di Roberto Angotti e Corrado Polli

Abstract: La combinazione fra effetti prodotti dalla crisi e da tendenze di medio-lungo periodo, come quella del progressivo invecchiamento della forza lavoro, rischia di provocare gravi danni di tipo occupazionale e sociale nei confronti di determinate categorie di lavoratori, soprattutto nelle aree più svantaggiate del Paese. Questo articolo propone un'analisi originale su una delle categorie maggiormente colpite dalla crisi: gli occupati over 50 a bassa qualificazione (*Older low-skilled workers*). Nello studio, vengono identificati i fattori che influenzano la probabilità di partecipare ad attività di formazione e di diventare disoccupati di questa categoria di lavoratori. L'analisi trasversale e longitudinale, sviluppata attraverso quattro modelli di regressione logistica ed effettuata su dati LFS (Eurostat), ha permesso di comprendere l'importanza di questo target e la necessità di sviluppare una strategia integrata di *policy*, finalizzata a promuovere l'invecchiamento attivo attraverso interventi formativi mirati a colmare il *gap* di competenze chiave e a proteggere i livelli occupazionali dei lavoratori adulti meno qualificati.

Parole chiave: Employment; Skills; Active ageing

Introduzione

Negli ultimi decenni si è manifestato, anche nel nostro Paese, un significativo processo di invecchiamento della forza lavoro, causato da un più generale invecchiamento della popolazione. L'ampliamento delle coorti più anziane, prodotto dalle trasformazioni demografiche, rende necessario prolungare la vita lavorativa delle persone, per rendere sostenibile la struttura attuale del welfare state (European Commission 2004, 2006, 2007, 2009).

Per vivere e lavorare nel terzo millennio, in quella che è ormai definita società della conoscenza, occorre non solo acquisire ma anche attivare ed esser capaci di utilizzare competenze elevate (MLPS-MIUR, 2014). Un'efficace distribuzione di competenze è considerata centrale per lo sviluppo economico e sociale. Le competenze sono definite come un insieme di conoscenza e capacità che possono essere apprese e che permette agli individui di eseguire con successo compiti e attività (OECD, 2012). Il possesso di competenze di base rappresenta un elemento di cittadinanza per gli individui. La loro bassa diffusione nella popolazione adulta in Italia (OECD 2013) accresce il rischio di esclusione sociale nelle fasce più disagiate. In particolare, vi è un forte rischio di deterioramento progressivo della qualità del capitale umano fra gli occupati che si avvicinano all'età del pensionamento (over 50), che si manifesta a seguito del fisiologico declino delle capacità cognitive individuali che colpisce questa fascia di popolazione. Se non arginato con interventi preventivi, questo si può tradurre in obsolescenza delle competenze e, quindi, in un maggior rischio di perdita dell'occupazione per i lavoratori che possiedono un insufficiente bagaglio culturale e che svolgono attività lavorative a bassa qualificazione (de Grip, Zwick, 2004; Zwick, 2012; Picchio, 2015).

In questo quadro, l'accesso e la partecipazione ad opportunità di istruzione e formazione, purché coerenti con un approccio mirato a favorire il *lifelong learning*, diventano essenziali per la realizzazione personale degli individui, in particolare per la fascia di popolazione anziana, e per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e occupazione di un Paese. Il prolungamento della vita lavorativa richiede infatti che la forza lavoro sia sempre più qualificata e adeguata alle esigenze di competitività del paese (OECD 2015).

Le politiche europee enfatizzano oggi l'importanza di avviare una strategia ad ampio raggio finalizzata a promuovere l'invecchiamento attivo della popolazione e della forza lavoro, attraverso un forte incremento dell'offerta di opportunità formative, finalizzate a rafforzare le competenze dei lavoratori anziani secondo un approccio *lifelong* (European Commission, 2010b). La comunicazione della Commissione *Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* (European Commission, 2010a) sottolinea l'importanza per l'Unione di promuovere l'invecchiamento sano e attivo della popolazione. Per potenziare e adattare le competenze degli adulti è infatti necessario incrementare i livelli di istruzione e formazione al fine di colmare i gap culturali nella diffusione di competenze di base e per favorire la diffusione di competenze elevate. È inoltre necessario adattare i sistemi di apprendimento permanente alle esigenze di una manodopera più anziana. La comunicazione *Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro: un contributo europeo verso la piena occupazione* (European Commission, 2010c) pone tra l'altro la necessità di accompagnare, con adeguate politiche di gestione del capitale umano, la valorizzazione di una forza lavoro matura, nell'ambito della quale gli Stati membri dovrebbero promuovere le politiche per l'invecchiamento attivo. È necessario quindi che il processo di invecchiamento della popolazione sia accompagnato da misure di politica attiva, prima fra tutte quella mirata ad un generale rafforzamento delle competenze della forza lavoro e della popolazione adulta.

In generale, il *lifelong learning* e la formazione svolta sul posto di lavoro sono considerate di grande rilevanza nello sviluppo del capitale umano, che rappresenta uno dei principali fattori di progresso economico e sociale. In letteratura è stato analiz-

zato l'impatto della formazione sull'occupabilità dei lavoratori over 50, riscontrando effetti positivi quando i programmi formativi sono definiti per incontrare i specifici bisogni di apprendimento dei lavoratori e se sono combinati con altre misure. Si ritiene quindi necessaria una strategia integrata, capace di agire contemporaneamente sui fronti dell'innovazione, dell'istruzione e della formazione, accompagnando con interventi formativi l'introduzione delle innovazioni organizzative e tecnologiche, al fine di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori anziani, attenuando così gli effetti dello "skill-biased technological change".

Anche le *skills policies*, definite a livello internazionale (soprattutto da OECD) e sviluppate a livello nazionale dagli Stati, sottolineano l'importanza di promuovere lo sviluppo delle competenze degli *older workers* per fronteggiare i disallineamenti negli stock di competenze disponibili a causa dell'invecchiamento della forza lavoro. In questo contesto, l'Italia ha accumulato un forte ritardo, a causa di una serie di condizioni di debolezza strutturale dell'economia. Nel nostro Paese i livelli di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro adulta sono tuttora molto bassi, soprattutto fra gli *older workers*.

Una struttura della forza lavoro con tali caratteristiche implica una bassa propensione da parte delle imprese ad accrescere le competenze professionali, a causa del timore di bassi ritorni dell'investimento in formazione verso i lavoratori anziani. In tale quadro, i maggiori rischi di disoccupazione riguardano la componente dei lavoratori anziani *low-skilled*, che rischiano di rimanere intrappolati in un circolo vizioso di lavori a bassa qualificazione, con una ridotta capacità di crescita della retribuzione e con un maggior rischio di disoccupazione e di permanenza in una condizione di bassa qualità del lavoro. Per favorire il mantenimento dell'occupazione per gli *older low-skilled workers* occorre ridurre il rischio di obsolescenza delle competenze attraverso forti investimenti, da parte dello Stato e delle imprese, in formazione iniziale e, soprattutto, in formazione continua, per innalzare i livelli di istruzione, diffondere le competenze chiave e adeguare le competenze dei lavoratori alle richieste del mercato del lavoro.

L'obiettivo dell'articolo è di illustrare i risultati di uno studio¹ che analizza le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza (*older low-skilled workers*) nel periodo che va dal 2009 al 2014, caratterizzato dalla fase più acuta della crisi economica. Viene, in primo luogo, descritto lo stato a cui è giunto il processo di invecchiamento della popolazione nel 2014, attraverso la presentazione dei principali indicatori demografici e, successivamente, si mostra la composizione interna della popolazione degli occupati, distribuiti per livello di competenza delle professioni. Vengono quindi presentate le caratteristiche socio-economiche degli occupati, sempre per livello di competenza e, infine, si dà conto dei risultati dell'analisi attraverso cui sono stati ricercati alcuni fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e altri che incidono sulla probabilità di diventare disoccupati.

¹ Lo studio è stato realizzato nell'ambito delle attività del Gruppo di ricerca "Studi, analisi e indagini sui sistemi di domanda e offerta di formazione" di ISFOL, con la collaborazione del Servizio statistico e di coordinamento delle banche dati.

L'analisi mette in evidenza la rilevanza assunta da questo target, finora poco studiato in Italia, e la necessità di pianificare una forma di intervento finalizzata allo sviluppo delle loro competenze favorendone l'invecchiamento attivo, attraverso un aumento degli investimenti pubblici e privati miranti ad accrescere l'offerta formativa, all'interno di una strategia integrata di *policy* finalizzate allo sviluppo della conoscenza e dell'innovazione nei luoghi di lavoro.

Background teorico

In letteratura è ampiamente dimostrato l'impatto positivo della formazione sulle performance aziendali, in termini di produttività e innovazione, così come sulle traiettorie individuali (Guerrazzi 2016, Angotti 2011), ad esempio sull'occupabilità dei lavoratori anziani (Bulgarelli, 2012), soprattutto se i programmi formativi sono definiti per incontrare i loro specifici bisogni di apprendimento (Picchio, 2015) e se sono combinati con altre misure (Behaghel, Caroli, Roger, 2011). In particolare, la formazione aziendale svolta sul posto di lavoro viene considerata di grande rilevanza nello sviluppo del capitale umano, che rappresenta uno dei principali fattori di progresso economico e sociale (Rossi, 2015). Per tali motivi, essa è diventata una priorità nella strategia di Europa 2020 della Commissione europea: se conoscenza e innovazione rappresentano i presupposti di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tali obiettivi richiedono l'azione di una strategia integrata finalizzata a migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione, accrescere gli investimenti in attività intangibili, potenziare la ricerca, promuovere l'innovazione e il trasferimento tecnologico. Molti analisti (Lazzarini, 2010; Rullani, 2004; Malerba, 2000) hanno dimostrato l'influenza dei fattori intangibili (capitale umano, innovazione, ricerca e sviluppo) sui processi di crescita delle imprese e dell'economia.

Un approccio di questo tipo è peraltro motivato dalla necessità di accompagnare con interventi formativi l'introduzione delle innovazioni organizzative e tecnologiche sul luogo di lavoro. Ciò al fine di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori anziani. Lo "*skill-biased technological change*", prodotto dalla combinazione di innovazioni organizzative e tecnologiche (Caroli, Van Reenen, 2001), infatti aumenta in modo crescente la complessità del lavoro. Se le innovazioni, le ICT (*Information and Communication Technologies*) e l'uso di Internet producono per lo più effetti negativi sui lavoratori anziani, è anche vero che gli investimenti in formazione riducono il turnover e proteggono i lavoratori formati. La formazione contribuisce infatti a compensare gli effetti negativi delle innovazioni sui lavoratori anziani in quanto tende a proteggerli in termini occupazionali e retributivi. Tuttavia, anche se la formazione ha un impatto positivo sull'occupazione e sulle retribuzioni dei lavoratori anziani, essa offre prospettive limitate nel migliorare la loro occupabilità, in un contesto dove le innovazioni organizzative e tecnologiche tendono a svilupparsi rapidamente. Per incrementare l'occupabilità dei lavoratori anziani non si può fare solo affidamento sulla formazione. Se si vuole mantenere i lavoratori più anziani in un mondo del lavoro dove le tecnologie si espandono e il ritmo con cui la popolazione invecchia è crescente, occorre aiutare i lavoratori

anziani ad adattarsi ai nuovi metodi di produzione mantenendo elevate le competenze e introducendo sistemi premiali (Behaghel, Caroli, Roger, 2011).

Nel quadro delle attuali *skills policies* promosse in ambito internazionale, è stato messo in evidenza come, a seguito dell'invecchiamento della forza lavoro, possano verificarsi carenze o disallineamenti negli stock di competenze a disposizione (OECD, 2011, 2012; European Commission, 2010b). *Skills strategies* definite a livello nazionale, mirate a tradurre le competenze in migliori *outcomes* economici e sociali, sono attualmente in fase di implementazione da parte degli Stati membri dell'Unione europea e dei paesi dell'area OECD. La *Skills Strategy* è finalizzata ad accompagnare lo sviluppo di un approccio strategico, a livello nazionale, per costruire, mantenere e utilizzare il capitale umano e rafforzare l'occupazione e la crescita economica, promuovendo la partecipazione e l'inclusione sociale. Ciò dovrebbe essere realizzato attraverso lo sviluppo delle competenze più rilevanti per il contesto socio-economico e demografico e l'attivazione di un'offerta più efficiente di competenze nel mercato del lavoro (per esempio, sviluppando politiche finalizzate all'integrazione dei gruppi maggiormente vulnerabili nel mercato del lavoro e identificando la domanda di competenze di lungo periodo, per allineare l'offerta con la domanda).

A tale riguardo occorre tuttavia evidenziare che, rispetto ad altre economie avanzate, l'Italia ha accumulato un forte ritardo nello sviluppo di queste politiche, a causa di una serie di condizioni di debolezza strutturale dell'economia italiana e dell'assetto del sistema produttivo, che si sono ulteriormente aggravate nel corso della lunga fase di recessione avviata nel 2008. Molti indicatori (ad es. la produttività totale dei fattori, la produttività del lavoro, gli investimenti in innovazione e R&S) mostrano infatti come negli ultimi due decenni i tassi di crescita sono sempre stati inferiori a quelli dell'area Euro. In questo quadro, è soprattutto la carenza nella dotazione di capitale umano a rappresentare uno dei principali ostacoli strutturali che andrebbe abbattuto per tornare a una crescita economica stabile e sostenuta sociale (Rossi, 2015). L'investimento in conoscenza delle imprese italiane appare infatti ancora fortemente condizionato dalle caratteristiche strutturali del sistema produttivo, che favoriscono soprattutto le grandi imprese collocate nelle aree settentrionali del Paese e i lavoratori ad alta qualificazione.

In generale, in Italia i livelli di scolarizzazione e di partecipazione formativa della forza lavoro adulta sono ancora molto bassi (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS, 2016). A ciò deve aggiungersi che in generale, fra gli occupati, il segmento della popolazione con età 50-64 anni, presenta tassi di partecipazione formativa inferiori alla media. Si tratta di una tendenza presente in tutti i paesi, anche se in Italia è più accentuata rispetto ai paesi del Nord Europa (Cedefop 2015). Le fonti statistiche europee e nazionali relative alla formazione degli adulti e degli occupati (LFS, AES, CVTS, INDACO) segnalano come l'età si configuri spesso come un fattore di discriminazione piuttosto che di inclusione.

Diversi studi hanno dimostrato che una struttura della forza lavoro con tali caratteristiche implica una bassa propensione da parte delle imprese ad accrescere le competenze professionali dei propri addetti. Le imprese infatti temono i bassi ritorni che un investimento in formazione può produrre verso i lavoratori anziani, a causa di stereotipi legati all'età e della presunta minore durata del beneficio dell'investimento dei lavoratori anziani che sono più vicini alla pensione (Picchio 2015, Heckman 1999).

A differenza dell'investimento in istruzione, realizzato in un periodo iniziale, l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle competenze alternato al lavoro, realizzato nel corso della vita, produce reddito differito nel tempo. Il reddito presenta una funzione crescente solo per un periodo di tempo limitato, dopo il quale tende a decrescere. Ciò in quanto l'investimento in formazione iniziale non è sufficiente a evitare il deprezzamento del capitale umano nel tempo ed è quindi necessario compensare questo effetto spostando tempo dall'attività lavorativa a quella dedicata all'apprendimento. Tuttavia, nel ciclo di vita individuale, la produzione di reddito differito è resa più difficoltosa dalla progressiva restrizione dell'orizzonte temporale di lavoro, utile ai fini della produzione di reddito, e dalla rapida obsolescenza delle competenze (Becker 1994, Ben-Porath 1970, Hashimoto 1981). Alcuni studi empirici consentono, tuttavia, di fare una parziale riflessione su tali acquisizioni teoriche. Un primo studio ha infatti trovato che i ritorni economici degli investimenti formativi dei lavoratori meno istruiti sono positivi e non differiscono significativamente da quelli dei lavoratori con alti livelli di istruzione (Fouarge, Schils, de Grip 2010). Inoltre, sulla base dei risultati della recente Indagine ISFOL "Intangible Assets Survey", è stato possibile stimare la durata prevista degli effetti economici degli investimenti in formazione per le imprese italiane in poco più di due anni, mentre per altri investimenti in asset immateriali essa sarebbe pari a: quattro anni, nel caso degli interventi in ricerca e sviluppo; tre anni e mezzo nel caso degli investimenti in software e di organizzazione aziendale; tre anni per il design (Angotti, Tersigni 2015).

In ogni caso, i maggiori rischi di disoccupazione non riguardano la platea generica degli occupati o dei lavoratori over 50 ma la componente più debole della popolazione degli occupati, quella costituita dai lavoratori a bassa scolarizzazione, specie se vicini all'età del pensionamento. Alcuni autori (i.e. Dennis, Snower, 1994) hanno dimostrato come nei paesi (o nei settori) in cui una gran parte delle forze lavoro non è in possesso di competenze adeguate, le imprese non sono incentivate ad offrire lavori qualificati, che richiedono alti livelli di competenze e di retribuzione. Se le opportunità occupazionali ad alta qualificazione sono poche, a loro volta i lavoratori non sono incentivati ad acquisire competenze più elevate. Ciò contribuisce alla diffusione di lavori a bassa qualificazione e comporta un maggior rischio di disoccupazione e di permanenza in una condizione di bassa qualità del lavoro.

A questo riguardo, si deve osservare come il grave deficit di domanda di lavoro qualificato presente in alcuni Paesi, come l'Italia produce non solo poche opportunità di lavoro qualificato ma anche un rischio di sotto-inquadramento dei più qualificati che, per ottenere la stabilità di un contratto a tempo indeterminato, si trovano costretti ad accettare impieghi con qualifiche inferiori a quelle che potrebbero offrire e diventano *over-skilled*² (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS, 2016; ISTAT, 2015). Le evidenze che

² Occorre ricordare che attualmente in Italia fra i giovani si registra sia una quota elevata di sotto-qualificati (seconda posizione su scala OECD) che di sovra-qualificati (settima posizione). In Italia la quota di lavoratori con un titolo di studio superiore a quello mediamente richiesto dal posto di lavoro occupato è superiore al 20% del totale (OECD WISE). Si veda anche il progetto di ricerca triennale recentemente lanciato dalla Università Bocconi "New Skills at Work: employment and productivity in Italy".

emergono dai dati disponibili sembrano confermare queste ipotesi per il nostro Paese evidenziando come la componente maggiormente a rischio sia quella costituita dai lavoratori anziani over 50 a bassa qualificazione (*older low-skilled workers*).

Nel medio-lungo periodo, mantenere l'occupazione sarà sempre più difficile per i *low-skilled workers*, soprattutto per gli *older*, perché da una parte essi hanno livelli di istruzione inferiori rispetto ai lavoratori con media o alta qualificazione, dall'altra hanno bassi livelli di partecipazione al *lifelong learning* e le imprese tendono ad investire meno in loro. Ma le innovazioni tecnologiche e organizzative richiedono che essi partecipino maggiormente alla formazione per combattere l'obsolescenza delle competenze.

Sarebbe pertanto necessario che gli Stati definissero delle strategie di policy orientate a realizzare massicci investimenti nelle competenze chiave (comunicazione, *literacy*, *numeracy*, *problem solving*, ecc.) e che le imprese ricevessero incentivi (sussidi, *paid training leave*, *tax levies*, etc.) per offrire corsi di formazione continua (de Grip, Zwick, 2004). Riguardo al tipo di attività formativa da offrire agli *older low-skilled workers*, diversi autori sostengono che sia utile realizzare interventi più flessibili e basati su canali di tipo informale, basati sul *learning by doing*, ossia l'*informal* e il *non formal learning* (*training on the job*, seminari, auto-apprendimento, ecc.) piuttosto che sul formale (Angotti, Belmonte, 2012, che analizzano dati dell'Indagine ISFOL-INDACO AES, e Picchio, 2015; mentre Fouarge, Schils e de Grip, 2010, citano i risultati di un'indagine olandese che non rileva differenze fra *formal* e *informal learning* con riferimento ai *low-educated workers*). Secondo Weiss (2009) se lo scopo è prevenire l'obsolescenza delle competenze, l'apprendimento è più efficace quando è continuo. La partecipazione regolare ad attività formative da parte di persone di tutte le età è essenziale. Ciò include non solo la partecipazione ad attività formali ma anche non-formali e informali, in quanto soprattutto l'*informal learning* svolge un ruolo fondamentale per gli *older workers*. Infatti l'*informal learning* agevola il trasferimento di conoscenza e di know-how fra le generazioni, e consente di acquisire più velocemente competenze pratiche (Stamov-Roßnagel and Hertel, 2010) assicurando l'inclusione, soprattutto per gli *older workers*, e opportunità relazionali che aiutano la partecipazione attiva alla vita sociale.

Dati e metodologia

Lo scopo del presente articolo è di studiare le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza nel periodo caratterizzato dalla crisi economica in Italia. In primo luogo, vengono presentate le loro caratteristiche socio-demografiche in relazione agli altri lavoratori italiani; in secondo luogo, sono stati ricercati alcuni fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e, successivamente, alcuni fattori che incidono sulla probabilità di diventare disoccupati dopo un anno dalla prima intervista.

A tale scopo sono stati selezionati i lavoratori over 50 con bassi livelli di competenza professionale, i cosiddetti *older low-skilled workers*, e presi in considerazione gli anni 2009 e 2014. I dati utilizzati provengono dalla rilevazione nazionale della *Labour Force Survey* di Eurostat, effettuata in Italia dall'ISTAT con il nome "Rilevazione continua delle forze

di lavoro”. Il disegno campionario prevede una rotazione trimestrale in cui le stesse famiglie vengono incluse nel campione quattro volte nel corso di 15 mesi. Esse vengono intervistate per due trimestri consecutivi, escluse per due trimestri e intervistate nuovamente per altri due trimestri prima di uscire definitivamente dal campione. Tale disegno campionario permette la costruzione di database che garantiscono analisi sia di tipo trasversale che di tipo longitudinale.

Di seguito vengono descritte le variabili dipendenti utilizzate: la partecipazione formativa viene misurata attraverso la stima ufficiale dell’indicatore europeo “Partecipazione degli adulti al lifelong learning”. Il questionario della “Rilevazione continua delle forze di lavoro”, tra le altre informazioni, contiene una specifica sezione dedicata alle attività di istruzione e formazione frequentate nelle 4 settimane precedenti l’intervista. Con riferimento agli individui di età 25-64 anni, l’indagine produce le stime ufficiali di tale indicatore, che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia “*Education and Training*” (ET 2020) che l’Unione europea ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell’istruzione e della formazione dei cittadini europei. Nel primo modello, quindi, la variabile dipendente è una variabile di tipo bernoulliano che assume valore 1 se l’individuo ha partecipato ad attività formative e 0 se non vi ha partecipato nelle quattro settimane precedenti l’intervista. Per quanto riguarda la seconda variabile dipendente, essa rileva la condizione occupazionale ad un anno di distanza dalla prima intervista e viene misurata utilizzando i dati longitudinali; in tale modello, la variabile dipendente, sempre di tipo bernoulliano, assume valore 1 se l’individuo è divenuto disoccupato o inattivo (sono stati esclusi dal campione coloro che sono usciti dal mercato del lavoro perché pensionati) e 0 se sono ancora occupati al momento dell’intervista.

Di conseguenza, per individuare i fattori che incidono sulla probabilità di partecipare ad attività formative e sulla probabilità di diventare disoccupati dopo un anno dalla prima intervista, sono stati realizzati quattro modelli di regressione logistica riferiti agli anni 2009 e 2014, per il primo modello, e ai panel 2009/2010 e 2013/2014 per il secondo modello.

Di seguito vengono descritte le variabili indipendenti utilizzate nei modelli: Il genere è stato ricodificato e vale 0 per i maschi e 1 per le femmine. L’area geografica di residenza presenta quattro modalità ed essa vale 0 se il lavoratore risiede nelle regioni del Nord-Ovest; le altre modalità sono il Nord-Est, il Centro e il Sud e Isole. La cittadinanza si distingue in cittadini italiani, cittadini dei paesi dell’unione europea a 15, cittadini provenienti dagli altri paesi dell’UE e infine i cittadini extra UE. Il titolo di studio presenta nella classificazione più dettagliata 5 modalità: il titolo di licenza elementare, media, il diploma di durata 3-4 anni, il diploma di scuola secondaria superiore e i titoli universitari. Infine sono state prese in considerazione alcune variabili di tipo economico: la dimensione aziendale distinta in micro, piccola, media e grande impresa (tale variabile è disponibile solo per i lavoratori dipendenti e si riferisce all’unità locale in cui il lavoratore è impiegato); la tipologia di contratto (permanente, temporaneo e autonomo) e la tipologia di orario di lavoro (tempo pieno, tempo parziale). Al fine di misurare operativamente i livelli di competenza

delle professioni, sono stati aggregati i grandi gruppi della classificazione CP2011³. In particolare, le professioni classificate nei gruppi 1-3 (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; Professioni tecniche) vengono considerate “*high-skilled*”; le professioni classificate nei gruppi 4-5 (Professioni esecutive nel lavoro d’ufficio; Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) vengono considerate “*medium-skilled*”; le professioni classificate nei gruppi 6-7 (Artigiani, operai specializzati e agricoltori; Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli) vengono considerate “*medium low-skilled*” mentre le professioni classificate nel gruppo 8 (Professioni non qualificate⁴) vengono considerate “*low-skilled*”. Dall’analisi è stata escluso il gruppo 9 (Forze armate) a causa del suo alto livello di eterogeneità.

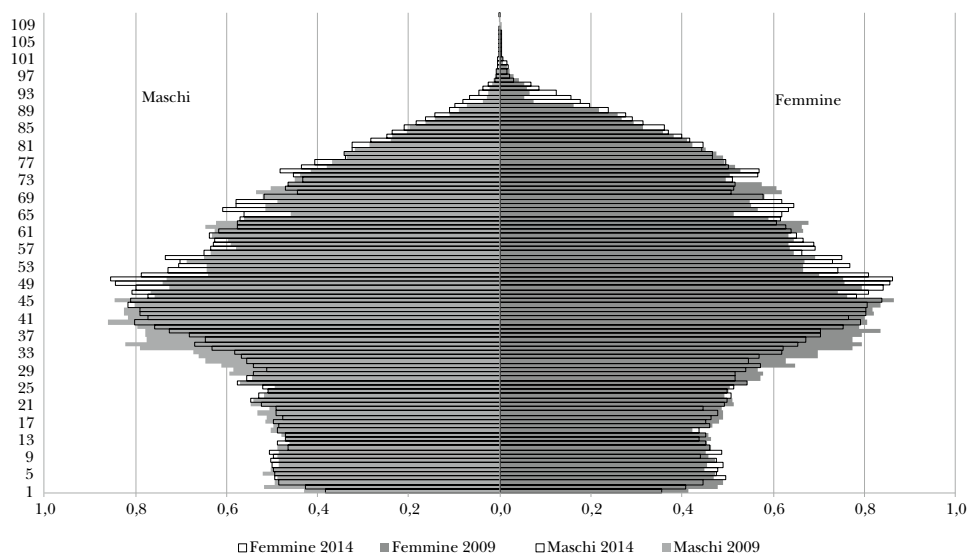
Risultati

Nel periodo compreso fra il 2009 e il 2014 è proseguito il processo di progressivo invecchiamento della popolazione italiana, con la riduzione percentuale delle coorti più giovani e un aumento di quelle anziane. Le piramidi dell’età in figura 1 consentono di avere una visione d’insieme del processo di invecchiamento nel periodo considerato. Come si può notare in tabella 1, la popolazione nella fascia di età compresa fra i 50 e i 64 anni rappresenta un quinto della popolazione italiana ma il suo peso specifico cresce di oltre un punto percentuale, passando dal 20% nel 2009 al 21,3% nel 2014.

³ Le professioni considerate sono quelle presenti nella Classificazione delle professioni ISTAT (CP2011), che utilizza un sistema classificatorio articolato su 5 livelli gerarchici di aggregazione: il primo livello è composto da 9 grandi gruppi professionali; il secondo comprende 37 gruppi; il terzo, 129 classi professionali; il quarto, 511 categorie; il quinto, 800 unità professionali che corrispondono alle professioni esistenti nel mercato del lavoro. La CP2011 considera 4 livelli di competenza o *skill*, definiti operativamente considerando la natura del lavoro che caratterizza la professione, il livello di istruzione formale (come descritto dalla classificazione internazionale ISCED97) e l’ammontare di formazione o di esperienza richieste per eseguire in modo adeguato i compiti previsti (ISTAT, 2013; ISFOL, 2007).

⁴ L’ottavo grande gruppo comprende le professioni che richiedono lo svolgimento di attività semplici e ripetitive, per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione e che possono comportare l’impiego di utensili manuali, l’uso della forza fisica e una limitata autonomia di giudizio e di iniziativa nell’esecuzione dei compiti. Tali professioni svolgono lavori di manovalanza e di supporto esecutivo nelle attività di ufficio, nei servizi alla produzione, nei servizi di istruzione e sanitari; compiti di portierato, di pulizia degli ambienti; svolgono attività ambulanti e lavori manuali non qualificati nell’agricoltura, nell’edilizia e nella produzione industriale. Il Grande gruppo è suddiviso nei seguenti Gruppi di professioni: 8.1 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi; 8.2 - Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali; 8.3 - Professioni non qualificate nell’agricoltura, nella manutenzione del verde, nell’allevamento, nella silvicoltura e nella pesca; 8.4 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell’estrazione di minerali e nelle costruzioni (ISTAT, 2013).

Figura 1. Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra anno 2009 e 2014, %)



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

L'entità dell'invecchiamento della popolazione può essere descritto attraverso la lettura dei principali indici demografici. Come si può notare, l'indice di dipendenza della popolazione, che rappresenta il rapporto tra popolazione inattiva (0-15 anni e 65 e più) e quella in età lavorativa (15-64 anni), aumenta di circa due punti percentuali, passando da 52,4 a 54,6 fra il 2009 e il 2014. Allo stesso modo, cresce il peso della popolazione anziana rispetto alla forza lavoro (dal 30,9 al 33,1), misurato attraverso l'indice di dipendenza degli anziani. Nello stesso periodo, l'indice di vecchiaia, che rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione, come rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni, cresce di ben 10 punti percentuali, passando da 144,1 a 154,1 in soli cinque anni. L'età media della popolazione, calcolata come rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente, aumenta di 1 anno (da 43,2 a 44,2).

La tabella 2-3 mostrano la composizione interna degli occupati per livello di competenze e le relative variazioni congiunturali nel periodo considerato. Nel 2014 il peso dei lavoratori ad alta qualificazione rispetto al totale degli occupati è pari al 34,7% mentre nel 2009 era del 35,5%. Il peso dei lavoratori a bassa qualificazione nel 2014 è pari al 11% contro il 9,7% del 2009.

Tabella 1. Indici di struttura della popolazione

	2009	2014
Indice di dipendenza della popolazione	52,4	54,6
Indice di dipendenza degli anziani	30,9	33,1
Indice di vecchiaia	144,1	154,1
Età media della popolazione	43,2	44,2
Popolazione 0-15	15,1	14,9
Popolazione 16-49	45,9	43,8
Popolazione 50-64	20,0	21,3
Popolazione 65+	19,0	20,0

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT

Tabella 2. Distribuzione degli occupati per livello di competenza delle professioni e anno (Italia, %, per il totale v.a. in migl., 2009-2014)

Livello di competenza della professione	2009	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	35,5	34,8	34,1	34,1	34,7	34,7
Medium-skilled	27,9	28,5	29,8	30,4	30,5	30,6
Medium Low-skilled	26,9	26,5	26,0	25,0	24,0	23,7
Low-skilled	9,7	10,3	10,1	10,6	10,8	11,0
Totale	100	100	100	100	100	100
Totale (escl. forze armate)	22.450	22.269	22.358	22.299	21.948	22.041

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

Tabella 3. Variazione percentuale annuale degli occupati per livello di competenza delle professioni (2010-2014)

Livello di competenza della professione	2010	2011	2012	2013	2014
High-skilled	-2,9	-1,5	-0,4	0,1	0,5
Medium-skilled	1,5	4,8	1,9	-1,3	0,7
Medium Low-skilled	-2,5	-1,2	-4,4	-5,2	-0,9
Low-skilled	4,9	-1,3	4,6	0,6	2,6

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

L'andamento appare molto diversificato fra i gruppi: infatti mentre i lavoratori high-skilled diminuiscono nel primo biennio, il gruppo dei lavoratori medium-skilled si riduce costantemente in modo piuttosto rilevante, a fronte di un aumento consistente dei *low-skilled* (Tabella 3). Questo sembra confermato, dal lato delle imprese, dalle previsioni di assunzione rilevate nel 2014, che infatti si concentrano sulle figure a basso livello di qualificazione (Camera dei deputati-ISFOL-MLPS 2016).

La tabella 4 mostra la distribuzione dei lavoratori over 50 per livello di competenza.

È interessante notare la composizione per genere del gruppo dei lavoratori *medium low-skilled*, prevalentemente composto da uomini, e dei *medium-skilled*, in cui prevalgono invece le donne.

I *low-skilled* hanno un peso relativo maggiore nelle regioni meridionali, una quota di lavoratori stranieri molto alta (pari a circa il 20% del totale) e un titolo di studio mediamente più basso degli altri gruppi, anche se sono presenti quote di laureati e diplomati in misura maggiore dei *medium low-skilled*. Presentano inoltre un tasso di partecipazione formativa inferiore alla media, lavorano prevalentemente nelle microimprese mentre gli addetti nelle grandi imprese sono poco numerosi, hanno una quota molto alta di contratti temporanei, una minore presenza di lavoro autonomo e una maggiore quota di part-time.

In generale, nel 2014, se consideriamo la quota sul totale di ogni singola caratteristica, si assiste ad un complessivo miglioramento dei livelli di istruzione (più marcato fra i *low-skilled* e i *medium low-skilled*), ad una crescita dei lavoratori immigrati, soprattutto extracomunitari, e di quelli con contratto part-time.

Rispetto agli anni precedenti, nel 2014 si verifica un interessante incremento nei livelli di partecipazione formativa: cresce il volume della partecipazione, che consente all'indicatore europeo di *benchmark*⁵ di arrivare a una quota mai raggiunta prima (8%), sebbene sia ancora largamente insufficiente. Tuttavia permane una distribuzione delle opportunità formative che penalizza l'accesso di alcune categorie svantaggiate, fra cui i *low-skilled* e i residenti nelle regioni meridionali. (Camera dei Deputati-ISFOL-MLPS 2016)

⁵ Tasso di partecipazione formativa della popolazione adulta, con riferimento ai soli individui di età 25-64 anni. L'indicatore misura la partecipazione degli adulti ad attività educative e formative rispetto all'obiettivo del coinvolgimento annuale, a partire dal 2020, di almeno il 15% della popolazione adulta in età lavorativa, a prescindere dalla condizione occupazionale, con età 25-64 anni, in qualsiasi tipo di attività formativa fruito sulla base di un processo intenzionale di apprendimento. L'indagine *Labour Force Survey* di Eurostat (in Italia "Rilevazione continua delle forze di lavoro") produce infatti le stime ufficiali dell'indicatore europeo "Partecipazione degli adulti al *lifelong learning*", che fa parte del set di indicatori definito dalla Strategia "Education and Training" (ET 2020) che l'Europa ha adottato per misurare e monitorare i progressi nel campo dell'istruzione e della formazione dei cittadini europei.

Tabella 4. Caratteristiche socio-demografiche degli occupati con diversi livelli di competenze (N = 54730, 61227) (età 50-64 anni, %)

	2009					2014				
	High-skilled	Medium-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Medium-skilled	Low-skilled	Totale
Maschi	60.2%	48.7%	84.2%	47.4%	62.2%	58.1%	40.7%	86.3%	48.4%	58.4%
Femmine	39.8%	51.3%	15.8%	52.6%	37.8%	41.9%	59.3%	13.7%	51.6%	41.6%
Nord ovest	28.3%	27.6%	28.6%	22.7%	27.6%	28.9%	27.8%	29.2%	25.9%	28.3%
Nord est	19.5%	19.4%	23.3%	18.1%	20.3%	19.9%	21.7%	24.7%	16.4%	21.0%
Centro	21.7%	23.2%	19.9%	19.3%	21.3%	22.9%	23.2%	20.0%	21.5%	22.2%
Sud e Isole	30.5%	29.7%	28.3%	40.0%	30.8%	28.4%	27.2%	26.2%	36.2%	28.5%
Cittadinanza italiana	99.1%	98.4%	96.5%	80.5%	96.4%	98.8%	93.0%	95.3%	79.7%	94.2%
Cittadinanza straniera EU-15	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%
Cittadinanza straniera altri paesi EU	0.1%	0.3%	0.9%	4.4%	0.8%	0.2%	2.0%	1.2%	3.6%	1.3%
Cittadinanza straniera extra-UE	0.4%	1.1%	2.6%	15.0%	2.6%	0.5%	4.8%	3.4%	16.5%	4.2%
Istruzione elementare	2.4%	11.5%	30.0%	32.0%	14.6%	0.6%	4.8%	15.4%	18.5%	7.1%
Licenza media	10.8%	36.9%	48.3%	45.2%	30.0%	7.8%	35.2%	56.8%	53.5%	31.5%
Diploma 3-4 anni	5.1%	9.2%	8.8%	5.6%	7.0%	4.1%	10.1%	10.2%	8.8%	7.6%
Diploma superiore	43.2%	38.4%	12.3%	14.5%	31.3%	45.7%	44.6%	16.9%	16.9%	35.6%
Laurea e oltre	38.6%	3.9%	0.6%	2.7%	17.1%	41.8%	5.4%	0.7%	2.3%	18.1%

segue

	2009					2014				
	High-skilled	Medium-skilled	Medium-Low-skilled	Low-skilled	Totale	High-skilled	Medium-skilled	Medium-Low-skilled	Low-skilled	Totale
Assenza di partecipazione formativa	91.9%	97.3%	98.9%	99.2%	95.7%	86.6%	94.9%	96.9%	97.9%	92.5%
Partecipazione formativa	8.1%	2.7%	1.1%	0.8%	4.3%	13.4%	5.1%	3.1%	2.1%	7.5%
Occupato in Micro imprese	19.4%	31.8%	35.2%	46.8%	29.3%	19.5%	39.4%	36.9%	44.5%	31.9%
Occupato in Piccole imprese	30.4%	30.5%	32.6%	29.9%	30.9%	29.1%	26.9%	29.8%	29.4%	28.6%
Occupato in Medie imprese	31.2%	22.7%	18.9%	14.9%	24.4%	28.2%	19.0%	18.5%	15.5%	22.0%
Occupato in Grandi imprese	19.0%	14.9%	13.2%	8.4%	15.4%	23.2%	14.8%	14.8%	10.5%	17.5%
Occupazione permanente	68.6%	69.1%	59.7%	71.9%	66.8%	71.1%	72.2%	57.5%	78.4%	69.3%
Occupazione temporanea	1.6%	3.2%	3.6%	16.0%	4.0%	1.8%	3.7%	5.4%	13.5%	4.5%
Occupazione autonoma	29.8%	27.7%	36.7%	12.1%	29.2%	27.1%	24.1%	37.1%	8.0%	26.2%
Tempo pieno	92.6%	87.3%	92.4%	75.1%	89.5%	91.5%	81.4%	92.1%	65.2%	85.7%
Tempo parziale	7.4%	12.7%	7.6%	24.9%	10.5%	8.5%	18.6%	7.9%	34.8%	14.3%

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL

In tabella 5 sono presentati i risultati delle analisi di regressione logistica sulla probabilità di partecipare ad attività formative, da parte dei lavoratori adulti con basso livello di competenze. Come è possibile notare, il genere non è statisticamente significativo sia nel 2009 che nel 2014.

Nel 2009 essere residente in una regione meridionale implica una propensione minore di partecipare ad interventi formativi rispetto a chi era residente nelle regioni del Nord Ovest. Tale andamento si deteriora con gli anni della crisi e diminuisce ancora (l'*odds ratio* passa da 0,56 a 0,38). Inoltre peggiora la situazione del Centro; a parità di condizioni, un lavoratore del centro ha una propensione pari allo 0,56 di effettuare un corso di formazione rispetto a un lavoratore del Nord Ovest.

Sempre nel 2009, possedere un titolo di studio più elevato aumentava progressivamente la probabilità di partecipare ad un percorso formativo. Avere la licenza media, implicava una propensione maggiore alla formazione di 3,43 volte rispetto a chi possedeva la sola licenza elementare. Chi possedeva la laurea aveva una probabilità superiore di oltre 10 volte. Anche in questo caso, gli anni della recessione hanno inciso su questa tendenza. Infatti tale propensione crescente sembra essersi attenuata e la laurea non è più statisticamente significativa.

La cittadinanza suggerisce sempre una minore propensione da parte dei cittadini stranieri ad effettuare formazione. In entrambi gli anni le stime sono significative ed appare però esserci un lieve miglioramento nel periodo post-crisi.

Lavorare in una grande impresa, nel 2009, aumentava la probabilità di fare formazione. Tale tendenza non viene confermata nel periodo post-crisi, segno evidente di un minore investimento da parte delle imprese su questo target di lavoratori.

Tabella 5. Modelli di regressione logistica (*Odds ratio* e SE) - Se il rispondente ha frequentato un corso di formazione e/o d'istruzione durante le quattro settimane precedenti l'intervista (N = 8714, 10503) (Lavoratori adulti a bassa qualificazione 50-64 anni)

	2009		2014	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Genere, base=Maschio				
Femmina	1.16	0.32	0.84	0.14
Età	0.92***	0.02	1.00	0.01
Macro-regione di residenza, base=Nord ovest				
Nord Est	1.02	0.34	0.94	0.19
Centro	0.82	0.33	0.56**	0.12
Mezzogiorno	0.56*	0.18	0.38***	0.08

	2009		2014	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Istruzione, base=Licenza Elementare				
Licenza media	3.43*	2.46	1.81	0.65
Diploma 3-4 anni	3.95*	3.31	2.7**	1.14
Secondaria superiore	10.59***	7.78	2.85**	1.11
Laurea/Diploma universitario	3.98	4.32	2.26	1.69
Cittadinanza, base=Cittadinanza italiana				
Cittadinanza straniera EU-15	(Empty)		(Empty)	
Cittadinanza straniera altri paesi EU	0.08***	0.06	0.45**	0.2
Cittadinanza straniera extra-UE	0.12***	0.09	0.45***	0.13
Dimensione impresa, base=Occupato in Micro impresa				
Occupato in Piccola impresa	0.91	0.33	1.13	0.21
Occupato in Medie Imprese	1.6	0.63	1.30	0.28
Occupato in Grandi imprese	2.68**	1.14	0.81	0.24
Costante	0.16	0.27	0.01	0.01

* $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT RCFL "Rilevazione continua forze di lavoro"

Nella tabella 6 vengono riportati i risultati delle analisi di regressione logistica sulla probabilità di diventare disoccupati o inattivi dopo un anno dall'intervista.

Analogamente alle analisi precedenti, il genere non risulta essere statisticamente significativo in entrambi i periodi considerati. Nel periodo pre-crisi, i lavoratori avevano un rischio progressivamente più basso di perdere il lavoro al crescere del titolo di studio. I titoli di studio sono tutti statisticamente significativi; possedere una licenza media o un diploma di scuola superiore comportava un rischio inferiore pari rispettivamente allo 0,53 e 0,43 rispetto a chi possedeva la sola licenza elementare. Avere la laurea comportava un rischio fortemente inferiore (0,04) di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori in possesso della licenza elementare. Gli effetti della crisi hanno probabilmente attenuato tale andamento. Infatti solamente coloro che sono in possesso della licenza media hanno un rischio inferiore rispetto a coloro che possedevano la licenza elementare. Si può ipotizzare che la crisi economica, che ha colpito le aziende portandole spesso alla chiusura, abbia provocato l'espulsione di lavoratori indipendentemente dal titolo di studio da essi posseduto.

La cittadinanza non sembra influire sulla probabilità di perdere lavoro mentre essere residenti nel Sud e Isole comporta un rischio più elevato rispetto a chi risiede nel Nord Ovest. Nel periodo post-crisi tale situazione appare essersi deteriorata e anche i lavoratori residenti nelle regioni del Centro hanno un rischio più elevato (1,53) di quelli residenti nel Nord Ovest di perdere l'occupazione. Tali risultati possono essere interpretati congiuntamente a quanto visto nei modelli che analizzavano la parteci-

pazione formativa. Sembra che esserci un legame, per cui nelle regioni in cui c'è minore propensione a ricevere formazione da parte dei lavoratori aumenterebbe il rischio di perdita del lavoro.

Tabella 6. Modelli di regressione logistica (*Odds ratio* e *SE*) – Se il rispondente è diventato disoccupato o inattivo dopo un anno dalla prima intervista – prima e dopo la recessione (N=3975,4579) (Lavoratori adulti a bassa qualificazione – 50-64 anni)

	Panel 2009/10		Panel 2013/14	
	Exp(B)	S.E.	Exp(B)	S.E.
Genere, base=Maschio				
Femmina	1.23	0.22	0.89	0.14
Macro-regione di residenza, base=Nord Ovest				
Nord Est	0.95	0.31	1.34	0.34
Centro	0.66	0.24	1.53*	0.36
Mezzogiorno	2.18***	0.52	1.81***	0.38
Istruzione, base=Licenza elementare				
Licenza media	0.53***	0.09	0.67**	0.12
Diploma di scuola superiore	0.43***	0.11	0.67	0.15
Laurea/diploma universitario	0.04***	0.03	0.78	0.45
Cittadinanza, base=Cittadinanza italiana				
Cittadinanza straniera EU-15	(Empty)			
Cittadinanza straniera altri paesi EU	2.00	0.90	1.14	0.38
Cittadinanza straniera extra-UE	1.34	0.36	1.16	0.23
Settore, base=Agricoltura				
Industria	1.28	0.39	1.04	0.24
Servizi	0.47***	0.10	0.56**	0.12
Contratto di lavoro, base=Lavoro a tempo Indeterminato				
Lavoro a tempo determinato	2.73***	0.54	3.26***	0.63
Lavoro autonomo	1.49	0.46	1.10	0.30
Orario di lavoro base=Lavoro a tempo pieno				
Lavoro a tempo parziale	2.14***	0.43	2.65***	0.40
Costante	0.05	0.01	0.05	0.01

* $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati ISTAT RCFL "Rilevazione continua forze di lavoro"

Per quanto riguarda i settori, i lavoratori dei comparti dei servizi hanno un rischio inferiore dei lavoratori dell'agricoltura di perdere il lavoro in entrambi i periodi analizzati.

Infine, coloro che avevano un contratto di lavoro temporaneo hanno avuto un rischio superiore di diventare disoccupati rispetto a coloro che avevano un lavoro stabile. Nel periodo post-crisi tale dinamica negativa si è confermata con un peggioramento (il rischio è passato dal 2,73 al 3,26). Per ultimo, i lavoratori con contratto part time hanno una propensione maggiore alla perdita d'impiego in entrambi i periodi considerati. Nel periodo pre-crisi essi avevano un rischio di 2,14 volte maggiore di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori full-time. Tale rischio cresce al 2,65 nel periodo post-crisi.

Conclusioni

Nel presente articolo sono state analizzate le principali caratteristiche dei lavoratori adulti con bassi livelli di competenza, nel periodo precedente e successivo alla crisi economica italiana, al fine di individuare i fattori che incidono, da una parte, sulla probabilità di partecipare ad attività formative, dall'altra, sulla probabilità di diventare disoccupati. L'analisi, sia di tipo trasversale che di tipo longitudinale, è stata effettuata su dati *Labour Force Survey* di Eurostat e ha consentito di elaborare quattro modelli di regressione logistica, riferiti agli anni 2009 e 2014 e ai panel 2009/2010 e 2013/2014.

Dai dati emerge che, nel periodo della crisi, l'invecchiamento della popolazione italiana è proseguito con ritmi molto alti, producendo un considerevole aumento delle coorti anziane. Nello stesso periodo, si è ridotta la domanda di competenze di *high-skilled workers* a fronte di un aumento consistente di quelle di *low-skilled*. I *low-skilled* sono presenti in maggior misura nelle regioni meridionali, fra di essi è presente una quota di lavoratori stranieri molto alta e prevalgono titoli di studio bassi (ma sono presenti quote di laureati e diplomati). I *low-skilled* hanno un tasso di partecipazione formativa inferiore alla media, lavorano prevalentemente nelle microimprese, hanno per lo più contratti temporanei e, una maggiore quota di part-time. Nel 2014 migliorano nel complesso i livelli di istruzione dei lavoratori italiani, anche fra i *low-skilled*, crescono i lavoratori extracomunitari, quelli con contratto part-time, e cresce la partecipazione formativa, tranne per i *low-skilled* e i residenti nel Sud.

Le analisi di regressione logistica mostrano che nel quinquennio 2009-2014 questa situazione peggiora ulteriormente mentre cresce anche la probabilità di perdere l'occupazione o di rimanere inattivi, soprattutto per chi risiede nelle regioni meridionali. In particolare, già nel 2009, vi era una bassa propensione a partecipare ad attività formative da parte dei lavoratori adulti con basso livello di competenze di nazionalità straniera e di quelli residenti nel Sud (situazione che peggiora negli anni successivi anche per i residenti nel Centro Italia). Viceversa, chi lavorava in una grande impresa o chi possedeva un titolo di studio più elevato aveva una maggiore propensione a partecipare ad un percorso formativo. Ma anche in questo caso, gli anni della recessione hanno inciso negativamente sia nei confronti degli addetti delle grandi imprese che verso i laureati. Nel 2014 il livello di competenza non sembra essere più in grado di agire come fattore di protezione rispetto al rischio di diventare disoccupati o inattivi. Essere residenti nel Sud inoltre comporta un rischio ancora più elevato. Proprio nelle

aree del Paese in cui è minore la propensione a ricevere interventi formativi aumenta il rischio di perdita del lavoro.

A fronte di questi risultati, sembra confermato che la componente degli *older low-skilled workers* andrebbe tenuta maggiormente sotto osservazione, in quanto presenta degli elementi di debolezza strutturale che rischiano di peggiorare ulteriormente nel medio-lungo periodo, generando una crescita del rischio di perdita dell'occupazione e di riduzione della qualità del lavoro.

Per combattere il rischio di obsolescenza delle competenze, prodotta dalle innovazioni tecnologiche e organizzative, è necessario accrescere i livelli di partecipazione formativa. Sarebbe pertanto necessario che gli Stati definissero delle strategie integrate di policy orientate a realizzare massicci investimenti nelle competenze chiave (comunicazione, *literacy*, *numeracy*, *problem solving*, ecc.), con un focus su questo specifico target, e che le imprese ricevessero incentivi (sussidi, *paid training leave*, *tax levies*, etc.) e aumentassero gli investimenti privati per sviluppare maggiormente l'offerta di formazione aziendale per i propri addetti, non solo attraverso l'erogazione di corsi ma anche di iniziative mirate a favorire l'*informal* e il *non formal learning* nonché l'apprendimento inter-generazionale.

Riferimenti bibliografici

- Angotti R., *Benefits of VET*, in Cedefop, *Research National Refernet Report 2009. The key issues of vocational education and training in Italy*, Isfol, Roma, 2011 <<http://goo.gl/JTSWNY>>.
- Angotti R., Tersigni V., *Capitale umano, conoscenza, innovazione. Gli investimenti intangibili delle imprese italiane nei risultati della Intangible Assets Survey*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 3 <<http://goo.gl/9v0WNh>>.
- Angotti R., Belmonte S., *Investigating the learning-age gap in Europe and Italy: attractiveness and benefits of learning later in life*, in: Cedefop, *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<http://goo.gl/6sUGl9>>, 2012.
- Becker G.S., *Age, earnings, wealth, and human capital*, in *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, Chicago, 1994, pp. 228-244.
- Behaghel L., Caroli E., Roger M., *Age-biased Technical and Organizational Change, Training and Employment Prospects of Older Workers*, IZA, 2011 (Discussion Paper No. 5544, March).
- Ben-Porath Y., *The production of human capital over time*, in W. Lee Hansen (a cura di), *Education, Income, and Human Capital. 1968 Conference on Education and Income, Conference on Research in Income and Wealth*, University of Wisconsin, Cambridge (Mass.), 1970 (Studies in Income and Wealth).
- Bulgarelli A., *Il lifelong learning come risposta al declino delle skills*, "Osservatorio Isfol", II (2012), n. 2.
- Camera dei Deputati, ISFOL-MLPS, *Relazione sulla formazione continua in Italia. Anni 2014 e 2015*, trasmessa alla Presidenza il 23 gennaio 2016, Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (*XVI Rapporto sulla formazione continua. Annualità*

- 2014-2015. Vol. II. *Le dimensioni della formazione per I lavoratori e le imprese*), Doc. XLII, n. 3, Roma, 2016, <<http://goo.gl/YXRC1K>>.
- Caroli E., van Reenen J., *Skill Biased Organizational Change? Evidence from a Panel of British and French Establishments*, “Quarterly Journal of Economics”, n. 116, 2001, pp. 1449-1492.
- Cedefop, *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. A statistical picture*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015 (Research paper n. 48).
- de Grip A., Zwick T., *The employability of low-skilled workers in the knowledge economy*, Unpublished Manuscript, Maastricht, the Netherlands, 2004 <http://rlab.lse.ac.uk/lower/final_papers/grip.pdf>.
- Dennis J., Snower L., *The Low-Skill. Bad-Job Trap*, IMF, 1994 (Working Paper, July).
- European Commission, *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Communication from the Commission of 3 March 2007 [COM(2010) 2020 final].
- European Commission, *Staff Working Document Ex-Ante Evaluation Accompanying Document to the Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing (2012)*, COM(2010), SEC(2010), 1002 final del 06/09/2010, 2010b.
- European Commission, *An Agenda for New Skills and Jobs. A European Contribution towards Full Employment*, COM(2010)682 del 23/11/2010, 2010c.
- European Commission, *Dealing with the impact of an ageing population in the EU (2009 Ageing Report)*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 29 April 2009 [COM(2009) 180 final], 2009.
- European Commission, *Promoting solidarity between the generations*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, [COM(2007) 244 final], 2007.
- European Commission, *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*, Commission Communication of 12 October 2006 [COM(2006) 571 final], 2006.
- European Commission, *Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market*, Communication from the Commission of 3 March 2004 [COM(2004) 146 final], 2004.
- Fouarge D., Schils T., de Grip A., *Why Do Low-Educated Workers Invest Less in Further Training?*, IZA, Bonn, 2010 (DP, No. 5180), <<http://goo.gl/A22A2g>>.
- Guerrazzi, M., *The effect of training on Italian firms’ productivity: microeconomic and macroeconomic perspectives*, “International Journal of Training and Development”, n. 20, 2016, pp. 38–57,.
- Guerrazzi M., *Workforce ageing and the training propensity of Italian firms: Cross-sectional evidence from the INDACO survey*, “European Journal of Training and Development”, 2014, vol. 38, Iss: 9, pp. 803-821..
- Hashimoto M., *Firm Specific Human Capital as a Shared Investment*, “American Economic Review”, n. 71, 1981, pp. 475-482.
- Heckman, J., *Policies to Foster Human Capital*, Cambridge, NBER, 1999 (Working Paper 7288).

- ISTAT, *Rapporto annuale 2015 – La situazione del Paese*, Roma, 2015, <<http://goo.gl/G9EEhd>>.
- ISTAT (2013), *La Classificazione delle professioni*, Roma, 2013 <<http://goo.gl/9kASBG>>.
- ISFOL, *Nomenclatura e classificazione delle Unità professionali*, ISFOL, Roma, 2007, <<http://fabbisogni.Isfol.it/>>.
- Lazzarini, G., *L'asset intangibile dell'azienda. Investire sul capitale umano per affrontare le sfide della ripresa*, Gruppo 24 ore, Milano, 2010.
- Malerba, F., *Economia dell'innovazione*, Carocci, Roma, 2000.
- MLPS-MIUR, *Migliorare le competenze degli adulti italiani*, Rapporto della Commissione di esperti sul Progetto PIAAC, Roma, 2014, <<http://goo.gl/Pmcgp0>>.
- OECD, *The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth and Well-Being*, OECD Publishing, Paris, 2015, <<http://goo.gl/MYUBA8>>.
- OECD, *Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, 2013, <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>>.
- OECD, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, Paris, 2012, <<http://goo.gl/4ZRDE1>>.
- OECD, "Helping Older Workers Find and Retain Jobs", in *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, 2011 <http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en>.
- Picchio M., *Is training effective for older workers? Training programs that meet the learning needs of older workers can improve their employability*, IZA, 2015 (World of Labor, 121), <<http://goo.gl/2MIYva>>.
- Rossi S., *Conoscenza, innovazione, rilancio dell'economia*, Lectio magistralis, Almo Collegio Borromeo, Pavia, 17 marzo 2015.
- Rullani, E., *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma, 2004.
- Stamov-Roßnagel, C., Hertel, G., *Older worker's motivation: against the myth of general decline*, Management decision, Vol.48, No 6, 2010, pp. 894-906..
- Weiss, R., *Ausgelernt? Befunde, Interpretation und Empfehlungen zum lebensbegleitenden Lernen älterer Menschen* ["Done with learning? Findings, interpretations and recommendations on lifelong learning for older people"], in: Staudinger, U., Heidemeier, H. (eds), *Altern Bildung und lebenslanges Lernen, Altern in Deutschland*, 2, Stuttgart, Wissenschaftliche Verlags gesellschaft, Nova Acta Leopoldina Neue Folge, Vol. 100, 2009.
- Zwick T. *Training effectiveness – Differences between younger and older employees*, in: Cedefop (2012), *Working and ageing. The benefits of investing in a ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.

Per citare questo articolo: Roberto Angotti e Corrado Polli, *Lavoratori over 50 a bassa qualificazione e crisi economica in Italia*, "Osservatorio Isfol", VI (2016), n. 3, pp. 37-57.

