

RAPPORTO PLUS 2022



**COMPRENDERE
LA COMPLESSITÀ
DEL LAVORO**

a cura di
**Francesca Bergamante
Emiliano Mandrone**

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. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) del Fondo sociale europeo delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni 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.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.

INAPP

RAPPORTO PLUS 2022

COMPRENDERE
LA COMPLESSITÀ
DEL LAVORO

a cura di
Francesca Bergamante
Emiliano Mandrone

La pubblicazione raccoglie i risultati dell'Indagine Inapp-PLUS curata dalla Struttura Mercato del lavoro dell'Inapp (Responsabile Valentina Cardinali).

La pubblicazione è stata realizzata dall'Inapp nell'ambito del PTA – Piano Triennale di Attività 2022-2024.

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

Testo a cura di Francesca Bergamante ed Emiliano Mandrone.

Sono autori del volume:

Maria Luisa Aversa (par. 7.2); Francesca Bergamante (Introduzione, parr. 1.5, 2.1, 2.4, 4.4, 6.1, 8.3); Irene Brunetti (par. 8.2); Valentina Cardinali (par. 5.1); Pietro Checcucci (par. 7.2); Gianni Corsetti (Cap. 11); Emmanuele Crispolti (par. 8.1); Luisa D'Agostino (par. 7.3); Marina De Angelis (parr. 4.1, 4.2, 10.3); Roberto De Vincenzi (par. 1.4); Francesca Della Ratta (parr. 1.1, 1.3, 1.5, 2.2, 2.3, 10.2); Matteo D'Emilione (par. 4.3); Alessandra Di Giampaolo (par. 6.3); Massimo De Minicis (parr. 4.4, 10.2); Silvia Donà (par. 10.3); Monica Esposito (parr. 5.2, 5.3); Monya Ferritti (par. 7.4); Matteo Luppi (parr. 5.4, 7.1); Emiliano Mandrone (Introduzione, parr. 1.2, 3.1, 3.3, 8.1, 9.1, 9.2); Francesco Manente (par. 3.2); Manuel Marocco (parr. 1.2, 9.1, 9.2); Marco Marucci (parr. 4.1, 10.4); Valentina Menegatti (parr. 2.1, 2.2); Achille Paliotta (parr. 8.4, 9.3, 10.1); Massimo Resce (parr. 3.2, 10.1); Alessandro Rizzo (parr. 5.2, 5.3); Aldo Rosano (parr. 6.1, 6.2); Alessia Rosiello (par. 6.3); Lucia Zabatta (par. 5.4); Rosita Zucaro (par. 2.4).

Si ringraziano Francesco Manente che ha realizzato parte delle elaborazioni statistiche del volume e Francesca Della Ratta per la preziosa rilettura del testo.

Testo chiuso: novembre 2022

Coordinamento editoriale: Valeria Cioccolo e Paola Piras

Alcuni diritti riservati [2022] [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/>)



ISBN: 978-88-543-0306-5

Indice

Introduzione	7
1. Le caratteristiche dell'occupazione italiana	11
1.1 La distribuzione degli occupati PLUS tra professioni e attività economica	11
1.2 Flessibilità e atipicità dell'occupazione	17
1.3 Lavoro indipendente tra autonomia e subordinazione	26
1.4 Gli occupati e la Cassa integrazione guadagni	34
1.5 La mobilità job to job	38
Bibliografia	45
2. Modi e tempi di lavoro	47
2.1 Ore lavorate e sottoccupazione	47
2.2 Flessibilità oraria e orari antisociali	55
2.3 Lavoro da remoto tra telelavorabilità e qualità	61
2.4 Il lavoro agile semplificato tra pubblico e privato	68
Bibliografia	74
3. Redditi da lavoro	75
3.1 Retribuzioni	75
3.2 Divari economici territoriali	85
3.3 Salario di riserva	90
Bibliografia	96
4. Reddito di cittadinanza e contesto familiare	97
4.1 Asimmetrie informative nell'accesso alle politiche sociali	97
4.2 Reddito di cittadinanza tra lavoro povero, vulnerabilità economica ed emarginazione sociale	104
4.3 Caratteristiche dei beneficiari RdC sottoscrittori dei Patti per l'inclusione sociale (PAIS)	110
4.4 La dimensione percettiva dei beneficiari	115
Bibliografia	124
5. Squilibri di genere tra lavoro e non lavoro	127
5.1 Maternità e partecipazione: transizioni tra lavoro e non lavoro	127
5.2 Conciliazione lavoro vita privata	134
5.3 Care burden: dispositivi e strumenti	143
5.4 Profili di occupazione: differenze per genere a parità di reddito	148
Appendice	157
Bibliografia	175

6. Questioni di salute, mercato del lavoro e assistenza ai fragili	177
6.1 Situazioni lavorative e salute percepita	177
6.2 Abilità lavorativa, educational mismatch e salute percepita	183
6.3 Assistenza e supporto alle persone fragili	189
Bibliografia	200
7. Generazioni a confronto	203
7.1 Profili generazionali: caratteristiche occupazionali e socio-demografiche dei lavoratori italiani per coorti di età	203
7.2 I lavoratori over 50: opzioni di partecipazione e soddisfazione lavorativa	219
7.3 Over 50 inattivi e in cerca di lavoro	234
7.4 I giovani: tra scuola, lavoro e inattività	239
Bibliografia	248
8. Mobilità sociale, abbandono scolastico e formazione	251
8.1 Percorsi educativi, abbandono scolastico e ritorno dell'investimento in istruzione	251
8.2 La mobilità intergenerazionale dell'istruzione	261
8.3 L'investimento formativo di disoccupati e inattivi	274
8.4 La partecipazione ad attività formative degli occupati	280
Bibliografia	291
9. Ricerca di lavoro	293
9.1 I canali di ricerca che hanno portato all'occupazione	293
9.2 I canali di ricerca e qualità dell'occupazione negli ultimi dieci anni (2011-2021)	300
9.3 Bacini di inattività e partecipazione organica al mercato del lavoro	309
Bibliografia	325
10. Fenomeni e contesti in movimento	327
10.1 L'innovazione tecnologica e le modalità lavorative	327
10.2 Il lavoro in piattaforma	334
10.3 Quali discriminazioni (algoritmiche) per i lavoratori delle piattaforme?	340
10.4 Il lavoro nel non profit	348
Bibliografia	354
11. Metodologia dell'Indagine campionaria Inapp-PLUS	357
11.1 Il disegno dell'Indagine	357
11.2 Piano di campionamento e riporto all'universo	358
11.3 Il peso longitudinale	367
Bibliografia	367
Indice delle tabelle	369
Indice delle figure	373

Introduzione

Sono passati più di dieci anni dall'ultima edizione del Rapporto PLUS¹. Il volume usciva nella scia della 'lunga recessione' che ha travolto il mercato del lavoro e reso ancor più evidenti le sue debolezze. L'attuale rapporto viene pubblicato nel contesto di una nuova fase economica avversa che, seppur di natura completamente diversa, riapre le ferite mai rimarginate. Quale che sia il fattore scatenante la congiuntura negativa, le questioni e i nodi rimangono gli stessi e ad essere colpiti sono sempre i contesti di instabilità occupazionale ed economica e specifici gruppi sociali. Ma nel dispiegarsi dell'ultima crisi la società si è maggiormente polarizzata in termini di ricchezza, di opportunità e di esclusione. Allo stesso modo sono emerse nuove forme di fragilità, anche legate alle evoluzioni globali dei mercati e dei modi di produzione (come, ad esempio, il lavoro in piattaforma) che richiedono analisi e riflessioni puntuali.

In questo quadro, dunque, non appare determinante comparare le due crisi (finanziaria prima ed economico-sanitaria ora) e i loro differenti effetti, ma concentrare l'attenzione verso l'osservazione delle dinamiche del mercato del lavoro, delle sue diverse declinazioni e delle condizioni occupazionali ed economiche degli individui che ne fanno parte (o che provano a entrarvi). Indipendentemente dagli eventi che hanno dato vita alle attuali configurazioni, sembra fondamentale soffermarsi sui riscontri e sulle evidenze per poter ridefinire le criticità nelle sue diverse forme e da qui ripartire in termini prospettici e propositivi.

Questo rapporto presenta i principali risultati della nona edizione dell'indagine Inapp-PLUS (Participation Labour Unemployment Survey). L'indagine, promossa dalla Struttura Mercato del lavoro, è presente nel Programma statistico nazionale dal 2006 e ha carattere di interesse pubblico, come predisposto dal D.Lgs. n. 322/1989 (GU del 22 settembre 1989, n. 222) concorrendo alla produzione delle statistiche ufficiali del Paese. È un'attività prevista nel Programma operativo nazionale - Sistemi di politiche attive per l'occupazione (PON SPAO) cofinanziato dal

¹ Mandrone E., Radicchia D. (a cura di) (2012), *Indagine PLUS: il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza Annualità*, I libri del Fondo sociale europeo n. 167, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino.

Fondo sociale europeo (FSE), programmazione 2013-2020, per il quale l'Inapp opera in qualità di Organismo intermedio.

L'impianto originario dell'Indagine è stato disegnato per cogliere alcuni fenomeni latenti nel nostro mercato del lavoro, quali l'inserimento lavorativo dei giovani, il prolungamento della vita attiva, la partecipazione della componente femminile e la ricerca di lavoro. Nell'edizione 2021 dell'Indagine sono stati aggiunti quesiti finalizzati a cogliere gli effetti della crisi prodotta dal Covid-19, in particolare relativamente alla nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che si è sviluppata a partire dal periodo del confinamento (il lavoro agile), alla misura di sostegno alla povertà introdotta nel 2019 (il Reddito di cittadinanza) e al fenomeno delle piattaforme digitali.

L'indagine Inapp-PLUS 2021, va precisato, ha insistito su una popolazione in cui l'occupazione era in grande contrazione. La pandemia e le disposizioni normative attuate per fronteggiarla hanno prodotto una riduzione significativa dell'economia, degli scambi, degli acquisti, dei consumi che inevitabilmente ha contratto la domanda di lavoro, portando il numero degli occupati (e l'intensità dell'attività lavorativa) a restringersi in maniera significativa. La crisi sanitaria, però, non si è prolungata nel tempo come quella del 2008 dovuta ad un collasso concatenato di vari piani di una economia assai globalizzata e molto integrata che ha richiesto una radicale revisione del sistema. A seguito della crisi sanitario-economica sono stati introdotti cambiamenti organizzativi più che assestamenti economico-finanziari. Il Paese, in buona armonia con i partner europei, ha riconsiderato i valori che costituiscono l'Europa e ciò ha messo da parte la stagione della rigidità formale sui conti introducendo una gerarchia di priorità che ha portato i Paesi europei ad un cambio di paradigma nella politica economica, passando da una fase di austerità e rigore ad una serie di stimoli e sostegni all'economia reale.

L'occupazione, negli ultimi dieci anni, al netto di due crisi assai gravi ma profondamente diverse, è stata salvaguardata limitando le oscillazioni intorno ai 22,5 milioni di occupati medi.

Il volume è organizzato in undici capitoli la cui articolazione da un lato ripercorre la struttura del questionario d'indagine e, dall'altro, contiene alcuni approfondimenti sui temi che negli ultimi anni hanno registrato un incremento di rilevanza nel dibattito politico-economico. L'intento è quello di arricchire le letture sulle tendenze strutturali con approfondimenti specifici su epifenomeni e nuove criticità. Il primo capitolo offre un quadro generale delle ricomposizioni in atto nell'occupazione rappresentando un riferimento anche per le riflessioni che vengono presentate successivamente.

Nel secondo capitolo si dà conto della forma che ha assunto lo svolgimento dell'attività lavorativa sia rispetto ai tempi di lavoro, sia in riferimento alle modalità di erogazione delle prestazioni, con particolare attenzione al lavoro agile.

Il terzo capitolo affronta il tema dei redditi e della ricchezza familiare con un focus specifico sulla realtà del Mezzogiorno.

Il capitolo quattro si concentra sul tema del Reddito di cittadinanza, ragionando sugli esiti, ma anche sui mancati accessi alla misura e sulla sua conoscenza.

Il gap di genere nel mercato del lavoro e nell'attività di cura sono i temi al centro del quinto capitolo.

Il capitolo sei offre una lettura di alcuni elementi di disagio psico-fisico nel mercato del lavoro e delle esigenze di cura di persone con problematiche di salute.

Nel settimo capitolo si delinea una lettura di confronto intergenerazionale in termini di caratteristiche, difficoltà di accesso o di permanenza nel mercato del lavoro. L'ottavo capitolo è dedicato alle analisi sul capitale umano, rispetto alle sue differenti forme di costruzione e sviluppo, alle disuguaglianze in termini di investimento e alla mobilità intergenerazionale.

Nel capitolo nove si tratta il tema della ricerca di lavoro e dei canali utilizzati, focalizzandosi anche sulla componente degli inattivi.

Il decimo capitolo, dedicato ai fenomeni e ai contesti in movimento, da una parte si concentra sull'innovazione tecnologia e sul lavoro in piattaforma, dall'altro fa il punto sul settore del non profit che negli ultimi anni ha visto una crescita e che sempre più costituisce un 'collettore' sociale per il territorio.

Nell'ultimo capitolo sono presentate ed illustrate le scelte e le procedure metodologiche che hanno caratterizzato l'indagine Inapp-PLUS.

Il presente Rapporto è stato realizzato unendo le diverse specializzazioni tematiche che caratterizzano la produzione scientifica dell'Istituto e i vari approcci che lo rappresentano. Si è scelto di dare al volume un carattere multidisciplinare che consentisse una lettura dei fenomeni più composita, cercando di integrare le varie riflessioni.

Essendo un rapporto di natura collettanea scosta, come inevitabile, una eterogeneità stilistica. La molteplicità e la ricchezza degli argomenti trattati consente, però, l'apertura a un pubblico più variegato e guarda alle diverse prospettive di lettura e comprensione dei fenomeni oggetto di studio.

Un grande ringraziamento va a tutti i colleghi che a diverso titolo sono stati coinvolti nel rapporto e che hanno contribuito con le loro riflessioni a realizzarlo.

Francesca Bergamante
Emiliano Mandrone

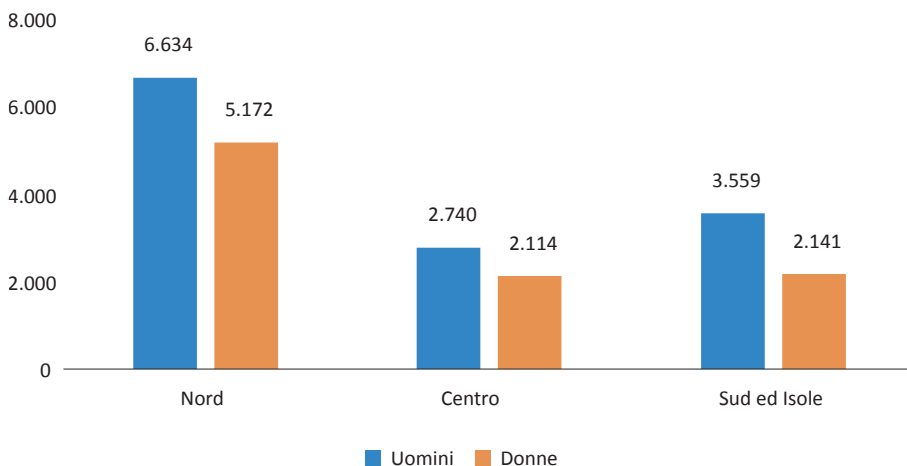
1. Le caratteristiche dell'occupazione italiana

In questo primo capitolo si mostrano le ricomposizioni in atto nel mondo del lavoro italiano, alla luce delle crisi (economica del 2008 e sanitaria del 2020) e di alcune tendenze strutturali (flessibilizzazione del lavoro, riduzione del lavoro autonomo, cambiamento tecnologico). Il primo paragrafo mostra le caratteristiche socio-demografiche, professionali e settoriali degli occupati. Il secondo si occupa di analizzare la flessibilità organizzativa rispetto ai suoi esiti nel tempo (precarietà o stabilità occupazionale). Il terzo propone una lettura di dettaglio del mondo del lavoro indipendente. Il quarto illustra l'utilizzo della cassa integrazione guadagni come strumento di stabilizzazione dell'occupazione. Infine, il quinto si sofferma sui passaggi da un impiego ad un altro utilizzando come base dati il Panel 2018-2020 dell'indagine.

1.1 La distribuzione degli occupati PLUS tra professioni e attività economica

Nel 2021, secondo le stime dell'indagine PLUS le persone tra 18 e 74 anni che hanno dichiarato di avere un'occupazione sono 22 milioni 360mila. Poco più della metà (il 53%) risiede nelle regioni del Nord (figura 1.1) e il 42,2% è donna. In considerazione del tasso di occupazione femminile più basso nelle regioni meridionali, anche la quota di occupate in queste regioni è più bassa, e si attesta al 37,6%. Inoltre, circa la metà degli occupati ha tra 30 e 49 anni, il 12% tra 18 e 29 e il restante 38,6% tra 50 e 74 anni.

Figura 1.1 Occupati di 18-74 anni per ripartizione geografica e genere (v.a. in migliaia)

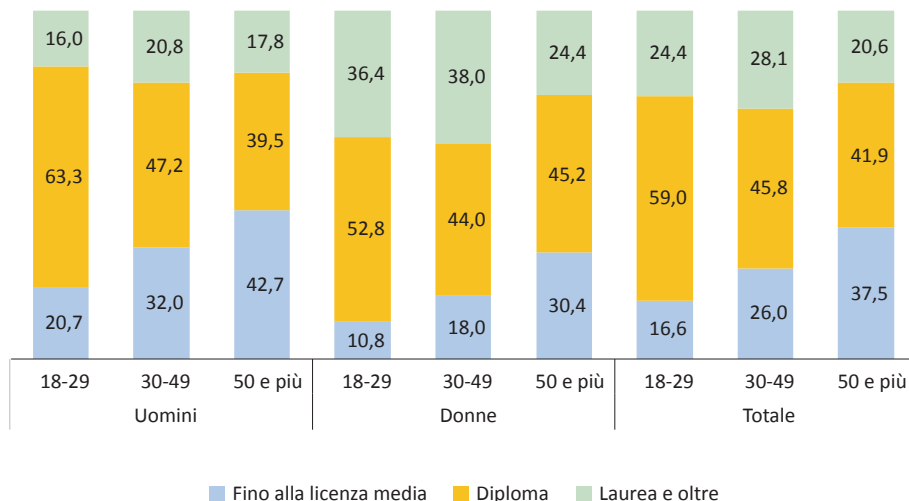


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Poco più della metà degli occupati risiede in un comune che ha fino a 30mila abitanti, mentre il 12,7% vive in un comune con oltre 250mila abitanti (comune metropolitano). Al crescere delle dimensioni del comune di residenza aumenta la propensione delle donne a partecipare al mercato del lavoro: la quota di occupate passa, infatti, dal 40,4% di chi vive in un comune fino a 10mila abitanti al 50% di chi vive in un'area metropolitana (figura 1.3).

Se si guarda alla distribuzione degli occupati per titolo di studio, si segnala una maggiore incidenza di titoli di studio elevati tra le occupate: se nel complesso degli occupati la quota di quanti hanno un titolo terziario è del 24,7%, tra le donne ci si attesta al 32,6%. Il dato, come noto, è associato alla maggiore propensione delle donne che hanno investito negli studi a entrare (e rimanere) nel mercato del lavoro (Reyneri e Pintaldi 2013). Peraltro, se si scende nel dettaglio delle classi di età (figura 1.2) emerge che gli occupati con più di 50 anni presentano concentrazioni maggiori tra quanti non sono andati oltre l'obbligo scolastico (specie tra gli uomini), mentre gli occupati più giovani presentano livelli di istruzione maggiori, specie tra le donne.

Figura 1.2 Occupati di 18-74 anni per titolo di studio, classe di età e genere (%)



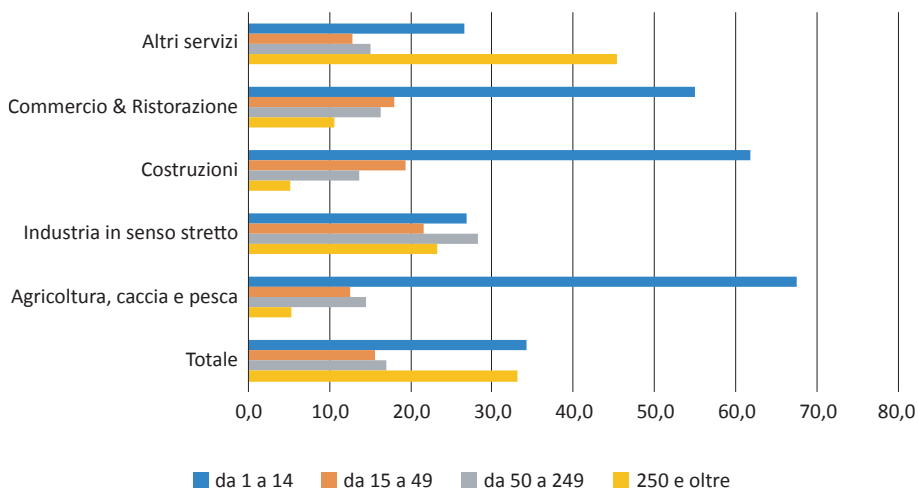
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Come noto, il disegno campionario dell'indagine è strutturato per rendere le stime dell'indagine il più possibile coerenti rispetto ai dati della rilevazione Istat sulle Forze di lavoro, riguardo soprattutto le principali variabili demografiche e strutturali (genere, ripartizione, classe di età, livello di istruzione, status professionale e regime orario)¹. Tuttavia, anche in ragione delle scelte metodologiche che caratterizzano l'indagine e per via della natura campionaria di entrambe le fonti, la struttura dell'occupazione per settore di attività economica e professione stimata dall'indagine PLUS presenta alcuni scostamenti in riferimento alla distribuzione stimata dall'indagine Istat² pur restituendo un quadro coerente rispetto all'organizzazione settoriale delle attività economiche e professionali del mercato del lavoro italiano (figura 1.3 e 1.4).

¹ Per maggiori dettagli sulla rilevazione si veda capitolo 11 sulla metodologia dell'indagine: il disegno campionario dell'indagine PLUS prevede per il riporto all'universo l'impiego dei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro Istat utilizzati come totali noti. I dati Istat utilizzati a tale scopo sono quelli provvisori rilasciati dall'Istat nell'autunno del 2021.

² Come descritto in modo più dettagliato nel capitolo 12, sono tre le peculiarità distintive dell'indagine PLUS rispetto alla rilevazione sulle forze di lavoro: 1) nell'indagine PLUS non è previsto il ricorso alle risposte proxy, vale a dire quelle fornite da un altro membro della famiglia che potrebbe non essere preciso quanto il diretto interessato nel fornire i dettagli inerenti la condizione lavorativa; 2) si utilizza la condizione soggettiva di occupazione (considerarsi occupati piuttosto che aver svolto un'ora di lavoro retribuita nella settimana di riferimento); 3) la tecnica di rilevazione è esclusivamente CATI e non mista CAPI-CATI. Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo metodologico.

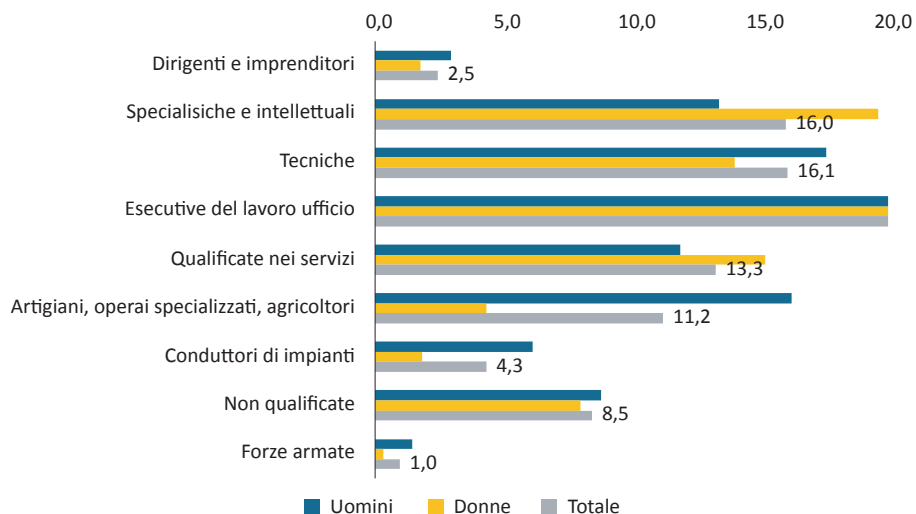
Figura 1.3 Distribuzione percentuale degli occupati PLUS per settore di attività economica e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nei dati provenienti dall'Indagine PLUS, alla maggiore incidenza rispetto al dato Istat di occupati nei servizi corrisponde una quota più bassa di addetti in industria in senso stretto. Tra i comparti dei servizi, peraltro, si segnala una leggera sovrarappresentazione di occupati negli altri servizi collettivi e personali, nei servizi generali della PA, nelle attività di informazione e comunicazione e in quelle finanziarie e assicurative, a fronte di quote più basse di occupati nel commercio, nei servizi alle imprese, in istruzione e sanità e nelle attività di alloggio e ristorazione. Riguardo l'articolazione per professione, dalla distribuzione degli occupati nei settori di attività economica discende una maggiore presenza nel campione Plus di professioni esecutive e una minore presenza di professioni operaie, soprattutto per la componente maschile. Gli altri gruppi professionali presentano invece campioni più simili a quelle rilevate dal dato Istat.

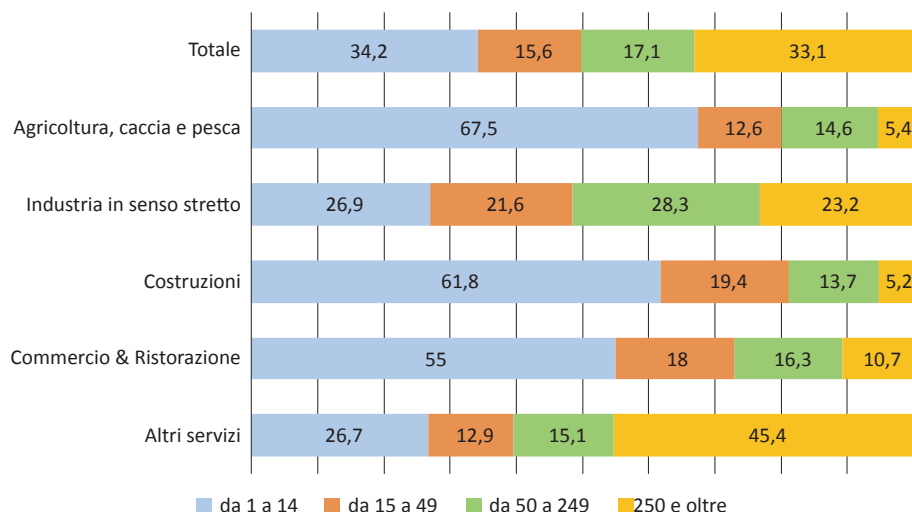
Figura 1.4 Distribuzione degli occupati PLUS per grande gruppo professionale e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Il quadro sull'articolazione dell'occupazione nei settori di attività può essere arricchito considerando la dimensione di impresa. Come noto, il nostro Paese si caratterizza per la polverizzazione del tessuto imprenditoriale in microimprese, tanto che il 34,2% degli occupati lavora in una impresa con meno di 15 addetti. Tale fenomeno è tipico soprattutto degli occupati in agricoltura e nelle costruzioni, in cui oltre il 60% degli occupati lavora in una azienda che occupa fino a 14 addetti (figura 1.5).

Figura 1.5 Occupati di 18-74 anni per settore di attività economica e dimensione di impresa (%)



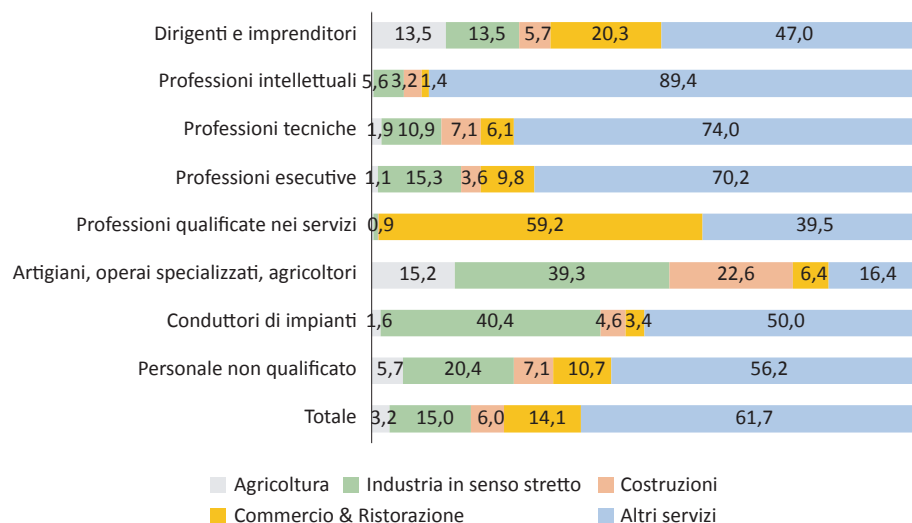
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Una concentrazione di piccole imprese è tipica anche dei comparti del commercio e della ristorazione, mentre gli occupati dell'industria in senso stretto presentano un maggiore equilibrio tra le classi dimensionali di impresa. Nei restanti settori dei servizi (escluso commercio, alberghi e ristorazione), gli occupati si trovano più spesso a lavorare in imprese più grandi, soprattutto per via della presenza di addetti nei servizi generali della Pubblica amministrazione, istruzione e sanità. Infine, l'incrocio tra macrosettori di attività economica e professione ci consente di analizzare l'articolazione delle figure professionali in ciascun settore, un elemento utile a comprendere le diverse culture organizzative in cui si trovano a lavorare gli individui. Ciascuna figura professionale, infatti, a seconda del settore in cui è impiegata, si trova di fronte a una maggiore o minore eterogeneità di contesti organizzativi e figure appartenenti ad altre famiglie professionali. Così se ad esempio gli occupati che svolgono una professione intellettuale o una professione qualificata nei servizi sono sostanzialmente concentrati nel settore terziario (con gli addetti del V grande gruppo, sostanzialmente ripartiti tra imprese del commercio e quelle di altri servizi), le professioni operaie, tecniche e gli imprenditori risultano più distribuite tra i diversi macrosettori (figura 1.6).

Si tratta di un elemento di interesse, da considerare nelle analisi che si soffermano sulle peculiarità dei gruppi professionali. Naturalmente, oltre alle specificità demografiche, settoriali e professionali, la descrizione delle caratteristiche dell'occupazio-

zione rilevata dall'indagine non può prescindere da altre caratteristiche principali, vale a dire il tipo di status lavorativo, il tipo di contratto, l'articolazione dell'orario di lavoro e la retribuzione, come si vedrà nei paragrafi e capitoli successivi.

Figura 1.6 Occupati di 18-74 anni per settore di attività economica e grande gruppo professionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

1.2 Flessibilità e atipicità dell'occupazione

L'indagine PLUS ha dedicato sempre particolare attenzione alla questione della flessibilità lavorativa, con quesiti dedicati che consentono di ricostruire le specifiche condizioni contrattuali e condizioni lavorative. A dieci anni dall'uscita dell'ultimo rapporto PLUS la normativa è stata interessata da numerosi provvedimenti tesi a governare la flessibilità contrattuale. A partire dalla cd. Riforma Fornero del 2012, la regolazione della flessibilità numerica – facoltà del datore di lavoro di variare il volume dell'occupazione in entrata e in uscita – si è mossa su due fronti. In primo luogo, allo scopo di contrastare la segmentazione del mercato del lavoro scaturita dagli interventi di flessibilità al margine dei precedenti interventi di riforma (si pensi al cd. Pacchetto Treu ed alla cd. Riforma Biagi) e di modificare qualitativamente l'input di lavoro in favore del contratto tipico, si è affrontata la riforma dei tipi contrattuali selettivamente, disincentivando la domanda di lavoro nella scelta

delle forme di lavoro disponibili nell'ordinamento. In sostanza, è stato promosso un riequilibrio quantitativo dei flussi di nuovi rapporti di lavoro, tendenzialmente limitando alcuni canali di accesso al mercato del lavoro – in particolare il lavoro parasubordinato, ma non solo³ – e favorendone il travaso verso il lavoro tipico. La strategia è stata rafforzata nel 2015: a titolo di esempio in materia di lavoro parasubordinato, un decreto attuativo del Jobs Act (il D.Lgs. n. 81/2015) ha abolito le collaborazioni coordinate e continuative in 'modalità a progetto' e introdotto quelle 'etero-organizzate', cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, inoltre la L. n. 81/2017 (cd. Statuto del lavoro autonomo) ha previsto specifiche tutele estese a tutto il lavoro autonomo.

Oltre all'irrigidimento dell'utilizzo di alcune tipologie contrattuali atipiche, si è incentivato il ricorso al lavoro subordinato.

Per favorire il contratto a tempo indeterminato si è, in primo luogo, liberalizzata la flessibilità in uscita, marginalizzando, per step successivi, la più dura sanzione della reintegra in caso di licenziamento ingiustificato (art. 18, Statuto dei Lavoratori). La nuova disciplina non ha modificato il tradizionale regime causale del licenziamento (il datore di lavoro continua a dover giustificare il recesso), ma prevede un nuovo regime sanzionatorio nel caso in cui il licenziamento sia ritenuto illegittimo dal giudice: mentre il vecchio art. 18 imponeva indistintamente la reintegrazione nel posto di lavoro (il rapporto cioè non si considera mai interrotto), a partire dal 2012, la sanzione è stata differenziata a secondo della causale, cercando di privilegiare la tutela in forma monetaria in favore del lavoratore ingiustamente licenziato. Successivamente, uno dei decreti attuativi del Jobs Act (il D.Lgs. n. 23/2015) ha ulteriormente ampliato il nuovo apparato sanzionatorio: dopo l'8 marzo 2015, fatti salvi i residuali, si prevede una tutela solo sotto forma di 'indennizzo economico (...) crescente con l'anzianità di servizio'. La Riforma, inoltre, inizialmente prevedeva che lo stesso meccanismo sanzionatorio fosse affidato per intero a parametri matematici e quindi quantificabile *ex ante* dal datore⁴. Per favorire il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in secondo luogo, il Jobs Act ha agito anche sul fronte economico, seppure in modo non strutturale, con uno sgravio contributivo triennale totale, a far data dal 2015.

Il favore del Legislatore, peraltro, ha riguardato non solo il lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma pure quello a termine: nonostante la petizione di principio che apre il Testo Unico della flessibilità contrattuale ('Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di

³ Non solo il lavoro parasubordinato, ma anche il lavoro a chiamata, nonché il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e i voucher lavoro sono stati abrogati.

⁴ La Consulta (sentenza n. 183/2022) ha formulato una pressante richiesta al Legislatore di rivedere nel complesso la disciplina dei licenziamenti, <https://bit.ly/3oA7Ty0>.

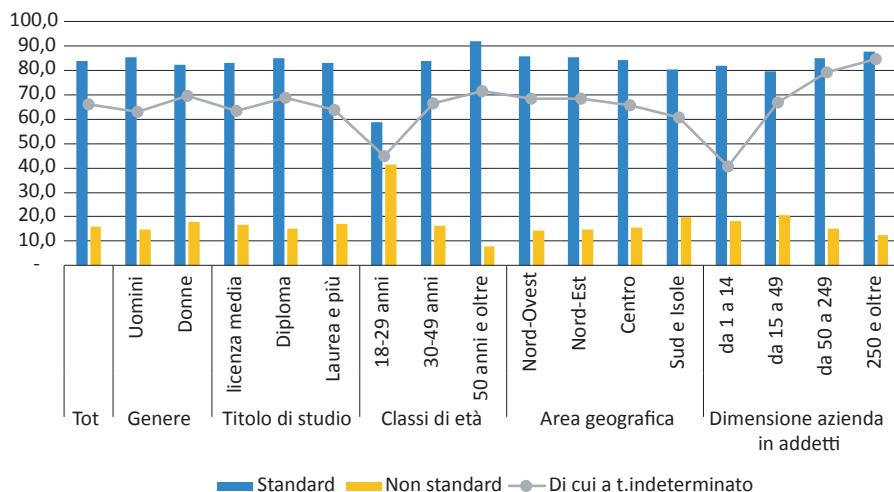
lavoro'), già a partire dal 2014 il cd. Decreto Poletti ha fortemente ampliato i margini di utilizzo del contratto a tempo determinato, superando in particolare l'obbligo dei datori di lavoro di giustificare (causali giustificative) allo stesso utilizzo, sottoposte al vaglio della magistratura.

Solo nel 2018, con il cd. Decreto Dignità, si è voluto contrastare l'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, anche nell'ambito della somministrazione di lavoro⁵. Su questa disciplina limitativa, tuttavia si è abbattuta la pandemia. Il cd. Decreto Cura Italia del 2020 ha consentito alle aziende che accedono alla nuova forma di CIGO COVID, di derogare all'ordinari divieti di utilizzo di questi contratti, mentre, a partire dal maggio 2020 (Decreto Sostegni), è stato introdotto un regime di temporanea sospensione della disciplina limitativa introdotta dal Decreto Dignità appena ricordato.

I dati amministrativi (Inps e Comunicazioni obbligatorie) mostrano come – nonostante gli incentivi a favore della forma comune di rapporto di lavoro – la nuova occupazione sia prevalentemente temporanea: sia sul versante del lavoro dipendente che autonomo, i rapporti di lavoro, almeno iniziali, sono di durata limitata nel tempo. Tuttavia, l'85% degli occupati ha una attività lavorativa permanente (figura 1.7), ovvero un lavoro subordinato a tempo indeterminato (66%) o una attività professionale o imprenditoriale stabile. I contratti non standard (da qui in poi si intende con *non standard* tutti i contratti, subordinati o autonomi, di tipo non permanente o stabile, ovvero le varie tipologie di dipendenti a termine e le collaborazioni) sono marcatamente presenti tra i giovani, in quanto spesso utilizzati come una sorta di *test d'ingresso* in azienda, qui la quota arriva al 40% (in termini complementari gli over 50 hanno nel 92% dei casi impieghi standard). L'atipicità è leggermente superiore nel Mezzogiorno e nelle imprese più piccole per addetti.

⁵ L'obiettivo è promosso attraverso l'introduzione di specifiche restrizioni in caso di rinnovo del contratto di durata superiore a 12 mesi, la riduzione del numero delle proroghe per lo stesso contratto (da 5 a 4) e del limite massimo durata ridotto da 36 a 24 mesi).

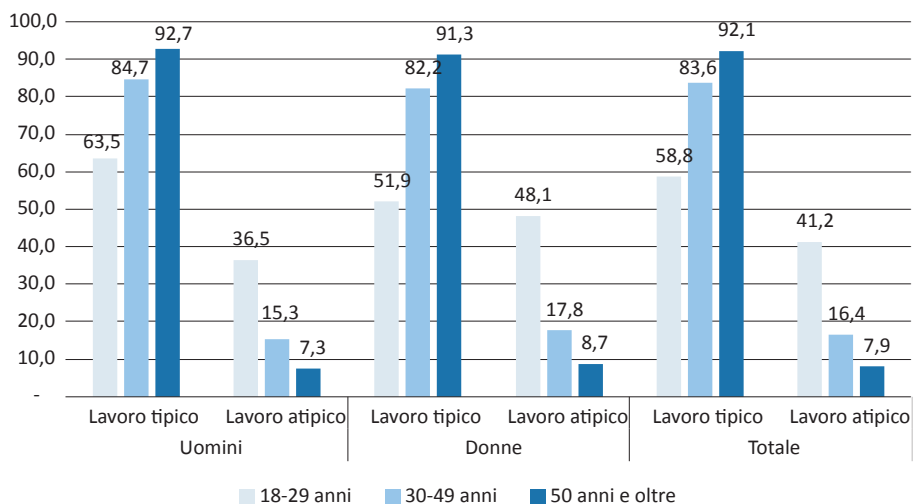
Figura 1.7 Occupazione standard e non standard e quota dipendenti a tempo indeterminato (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Il lavoro atipico, letto per età e genere dell'intervistato (figura 1.8), si concentra ulteriormente interessando in modo particolare le giovani donne (48%).

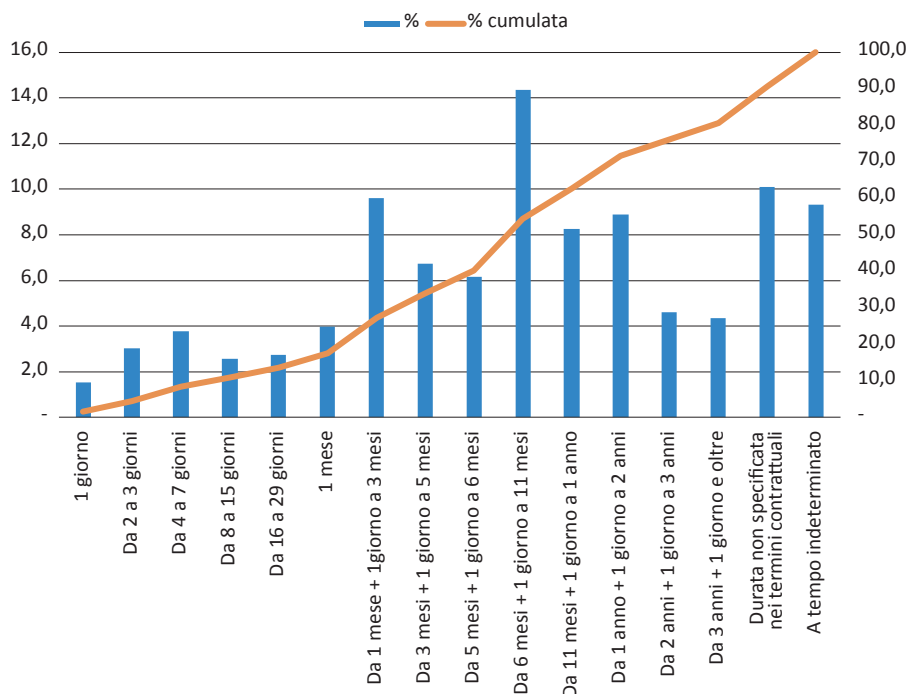
Figura 1.8 Occupazione tipica e atipica per classe d'età e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Non solo l'occupazione discontinua è diffusa (figura 1.9), ma è anche particolarmente breve: il 40% dei contratti a termine ha una durata inferiore a 6 mesi, tenendo presente che un 9% ha una durata non definita o 10% non specificata. Un impiego su quattro ha una durata inferiore ai tre mesi.

Figura 1.9 Durata dell'occupazione a termine (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nelle pagine precedenti abbiamo ricostruito la struttura dell'occupazione in Italia nel 2021 alla luce di un contesto instabile, dovuto agli effetti sovrapposti di crisi sistemiche, finanziarie, sanitarie e geopolitiche.

Individuare una causalità tra gli eventi e gli effetti nel mercato del lavoro, di per sé esercizio complicato, in questa fase di forti perturbazioni ed ingenti interventi pubblici di sostegno diretto all'occupazione e alle imprese diventa una sfida analiticamente qui non percorribile. In estrema sintesi, la crisi del 2007 è stata pervasiva, poiché ha toccato il sistema economico nel suo complesso, mentre le turbolenze più recenti sono di natura esogena, con effetti non meno pesanti ma più superficiali. Questa differenza nella crisi si registra anche nelle reazioni che

hanno procurato: incrementi minimi e lenti per la crisi del 2007 e un rimbalzo forte per quella del 2020.

La politica nazionale e comunitaria ha deciso di intervenire per garantire livelli di occupazione socialmente accettabili, ma con approcci di policy, tuttavia, diversi: la crisi del 2007-2008 ha attivato una ristrutturazione del sistema che aveva mostrato un limite evidente di fronte ad esposizioni di tipo finanziario; potremmo parlare di intervento regolatorio, per rimettere in ordine i parametri finanziari e quelli economici andati fuori controllo. La crisi del 2020, invece, non ha toccato la parte strutturale del sistema – poiché frutto di una sospensione per esigenze sanitarie a livello globale – è stata considerata un ‘cigno nero’, meritevole di interventi di politica economica diretti, anche in deficit. In questo contesto si è rinvigorito il tema della sostenibilità ambientale che, per la prima volta, è entrato a pieno titolo nei conti pubblici dei paesi, i quali hanno destinato ingenti risorse alla conversione energetica e transizione ecologica, con inevitabili effetti sui costi dei beni primari e sulla natura degli interventi diretti.

Al momento, l’attuale scenario bellico alle porte dell’Europa rappresenta un ulteriore e profondo vincolo alle piene potenzialità del sistema economico che tarderà, quindi, a riportarsi sul sentiero della crescita stabile e sostenibile.

Con questa premessa, che consente di contestualizzare le dinamiche in atto nei diversi periodi di osservazione, di seguito si affronta, col ricorso al panel Inapp-PLUS, il tema delle transizioni da una condizione di impiego non standard verso i possibili esiti: impiego standard, atipico, ricerca di occupazione, condizione di inattività. Il tema del crescente aumento dei contratti non standard rappresenta, infatti, una costante del modello di sviluppo occupazionale italiano. Questa crescita dei contratti non standard, che ha le radici nelle esigenze di flessibilità produttiva, legate alla domanda instabile e nella esigenza di contenimento dei costi del lavoro è stata pure l’occasione per avviare i lavoratori ad impieghi permanenti?

Per osservare questo fenomeno si presentano le matrici di transizione⁶ e i panel nei periodi 2008-2010, 2016-2018 e 2018-2021 (per il rinvio della rilevazione a causa del Covid-19 l’intervallo di osservazione è leggermente più ampio) per tutta la popolazione e specificatamente per le donne, i laureati e il Mezzogiorno.

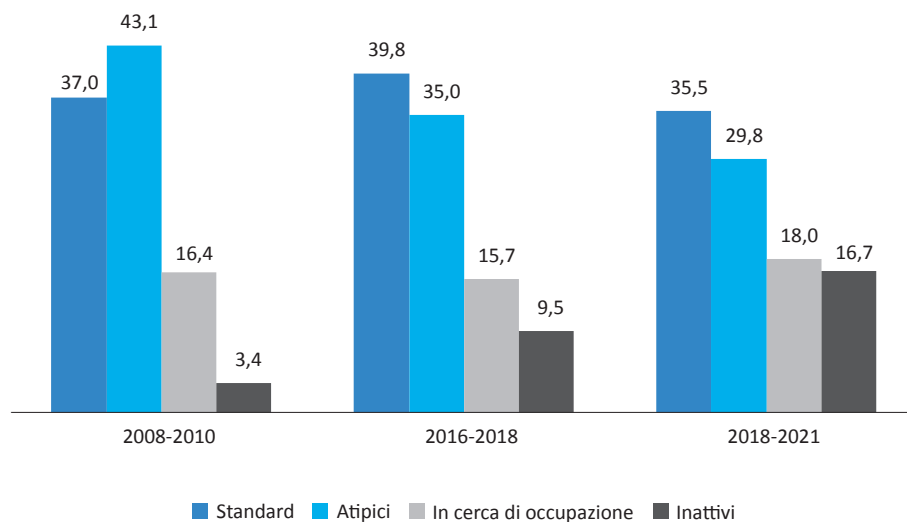
Per vedere le traiettorie nel tempo degli impieghi non standard sono considerate le variazioni di status occupazionale a distanza di 24 mesi (e 36 mesi) come mostrato nella figura 1.10.

La conversione in un contratto permanente ha riguardato un po’ meno di 4 lavoratori non standard su 10. Certamente queste trasformazioni sono state sostenute da numerose policy in favore delle trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato, perseguite attraverso specifici incentivi. Stabile è la quota di chi è rimasto

⁶ Le transizioni longitudinali sono state analizzate anche nel *Rapporto Inapp 2022*.

nell'occupazione, mentre quelli che permangono nel lavoro standard sono scesi dal 43% al 30%. Le persone che entrano nella disoccupazione sono passate dal 16% a 18%, invece, nell'ultimo periodo aumenta la quota di chi fuoriesce dalla forza lavoro, dichiarandosi inattivo, arrivando a circa il 17%. In queste dinamiche, ovviamente, traspare l'effetto 'congelamento' della produzione dovuto alle disposizioni sanitarie.

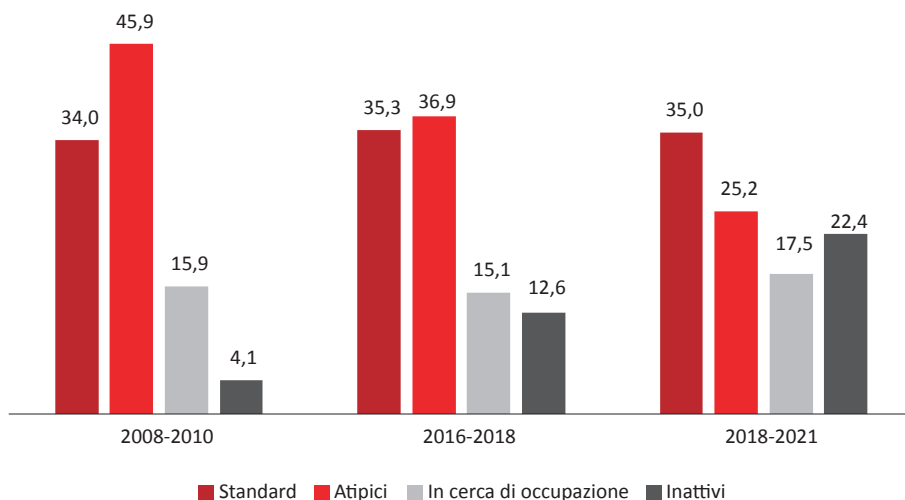
Figura 1.10 Evoluzione degli impieghi non standard (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021

La figura 1.11 illustra le transizioni per la componente non standard femminile. Emerge come la trappola della precarietà per la componente femminile sia ancor più forte e, congiuntamente, più rilevante la crescita dell'inattività di ritorno. In particolare, è visibile il ruolo dello *sticky floor* di Berheide (1992) che impedisce alle donne la transizione dall'occupazione alla disoccupazione, con annessa ricerca di lavoro, favorendone invece il passaggio direttamente alla condizione di inattività, col concorso di un complesso di determinanti quali il sistema di opportunità accessibili, ma anche il costo opportunità alla scelta stessa di restare nel mercato del lavoro, in presenza di carichi di cura e di una valutazione complessiva sulla tenuta del reddito familiare.

Figura 1.11 Evoluzione degli impieghi non standard, donne (%)



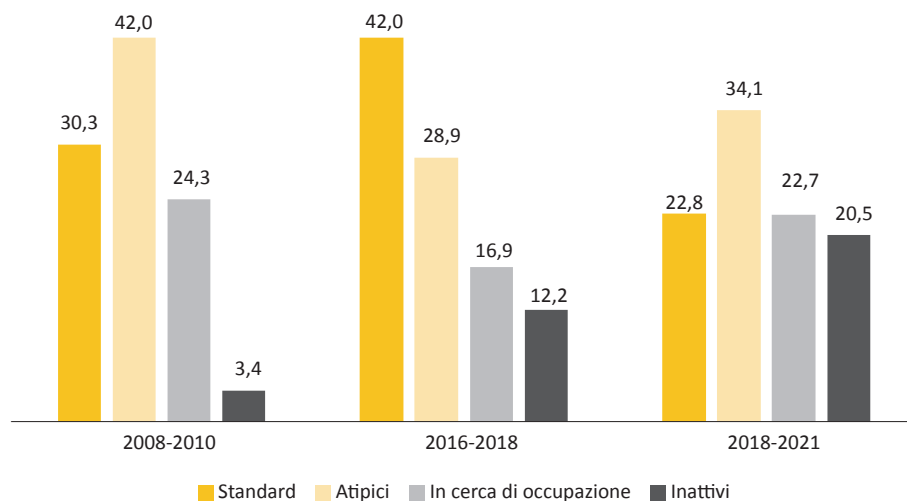
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021

Nella figura 1.12 possiamo vedere come è andata evolvendo l'occupazione non standard nel Sud. Le trasformazioni in impieghi standard sono aumentate solo nel periodo 2016-2018 dove sono state introdotte politiche importanti per le regioni del Mezzogiorno. Invece, sono costantemente aumentate le fuoriuscite verso l'inattività.

Il Mezzogiorno non riesce ad aumentare i suoi livelli di partecipazione nonostante politiche (altalenanti) e gli investimenti pubblici. Molti vedono nelle opportunità fornite dal lavoro da remoto una via di uscita. Questa opzione va giocata con grande attenzione, per coniugare il radicamento nei territori con una attivazione delle risorse su piani lavorativi nuovi, a distanza o digitali, avendo cura che il processo aumenti le possibilità e il benessere nei territori e non diventi l'ennesima occasione persa.

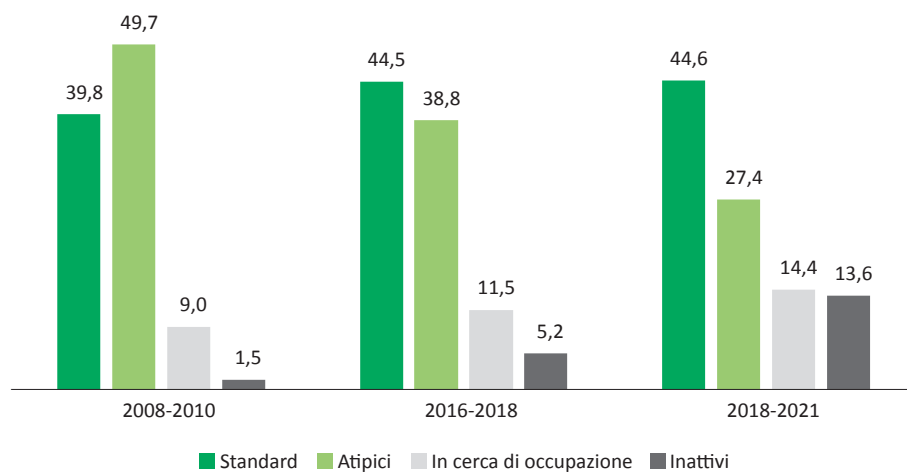
Nella figura 1.13 sono illustrate le trasformazioni degli impieghi non standard delle persone con una laurea. La performance media è migliore rispetto alle altre componenti della popolazione, con un esito verso impieghi standard superiore al 40%. Il livello di permanenza in impieghi non standard è in progressiva riduzione (dal 50% al 27%) mentre aumenta anche in questa popolazione l'incidenza dell'inattività. L'istruzione è ancora uno strumento difensivo nel mercato del lavoro, consentendo un attachment superiore e migliori opportunità di collocazione.

Figura 1.12 Evoluzioni degli impieghi non standard, residenti al Sud (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021

Figura 1.13 Evoluzioni degli impieghi non standard, laureati (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2008-2010; 2016-2018; 2018-2021

Le dinamiche in atto mostrano una riduzione della stabilità dell'impiego, scesa da quasi il 90% a meno del 70%, ovvero si va corrompendo l'idea del lavoro per tutta la vita, cui si è aggiunto, come effetto tipico della pandemia, il significativo incremento dei passaggi dall'attività all'inattività.

Fondamentalmente, appare emergere un grande disordine: nell'economia (domanda instabile), nei fattori produttivi (crisi energetica, approvvigionamento materie prime), nei sistemi di welfare (Cassa integrazione, Indennità di disoccupazione, Reddito di cittadinanza), nel sistema produttivo (transizione tecnologica e organizzativa) oltre che all'ipertrofia nell'offerta di tipologie contrattuali. Tutte queste tendenze hanno esposto il cittadino a transizioni verso l'occupazione stabile lente e accidentate, con ripercussioni – generalmente negative – sulla domanda interna, la previdenza e il sistema fiscale. Una messa a sistema organica, per evitare tutte le attuali eccezioni e dare corso ad un sistema sociale ed economico più conforme al dettato costituzionale deve passare attraverso una fase di bonifica del mercato e semplificazione delle istituzioni relative.

In generale, emerge come una gran parte della flessibilità introdotta in questi ultimi vent'anni abbia reso l'occupazione assai discontinua e porosa, non garantendo una stabilità di vita e finanziaria per lunghi periodi. Queste evidenze, che riemergono periodicamente con le nuove e molteplici evidenze di cui si dispone, portano a fare una riflessione se la flessibilità organizzativa debba necessariamente ed inevitabilmente realizzarsi con una precarietà lavorativa, che spesso si trasforma in una trappola dalla quale è difficile uscire.

1.3 Lavoro indipendente tra autonomia e subordinazione

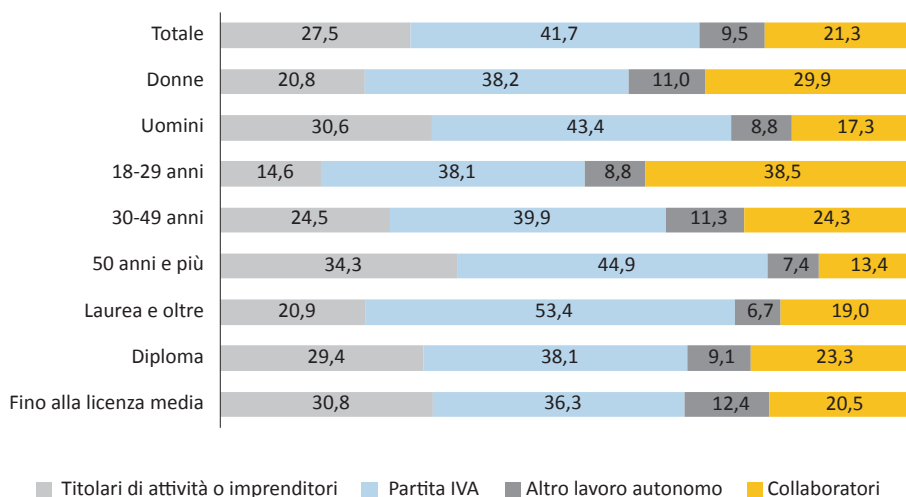
Nel 2021 i lavoratori indipendenti – con e senza dipendenti – nell'Unione europea (UE27, dati Eurostat LFS) erano 27,3 milioni, corrispondenti al 13,8% degli occupati. A questi si aggiungono circa 1,4 milioni di coadiuvanti familiari (lo 0,7%). L'incidenza complessiva del lavoro indipendente sul totale degli occupati varia in modo consistente da Paese a Paese. In Grecia, Italia e Polonia si registrano le incidenze più elevate (rispettivamente 31,8%, 21,8% e 19,5%), mentre in Danimarca e Germania non si raggiunge il 10%. Le differenze fra i paesi europei derivano da un lato da fattori strutturali legati ai settori prevalenti di attività economica e alla dimensione d'impresa e, dall'altro, da diverse traiettorie della regolazione del mercato del lavoro ivi inclusa, in alcuni paesi, l'introduzione di figure di lavoro di tipo parasubordinato (come, ad esempio i collaboratori in Italia).

Secondo i dati PLUS, nel 2021 i lavoratori autonomi in Italia erano 4,8 milioni, il 21,7% del totale occupati. Sulla base delle informazioni analizzate in dettaglio

nel questionario dell'indagine, i lavoratori autonomi possono essere distinti in quattro gruppi principali (figura 1.14): il 28% è titolare di attività o imprenditore (e generalmente ha personale alle dipendenze), il 42% è un lavoratore con partita IVA, il 21% è un collaboratore o svolge lavoro autonomo occasionale, mentre il 9,5% ricade in categorie residuali (tra cui gli associati in partecipazione e i soci di cooperativa).

I diversi tipi di lavoratori presentano differenze piuttosto marcate rispetto alle caratteristiche socio-demografiche: mentre tra gli uomini (che comunque rappresentano poco meno del 70% del complesso degli autonomi) sono presenti soprattutto come titolari di attività e lavoratori con partita IVA, tra le donne e i lavoratori fino a 29 anni sono rappresentati soprattutto collaboratori e altre forme di lavoro autonomo. I lavoratori con partita IVA, tra cui sono compresi i liberi professionisti, sono il gruppo che si caratterizza per la maggiore presenza di laureati; di contro i titolari di attività presentano livelli di istruzione inferiori alla media.

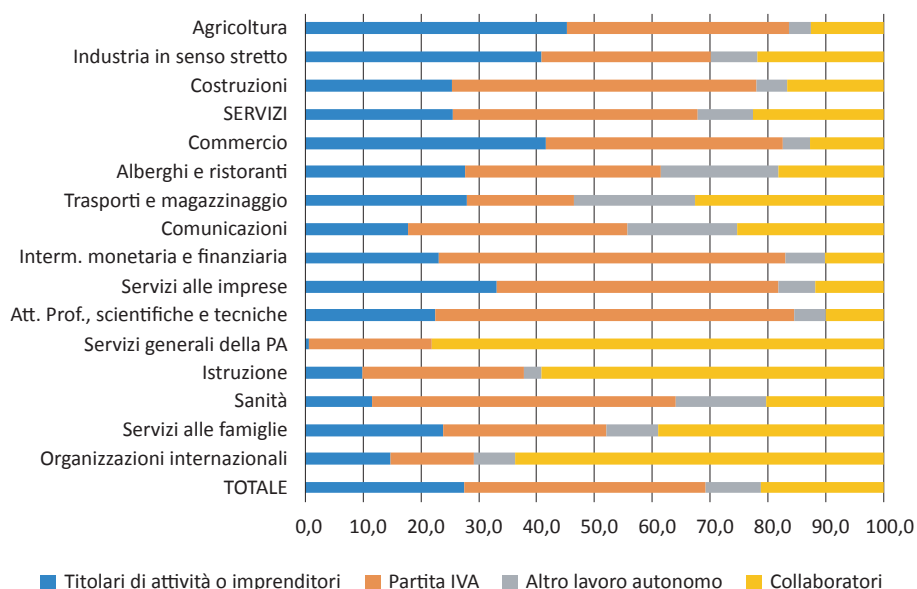
Figura 1.14 Indipendenti per tipologia e caratteristiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La distribuzione dei diversi tipi di lavoratori autonomi riflette l'organizzazione delle attività economiche per settore di attività (figura 1.15), suggerendo una sorta di specializzazione in alcuni specifici settori.

Figura 1.15 Indipendenti per tipologia e settori di attività (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Così, se i titolari di attività sono presenti soprattutto in agricoltura, industria e commercio, le partite Iva caratterizzano soprattutto le costruzioni, i servizi alle imprese, le attività finanziarie, le attività scientifiche e tecniche e la sanità. I collaboratori sono diffusi soprattutto nella Pubblica amministrazione, istruzione, organizzazioni internazionali e nei servizi alle famiglie, mentre le altre forme di lavoro autonomo coinvolgono soprattutto alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni. I titolari di attività sono inoltre concentrati soprattutto nelle professioni dirigenziali o qualificate nei servizi (grandi gruppi I e V), i titolari di partita IVA tra le professioni intellettuali e tecniche, mentre i collaboratori e gli altri autonomi nelle professioni esecutive e in quelle non qualificate.

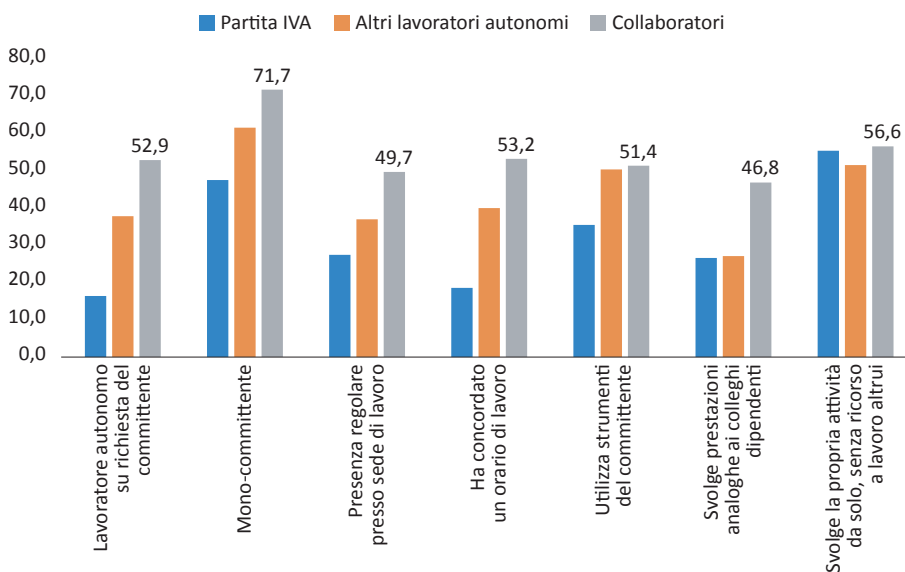
Nel dibattito più recente viene spesso sottolineata l'eterogeneità dell'aggregato dei lavoratori autonomi, tra i quali convivono profili professionali che contano su livelli molto ampi di autonomia (come nel caso degli imprenditori) e altri che sperimentano autonomia solo formale, con relazioni con i clienti/committenti molto più prossime ai rapporti di subordinazione (come nel caso dei collaboratori, specie quando mono-committenti). Queste figure si pongono lungo un *continuum* che va dalla massima autonomia a situazioni confinanti o anche sovrapponibili con il lavoro dipendente come notano della Ratta e Sabbatini (2019). Di fatto, da un

punto di vista sia oggettivo sia soggettivo l'alternativa dipendente vs indipendente ha perso gran parte della sua utilità, come sempre più spesso viene riconosciuto nella letteratura specializzata e nelle sedi internazionali della statistica pubblica (Muehlberger 2007; Hunter 2013; ILO 2016 e 2018).

È pertanto importante disporre, oltre alle misurazioni formali, anche di indicatori che consentano di individuare forme di eterodirezione o para-subordinazione tra i lavoratori autonomi, andando oltre il gruppo parasubordinato per eccellenza dei collaboratori (Altieri e Carrieri 2000; Ranci 2012).

Il questionario PLUS dedica da sempre particolare attenzione a questi aspetti (Mandrone 2008), approfondendo con quesiti specifici l'organizzazione del lavoro di tutti gli autonomi (esclusi i titolari di attività). Gli indicatori disponibili consentono di ordinare lungo il *continuum* autonomia-subordinazione i diversi tipi di lavoratori indipendenti mostrando che, sebbene i collaboratori siano quelli che presentano livelli massimi di para-subordinazione, anche gli altri autonomi e i lavoratori con partita IVA non sono esenti da questi fenomeni (figura 1.16).

Figura 1.16 Condizioni organizzative di para-subordinazione per tipologia lavoratori autonomi (esclusi titolari attività) (%)



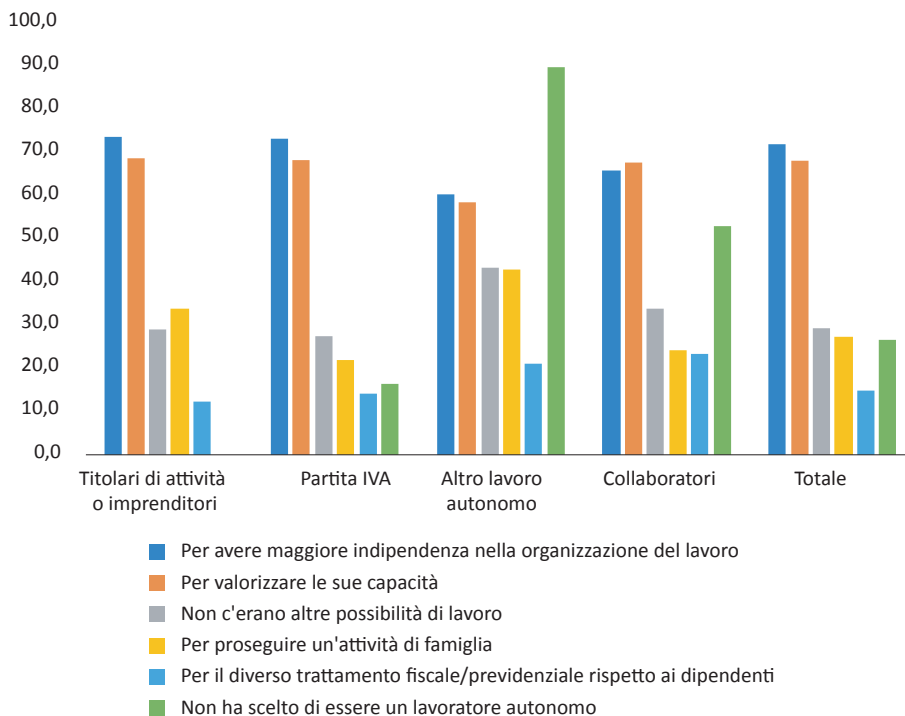
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se alcuni aspetti, quali ad esempio la necessità di lavorare insieme ad altri, possono essere ricondotti a un mercato del lavoro sempre più interconnesso, altri indicatori suggeriscono la presenza di lavoratori per i quali l'autonomia, garantita di fatto dalla forma contrattuale non corrisponde alle oggettive condizioni di lavoro (non aver scelto la condizione di lavoratore autonomo, lavorare per un unico committente, obbligo di presenza presso una sede di lavoro, la richiesta di rispettare orari di lavoro, l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente, lo svolgimento di compiti simili a quelli dei colleghi dipendenti). In sede internazionale gli aspetti considerati più indicativi di una situazione più vicina alla subordinazione sono la mono-committenza (sperimentata dal 71,7% dei collaboratori e dal 47,5% delle partite IVA) e la dipendenza organizzativa dal committente, definita come necessità di concordare un orario di inizio e fine attività (circostanza segnalata da poco più della metà dei collaboratori e dal 18,6% delle partite Iva). In particolare, secondo Eurostat (2018) possono essere definiti *dependent self-employed* (DSE) coloro che sperimentano contemporaneamente mono committenza e limiti nella gestione dell'orario, una condizione sperimentata dal 15,5% dei lavoratori indipendenti dell'indagine PLUS. Come già emerso in altre indagini analoghe (Istat, 2018), sono soprattutto i collaboratori a sperimentare la condizione di DSE.

La presenza contemporanea di almeno tre elementi suggerisce che il lavoratore stia in una condizione di para-subordinazione: una condizione che interessa quasi la metà dei collaboratori, il 23,5% degli altri autonomi e il 15% delle partite IVA. Nel complesso sono poco più di 900mila (il 26,2% del totale indipendenti esclusi i titolari di attività) i lavoratori autonomi in condizione di limitata para-subordinazione, e quindi collocabili al confine tra il lavoro autonomo e dipendente. Oltre che tra i collaboratori, incidenze di para-subordinati superiori alla media si rilevano tra le donne (32%) e i giovani fino a 29 anni (36,8%). Le differenze riguardo al titolo di studio si apprezzano solo se si scende nel dettaglio delle categorie di lavoratori: tra le partite Iva sono i laureati a sperimentare più spesso condizioni di limitata autonomia, tra i collaboratori coloro che hanno conseguito il diploma, mentre tra gli altri lavoratori autonomi la para-subordinazione coinvolge soprattutto quanti non sono andati oltre la licenza media.

Rilevante anche il percorso che ha spinto a scegliere il lavoro autonomo: l'incidenza di quanti dichiarano di esser stati costretti a lavorare come indipendenti, inesistente tra i titolari di attività è particolarmente elevata tra gli altri lavoratori autonomi e i collaboratori (rispettivamente nell'89,7 e 52,9% dei casi). Tra coloro che hanno scelto questo lavoro le motivazioni più diffuse sono la maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro e la valorizzazione delle capacità personali, item indicati soprattutto da titolari di attività e partite Iva. Collaboratori e altri lavoratori autonomi, dichiarano invece più degli altri che non c'erano altre possibilità di lavoro oppure di aver scelto la forma contrattuale per il diverso trattamento fiscale rispetto ai lavoratori dipendenti (figura 1.17).

Figura 1.17 Occupati indipendenti per motivo per cui hanno scelto (o no) la forma di lavoro corrente (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella recente crisi pandemica anche i lavoratori autonomi sono stati pesantemente coinvolti dal calo di occupazione e sospensione delle attività.

Proprio per venire incontro alle difficoltà incontrate in numerosi settori soprattutto nella prima fase di *lockdown* sono state istituite alcune misure di integrazione al reddito immaginate proprio per andare incontro alle esigenze dei lavoratori autonomi, esclusi per definizione dalla principale misura di salvaguardia utilizzata per i lavoratori dipendenti, vale a dire la Cassa integrazione (si veda il paragrafo 1.4). Il 46% dei lavoratori autonomi ha dichiarato di aver fruito di qualche integrazione al reddito, in particolare il bonus Covid, misura di cui hanno beneficiato soprattutto partite Iva e titolari di attività (tabella 1.1).

Tabella 1.1 Occupati per tipo di integrazione al reddito ricevuta durante il periodo di emergenza (% , possibili più risposte)

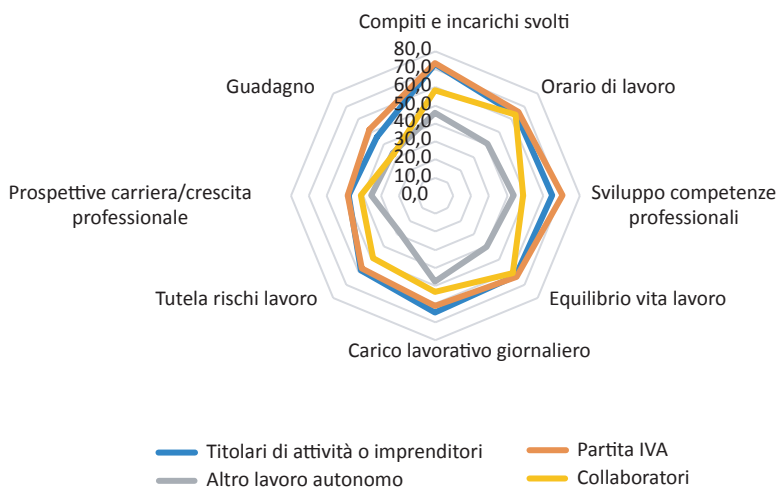
	Dipendenti	Indipendenti				
		Totale	Titolari attività	Partita IVA	Altro lav. autonomo	Collaboratori
Indennità o bonus Covid	7,2	30,7	35,7	36,2	14,8	20,6
Reddito di ultima istanza	1,8	4,2	1,8	3,0	15,9	4,6
Reddito di emergenza (REM)	2,7	4,1	2,9	2,7	16,6	2,9
Non ricordo tipo	2,9	7,0	3,6	10,3	4,5	5,8
Nessuna integrazione	86,2	54,7	56,8	48,3	48,6	67,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (in migliaia)	17.509	4.851	1.335	2.025	460	1.031

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

L'integrazione è stata giudicata completamente insufficiente dal 32,6% degli autonomi, con il giudizio più critico diffuso soprattutto tra i titolari di attività, essenziale o importante da poco più della metà degli indipendenti (soprattutto altri autonomi e collaboratori) e residuale ('avrei potuto far fronte alle mie necessità economiche anche senza') dal 15,8% (specie partite Iva e titolari di attività).

Anche le informazioni sulla soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro evidenzia la specificità dei diversi gruppi (figura 1.18), mostrando come a una maggiore autonomia corrisponda un livello di soddisfazione maggiore: i lavoratori parasubordinati che esprimono livelli di soddisfazione elevata sono il 58,8% del totale a fronte del 65,1% degli autonomi 'puri', con scostamenti più elevati riguardo la soddisfazione per la stabilità dell'occupazione, guadagno e tipo di carichi svolti.

Figura 1.18 Quota di occupati molto e abbastanza soddisfatti di diversi aspetti del lavoro per tipologia (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se si considera la soddisfazione complessiva il 70,2% delle partite Iva e il 62,7% dei titolari di attività si dichiarano più che soddisfatti, a fronte del 52,5% dei collaboratori e il 44,2% degli altri lavoratori autonomi. Scendendo nel dettaglio, gli aspetti su cui i lavoratori autonomi sono meno soddisfatti sono il guadagno, le possibilità di crescita professionale e la tutela dai rischi del lavoro, mentre si registrano livelli più elevati di soddisfazione per il tipo di lavoro svolto, l’orario di lavoro e lo sviluppo di competenze professionali, aspetti per i quali peraltro si osservano le differenze più evidenti tra i tipi di autonomi.

Le informazioni sin qui illustrate confermano la necessità di considerare in modo analitico le diverse componenti del lavoro autonomo, spesso considerato come aggregato unico che si definisce per negazione e antitesi rispetto all’aggregato del lavoro dipendente. Soprattutto su alcune componenti è necessario individuare forme di tutela e protezione sociale, come emerge nei recenti orientamenti della Commissione europea.

1.4 Gli occupati e la Cassa integrazione guadagni

La Cassa integrazione guadagni (CIG), il sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea dall'attività lavorativa e in costanza di rapporto di lavoro è uno strumento importante che coinvolge ogni anno milioni di individui ed è particolarmente importante nei periodi di crisi per sostenere i livelli occupazionali.

La finalità della CIG è tutelare il posto di lavoro e i redditi dei lavoratori, consentire a lavoratori, lavoratrici e imprese la continuità del rapporto per conservare il capitale di competenze e abilità formatosi nel tempo, in parte *firm specific* e perciò di costosa riproducibilità per l'impresa e di difficile riutilizzo per il lavoratore.

Un elemento caratterizzante questo strumento – che a livello internazionale è definito come *wages guarantee Fund* o più genericamente come *short-time working allowance* – è legato all'effettivo utilizzo della CIG che può essere modulato, per ciascun dipendente, con estrema flessibilità sia nel numero di giornate integrate, sia nel numero di ore per ciascun giorno.

La collocazione in Cassa integrazione equivale alla trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o, più raramente, a tempo determinato) in un rapporto di lavoro intermittente cui può aggiungersi anche la trasformazione – sempre temporanea – da full-time a part-time.

Il ricorso alla CIG, quindi, configura possibilità rilevanti per l'impresa in termini di impiego estremamente flessibile degli organici e, di fatto, ciò determina che le dimensioni della CIG autorizzata (ore autorizzate) è sempre sovradimensionata rispetto l'effettivo utilizzo; ciò non consente di misurarne adeguatamente l'effettivo suo utilizzo se non dopo molti mesi dalla fine del periodo autorizzato a ciascuna impresa.

Per affrontare l'emergenza sanitaria provocata dal Covid-19 e arginarne le ricadute sull'occupazione, è stato consentito alle imprese il più ampio, facile e semplificato ricorso alla CIG (Cassa integrazione guadagni) introducendo la causale trasversale 'COVID-19'. Nel corso del periodo analizzato (marzo 2020-febbraio 2021) le imprese con i necessari requisiti potevano accedere anche alla Cassa integrazione straordinaria (CIGS), per la quale però non era prevista la specifica causale COVID-19.

Al netto di peculiari situazioni delle aziende che anche nel 2020 hanno fatto ricorso alla CIGS, i dipendenti sospesi e beneficiari di CIG con causale COVID-19 (afferenti sia a CIGO, Fondi e CIGD) sono risultati 6,4 milioni. Di essi 4,277 milioni sono entrati in CIG a marzo 2020, contemporaneamente al primo lockdown.

La consistenza mensile dei dipendenti in CIG, dopo i valori assolutamente elevati del trimestre marzo-maggio (4,277 milioni a marzo, 5,383 milioni ad aprile, di nuovo 4,301 milioni a maggio), è andata rapidamente diminuendo, attestandosi progressivamente su valori medi registrati nel periodo pre-Covid.

Tabella 1.2 Dipendenti beneficiari di CIG COVID-19 e intensità di ricorso alla CIG, per mese (v.a. in migliaia)

2020	Intensità della CIG rispetto all'orario di lavoro contrattuale mensile							Media ore integrate
	Fino al 20%	20%-40%	40%-60%	60%-80%	80%-95%	Oltre 95%	Totale	
Marzo	669	1.092	1.037	1.007	142	362	4.309	68
Aprile	469	590	699	625	622	2.414	5.419	108
Maggio	911	890	816	527	418	764	4.326	75
Giugno	879	645	485	274	168	433	2.884	65
Luglio	672	472	239	147	111	155	1.795	58
Agosto	298	281	177	104	72	196	1.129	68
Settembre	358	221	177	89	56	167	1.069	65
Ottobre	420	274	174	94	69	209	1.239	64
Novembre	395	297	296	211	208	360	1.768	74
Dicembre	460	333	212	208	311	213	1.737	71
2021 Gennaio	326	263	210	149	406	190	1.546	76
Febbraio	330	261	217	131	435	102	1.476	73

Fonte: Inps XX Rapporto annuale, 2021

Sull'insieme del campione risultato in condizione di occupato al momento dell'intervista l'indagine PLUS ha rilevato se nei 12 mesi precedenti l'intervista ha ricevuto - o sta ricevendo - una forma di integrazione o sostegno al reddito afferente Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, straordinaria o in deroga (ivi compreso il Fondo di integrazione salariale (FIS)).

Su un totale di 22,36 milioni di occupati sono poco più di 3 milioni i lavoratori (56,8%) o lavoratrici (43,2%) che, nei 12 mesi precedenti l'intervista, sono stati o sono percettori di CIG. Più di un terzo dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti ricade nella classe d'età dei 40-49enni (35,6%), mentre con percentuali leggermente inferiori risultano gli under 40 (34,1%) e gli over 49 anni (30,3%). La macroarea geografica di residenza dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti è abbastanza coerente con l'analoga distribuzione dell'insieme degli occupati fatta eccezione per una maggiore presenza di residenti nelle macroaree del Nord Italia per quanto concerne la popolazione dei percettori. Ciò dipende da una più diffusa presenza di imprese che ricorrono alle forme più ordinarie di CIG.

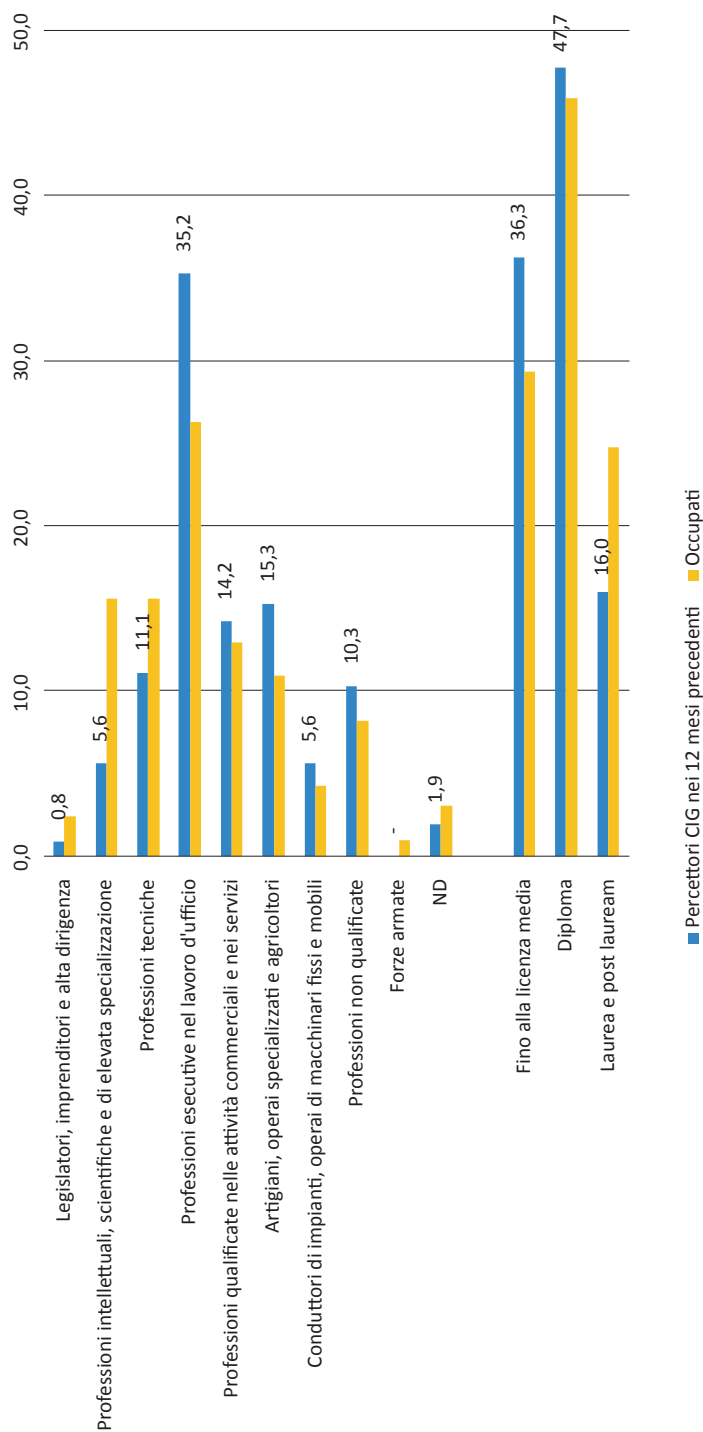
In termini di istruzione e di professione il confronto tra la distribuzione della popolazione dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti e quella più generale degli occupati (figura 1.19) mette in evidenza come la CIG riguardi principalmente i lavoratori e le lavoratrici con livelli di istruzione più bassi (+7%) e le professioni meno qualificate (in particolare si evidenzia un +9% per le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio). Per quanto concerne, invece, il settore lavorativo di riferimento la popolazione dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti l'intervista, rispetto alla distribuzione complessiva degli occupati, i dati mostrano una netta prevalenza di lavoratori e lavoratrici del settore manifatturiero (+11,8%) e, in misura minore, dei settori del trasporto e magazzinaggio (+3,3%), dei servizi di alloggio e ristorazione (+3%) e del commercio all'ingrosso o al dettaglio (+2,9%).

Infine, la sottopopolazione intervistata che ha percepito un sostegno al reddito per sospensione temporanea dall'attività lavorativa, rispetto all'insieme degli occupati raggiunti dall'indagine, lavora in un'azienda di grandi dimensioni (+9%).

Ciononostante, le misure di CIG con causale COVID, diseguate in deroga alla normativa ordinaria sulla CIG, hanno riguardato anche piccole e microimprese. Sul totale dei 3 milioni i lavoratori e lavoratrici che nei 12 mesi precedenti l'intervista sono stati o sono percettori di CIG, il 42,4% lavora in un'impresa con un numero di addetti che non supera le 15 unità, ossia in imprese che, nelle situazioni ordinarie, non possono sospendere temporaneamente i propri addetti⁷.

⁷ La normativa ordinaria sulla Cassa integrazione è stata oggetto di svariati interventi in deroga volti ad allargare la platea delle imprese che potevano richiedere l'autorizzazione alla sospensione temporanea dei propri addetti dall'attività lavorativa (senza dover interrompere il contratto di lavoro in essere). L'intervento delle norme cosiddette 'in deroga' precedenti al periodo pandemico si è avuto nel periodo 2009-2013 nell'ambito delle politiche di contrasto alla crisi economica iniziata nel 2008 (L. n. 2/2009).

Figura 1.19 Professione e titolo di studio dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti l'intervista e degli occupati alla data dell'intervista (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

1.5 La mobilità job to job

Come noto, le analisi sui tragitti lavorativi dei soggetti conferiscono alle letture del mercato del lavoro una dinamicità che sfugge alle istantanee che si concentrano in un momento specifico. Il passaggio da un lavoro a un altro ha storicamente rappresentato soprattutto una possibilità di miglioramento delle condizioni di lavoro e della sua qualità, sia con le progressioni di carriera e il passaggio a livelli gerarchici superiori o verso ruoli di maggiore responsabilità, sia all'esterno delle organizzazioni come nota il Cnel (2005). In linea generale la mobilità lavorativa (sia interna che esterna) comporta (o almeno dovrebbe comportare) miglioramenti sia per il lavoratore (ad esempio in termini di motivazione, soddisfazione, skill, reddito, o condizione contrattuale), sia di conseguenza per le imprese che possono beneficiare di una maggiore produttività e competitività (Isfol e Gualtieri 2013).

I cambiamenti che hanno interessato negli ultimi decenni il mercato del lavoro e che hanno comportato sia il diffondersi di forme di lavoro diverse da quella standard, sia modifiche sostanziali nelle modalità organizzative delle imprese, hanno introdotto nuove forme di concettualizzazione dell'idea di crescita lavorativa in cui la carriera appare 'senza confini' (*boundaryless career*) e 'versatile' (*protean career*), come sostenuto da Sullivan e Arthur (2006), Arthur *et al.* (1999) e Arthur e Rousseau (1996). In questo quadro le carriere intese in modo 'tradizionale' vanno scomparendo e assumono un carattere più flessibile e frammentato, rispondendo anche ai momenti di interruzione dell'attività lavorativa e di adattamento all'ambiente (Counseling 2017; Isfol e Gualtieri 2013).

In questo senso quindi la carriera può essere intesa come un percorso in cui la mobilità può risultare ascendente, orizzontale, all'interno della stessa azienda oppure no, tra professioni e tra forme contrattuali.

Le analisi del presente paragrafo si inseriscono in questo quadro e si concentrano sulla lettura dei cambiamenti di lavoro al fine di comprendere non solo le sue caratteristiche, ma anche gli esiti in termini di miglioramento o meno delle condizioni di lavoro (compresa la forma contrattuale).

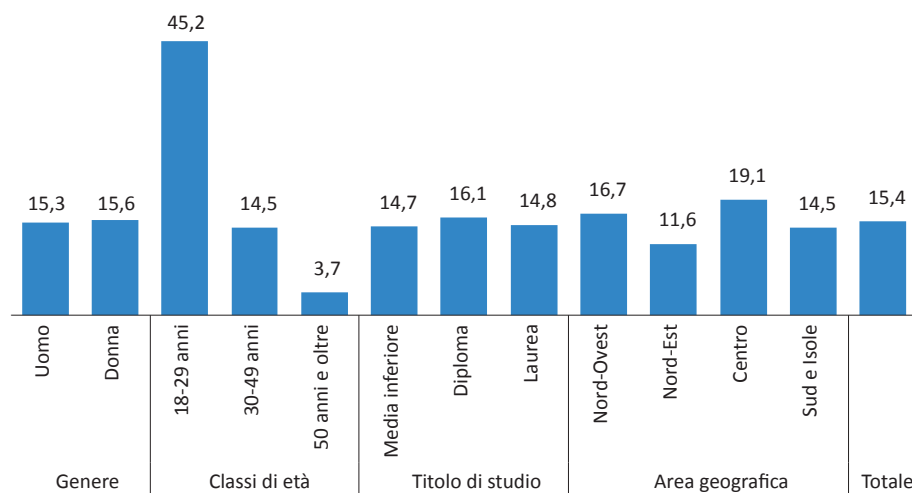
Utilizzando come base dati il Panel 2018-2021 dell'Indagine PLUS, ci si sofferma sugli occupati che nell'arco di tempo definito hanno sperimentato un cambiamento a livello professionale. Al fine di delimitare il collettivo di riferimento su cui concentrare le analisi, sono state in primo luogo selezionate tutte le persone che avevano un lavoro sia nel 2018, sia nel 2021. In secondo luogo, per identificare l'esistenza di un cambiamento lavorativo è stata utilizzata come riferimento la data (mese e anno) dichiarata come inizio dell'ultimo lavoro: gli individui che hanno cambiato lavoro sono definiti come coloro che nel 2018 erano occupati ma che hanno dichiarato una data di inizio dell'attuale lavoro successiva al momento

dell'intervista del 2018⁸. Di conseguenza sono stati esclusi tutti coloro che non erano occupati nel 2018 e ovviamente chi lo era, ma risultava inattivo o in cerca di lavoro nel 2021.

In valore assoluto gli individui che tra il 2018 e il 2021 hanno cambiato lavoro sono circa 2.425.000 (il 15,4% del totale degli occupati in entrambi gli anni). È evidente che essendo trascorso un triennio dall'altra rilevazione, in quest'arco temporale le persone potrebbero aver avuto anche altri cambiamenti nella loro condizione occupazionale, non rilevati nell'indagine, soprattutto considerando la particolarità del triennio appena trascorso, caratterizzato da un forte calo occupazionale recuperato solo a fine 2021. Tuttavia, al di là di questo limite, l'analisi delle caratteristiche socio-demografiche e lavorative di chi cambia lavoro sembra utile al fine di capire se la mobilità job-to-job costituisce un fattore in grado di intervenire positivamente su alcuni aspetti della vita lavorativa degli occupati.

I cambiamenti di lavoro non mostrano grandi variazioni considerando il genere e il titolo di studio (figura 1.21), mentre risultano interessanti, guardando alle età, soprattutto i più giovani (45%) e, in minor misura, i lavoratori delle regioni del Centro.

Figura 1.20 Occupati al 2018 che nel 2021 hanno cambiato lavoro per genere, età, titolo di studio e area geografica e totale (%)

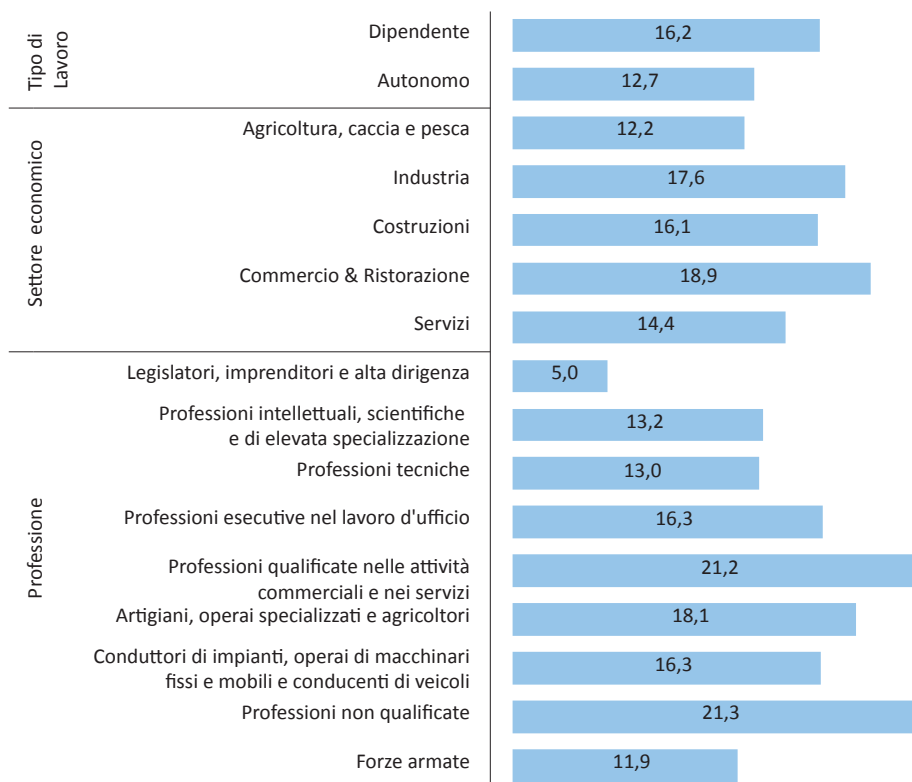


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2018-2021

⁸ Sono quindi esclusi da questa definizione coloro che pur avendo avuto una modifica contrattuale nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro (come, ad esempio, una stabilizzazione) considerano come data di inizio dell'attività la prima in cui hanno cominciato a svolgere quel lavoro a prescindere dalla forma contrattuale, dal momento che si tratta dello stesso datore di lavoro.

Rispetto ad alcune caratteristiche dell'occupazione riferita al 2021, si delineano alcune differenze. È opportuno in primo luogo segnalare che, considerando i grandi gruppi professionali della classificazione Istat, per nessun occupato si delinea un passaggio da un gruppo professionale a un altro tra il 2018 e il 2021. Va tuttavia, evidenziato che la numerosità campionaria non consente di disaggregare i dati oltre il grande gruppo professionale, limite questo che non permette di osservare l'esistenza di eventuali spostamenti all'interno dello stesso gruppo professionale. I gruppi professionali che sono maggiormente interessati dal cambiamento sono quelli delle professioni non qualificate, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, nonché tra gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (figura 1.21). Tra i Legislatori, imprenditori e alti dirigenti si osserva, al contrario, la minore incidenza di cambiamento (5%).

Figura 1.21 Occupati al 2018 che nel 2021 hanno cambiato lavoro per tipo di lavoro, settore economico di attività e professione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2018-2021

Il dato sull'incidenza del cambiamento di lavoro rispetto al settore economico fa pensare a un mutamento indotto dalla crisi. Il settore con le più alte quote è il commercio e ristorazione, quello che nel 2020 ha registrato il calo occupazionale più forte (secondo i dati Istat della Rilevazione sulle forze di lavoro -7,1% a fronte di -3,1% del totale economia rispetto alla media 2019) e che nel primo trimestre 2022 continuava a presentare livelli di occupazione decisamente inferiori a quelli del primo trimestre 2019 (-3,4%).

Sul fronte della tipologia di lavoro, i lavoratori autonomi hanno conservato più dei dipendenti la loro posizione occupazionale. Tuttavia, tale evidenza può dipendere da una diversa interpretazione della data di inizio del lavoro tra dipendenti e autonomi: mentre tra i dipendenti è più preciso il riferimento a uno specifico contratto, per i lavoratori autonomi i cambiamenti potrebbero essere registrati in modo meno accurato mediante la data di inizio lavoro perché all'interno della stessa occupazione (che coincide ad esempio con l'apertura di una partita IVA) possono determinarsi numerosi cambiamenti relativi al tipo di committente o di attività. Come detto, uno degli obiettivi del presente paragrafo è anche quello di esplorare se la mobilità lavorativa costituisca un fattore e uno strumento per migliorare le proprie condizioni lavorative, soprattutto in termini di carriera, opportunità di crescita professionale e retribuzioni. Al fine di esplorare questo tema sono state pertanto analizzate le diverse transizioni lavorative nel cambio di lavoro nel periodo considerato. Dalla tabella 1.3 è possibile osservare alcune differenze negli esiti a livello contrattuale nel 2021 rispetto al 2018. Oltre la metà di chi aveva un contratto a termine registra un passaggio al lavoro permanente (51%), ma una quota consistente di lavoratori rimane imbrigliato nella precarietà (41%). Tra chi era a tempo indeterminato nel 2018, circa il 70% rimane nello stesso stato mentre quasi il 23% presenta un tragitto in discesa dal punto di vista della stabilità, essendo transitato verso un lavoro a termine. Gli autonomi si distribuiscono abbastanza uniformemente tra quanti rimangono nel lavoro autonomo (37,5%) o transitano verso il lavoro dipendente, a termine o permanente. Sembra opportuno sottolineare, in ogni caso, come gli esiti rilevati possano essere anche stati influenzati dalla situazione complessiva legata alla pandemia che come noto, ha ridotto le occasioni di lavoro e 'spinto' maggiormente sulla temporaneità contrattuale. D'altro canto, come evidenziato, una parte dei tragitti dal lavoro a termine verso il lavoro permanente legati a forme di stabilizzazione⁹ non sono registrati nelle nostre analisi quando percepiti dall'intervistato come prosecuzione dello stesso lavoro, e questo potrebbe incidere sull'entità dei passaggi verso il lavoro a termine.

⁹ Secondo i dati delle Comunicazioni obbligatorie SISCO (rielaborate) diffuse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra il IV trimestre 2020 e il IV trimestre 2021 su 2,5 milioni di attivazioni il 20% è costituito da una trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (514mila unità).

Tabella 1.3 Transizioni 2018-2021 per tipologia di lavoro tra coloro che hanno cambiato lavoro (%)

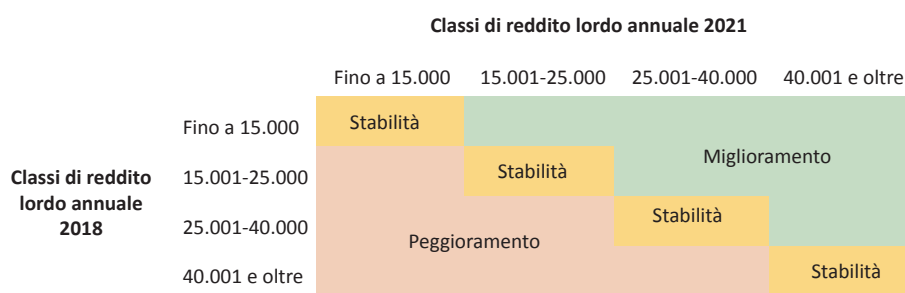
Tipologia di lavoro nel 2018	Tipologia di lavoro nel 2021			
	A termine	Permanente	Autonomo	Totale
A termine	41,0	50,7	8,3*	100,0
Permanente	22,8	69,9	7,3	100,0
Autonomo	31,2	31,2	37,5	100,0
Totale	28,3	58,3	13,4	100,0

*Dato non significativo

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2018-2021

Un ulteriore elemento finalizzato a comprendere se dal cambiamento di lavoro ne sia derivata una crescita professionale è il confronto fra la situazione retributiva del 2018 e quella del 2021. A tal fine è stato costruito un indicatore in grado di rilevare nella situazione reddituale un miglioramento, un peggioramento o una stabilità, attraverso l'accostamento delle classi di reddito di appartenenza dichiarate nel 2018 con quelle del 2021 (cfr. tabella 1.22). L'indicatore è stato costruito sia per gli occupati che hanno cambiato lavoro, sia per quelli che al contrario non hanno avuto modifiche, al fine di confrontare gli eventuali miglioramenti (o peggioramenti) relativi alle carriere interne con quelli derivati dal cambio di lavoro.

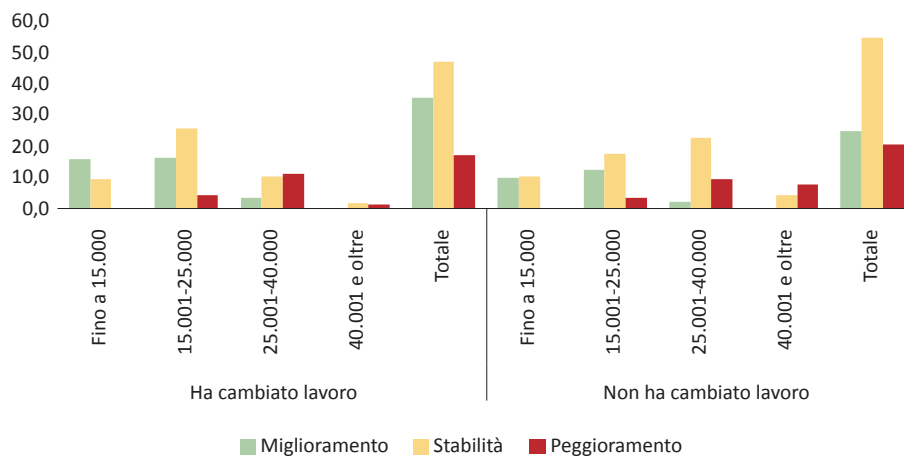
Figura 1.22 Schema per la costruzione dell'indicatore di miglioramento reddituale



Fonte: elaborazione degli Autori

La figura 1.23 presenta i risultati di questo confronto in termini di miglioramento, stabilità o peggioramento rispetto alla fascia di reddito di appartenenza nel 2018. Il primo risultato che colpisce è la fissità della condizione salariale che tali dati suggeriscono: a tre anni di distanza (seppur nel contesto di una pandemia mondiale) circa la metà degli occupati che permane in occupazione non ha modificato la propria situazione retributiva. Tra chi ha cambiato lavoro si segnala una quota più elevata di quanti hanno migliorato la propria situazione retributiva rispetto a chi non ha cambiato lavoro (36% contro 25%) e una quota più contenuta di quanti hanno invece mostrato un peggioramento. Tuttavia, i progressi che si registrano sembrano concentrarsi soprattutto nelle fasce di reddito lordo annuo più basse, fino ai 25mila euro. Tale risultato potrebbe suggerire che i cambiamenti intervenuti sul fronte lavorativo siano stati determinati più da una interruzione nel percorso lavorativo che da una scelta consapevole volta a migliorare la propria situazione retributiva. Chi non ha cambiato lavoro mostra una maggiore stabilità nei livelli reddituali, ma anche quote più elevate di peggioramento nelle fasce di reddito più alte, un dato che può essere anche determinato dalle 'ristrettezze' legate all'emergenza pandemica (ad esempio riduzione di orari, calo nella retribuzione accessoria come straordinari e premi o ancora effetti del ricorso alla Cassa integrazione).

Figura 1.23 Miglioramento per cambiamento di lavoro e fasce di reddito lordo annuale del 2019 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2018-2021

L'analisi della soddisfazione per il proprio lavoro completa il quadro sin qui descritto, consentendo di far ulteriormente luce sulle ragioni e sugli esiti del cambiamento.

Guardando alle diverse dimensioni del lavoro sulle tematiche di natura più soft non si rilevano particolari differenze nei giudizi tra chi ha cambiato lavoro e chi no. Emergono invece interessanti differenze se si considerano alcuni aspetti cruciali sul fronte delle condizioni occupazionali. Chi non ha cambiato lavoro è molto più soddisfatto della stabilità contrattuale (con una distanza rispetto chi ha cambiato di quasi 13 punti percentuali), delle prospettive di carriera e, seppur con uno scarto più lieve, per il trattamento economico (figura 1.24).

Di contro, chi ha cambiato lavoro esprime soddisfazione maggiore per il carico di lavoro giornaliero e per la tutela nei confronti di incidenti o infortuni sul lavoro. Dal punto di vista di chi ha cambiato lavoro, quindi, si può ipotizzare almeno un miglioramento nelle condizioni organizzative del lavoro. La numerosità campionaria non consente di approfondire il risultato all'interno dei diversi segmenti di chi ha cambiato lavoro, ma è probabile che nel risultato medio convivano i giudizi di chi ha dovuto cambiare per far fronte alla perdita di lavoro, anche a costo di retribuzione e condizioni peggiori, e chi invece ha voluto cambiare per migliorare la propria condizione, sia in termini economici che di condizioni organizzative o contrattuali, con possibili ricadute positive anche in termini di informazione su diritti e sicurezza sul lavoro. La maggiore soddisfazione nei confronti della retribuzione di chi non ha cambiato lavoro, può essere invece letta come una conferma di un sistema organizzativo, sia nel pubblico che nel privato, che non premia la mobilità lavorativa e il conseguente scambio di esperienze e che invece privilegia le carriere caratterizzate da maggiore fedeltà aziendale (Isfol e Gualtieri 2013).

Figura 1.24 Livelli medio alti di soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro rispetto alla stabilità dell'impiego (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2018-2021

Bibliografia

- Altieri G., Carrieri M. (a cura di) (2000), *Il popolo del 10 per cento. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli
- Arthur M.B., Inkson D., Pringle J. (1999), *The new careers: Individual action and economic change*, London, Sage
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (1996), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York, Oxford University Press
- Berheide C.W. (1992), Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs, *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government*, Fall, pp.1-4
- Cnel (2005), Caratteristiche dei soggetti e tipi di tragitto fra gli impieghi flussi fra gli impieghi, in *Rapporto sul mercato del lavoro 2004*, Roma, Cnel, pp.167-181
- Counseling (2017), Nuovi orientamenti di carriera "senza confini" e "versatili", *Counseling*, 10, n.3 <<https://bit.ly/3V1kzww>>
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. (2019), Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale, *Quaderni di Rassegna sindacale*, XX, n.2, pp.147-172
- Eurostat (2018), Self-employment statistics, *Statistics Explained*, Eurostat <<https://bit.ly/3Aw6YoD>>
- Hunter D. (2013), *Status of work on the International Classification of Status in Employment*, Expert Group Meeting on International Statistical Classifications, New York, 13-15 May
- ILO (2018), *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018 ILO (2018), *Resolution concerning statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018 <<https://bit.ly/3AzYZa5>>
- ILO (2016), *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Ginevra, ILO <<https://bit.ly/2V8jXpr>>
- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma, Inapp
- Inps (2021), *L'innovazione dell'Inps per il rilancio del Paese. XX Rapporto annuale. Luglio 2021*, Roma, Inps <<https://bit.ly/3Vlb5vs>>
- 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
- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol PLUS 2006*, Studi Isfol n.1, Roma, Isfol
- Muehlberger U. (2007), *Dependent self-employment. Workers on the border between employment and self-employment*, New York, Palgrave Macmillan

- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, il Mulino
- Sullivan S.E., Arthur M.B. (2006), The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility, *Journal of Vocational Behavior*, 69, n.1, pp.19-29

2. Modi e tempi di lavoro

Nel presente capitolo, le analisi proposte sono finalizzate a offrire un quadro delle condizioni di lavoro. Nel primo paragrafo si affronta il rapporto tra l'articolazione del tempo di lavoro e la sotto o sovra occupazione; nel secondo sono trattate le modalità di regolamentazione dell'orario. Gli ultimi due paragrafi si concentrano sul lavoro agile con uno sguardo agli aspetti qualitativi e un affondo sulle differenze tra il settore pubblico e il privato.

2.1 Ore lavorate e sottoccupazione

Un fattore importante nella descrizione delle condizioni di lavoro riguarda l'orario del lavoro, la sua articolazione dell'arco della settimana e la corrispondenza tra la quantità desiderata di ore di lavoro e quelle che si svolgono effettivamente. Si tratta di aspetti cruciali, che qualificano l'attività svolta con importanza pari a quella dello status lavorativo o al tipo di contratto.

A partire dagli anni Novanta l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) propone l'utilizzo dell'indicatore di sottoccupazione in aggiunta a quelli più tradizionali di occupazione e disoccupazione, al fine di descrivere gli andamenti del mercato del lavoro. Si definiscono sottoccupati coloro che dichiarano di aver lavorato, indipendentemente dalla loro volontà, meno ore di quello che avrebbero potuto o dovuto fare. Il sottoutilizzo della forza lavoro deriva da una insufficiente domanda di lavoro, connessa con una fase di rallentamento del ciclo economico (ILO 2013). L'Istat, sulla base delle indicazioni fornite da ILO, definisce 'sottoccupati' coloro che, nella settimana di riferimento della rilevazione sulle forze di lavoro, hanno svolto un orario inferiore a quello abituale, oppure sono impiegati a tempo parziale, anche se desiderano o sono disponibili a lavorare più ore a settimana (Istat 2013). Specularmente, la sovraoccupazione è la condizione di un individuo occupato, che desidera o cerca di lavorare meno ore rispetto a quelle effettivamente svolte ed è disposto ad accettare la corrispondente riduzione del reddito percepito.

Tenendo presente questo quadro definitorio, i dati dell'Indagine PLUS permettono di approfondire le caratteristiche che assume al 2021 il mismatch tra ore lavorate ed effettiva disponibilità oraria del lavoratore. Innanzi tutto, osserviamo il dimensionamento del fenomeno. Come prima evidenza, la tabella 2.1 mostra che il maggior grado di coerenza tra ore mediamente lavorate ed effettiva disponibilità si registra tra chi lavora mediamente tra le 18 e le 35 ore settimanali (75%), mentre per coloro che lavorano 41 ore e più la corrispondenza scende al 29,2%.

Tabella 2.1 Ore settimanali mediamente lavorate e ore che si vorrebbe lavorare (%)

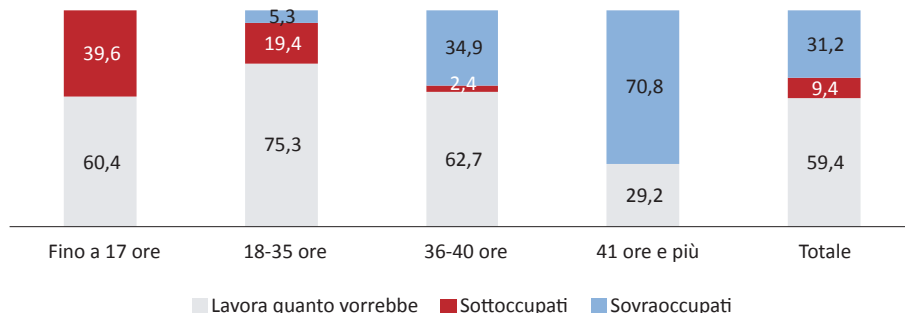
	Ore di lavoro che si vorrebbe lavorare				Totale
	Fino a 17 ore	18-35 ore	36-40 ore	41 ore e più	
Ore lavorate					
Fino a 17 ore	60,4	23,0	13,2	3,4	100,0
18-35 ore	5,3	75,3	17,5	1,9	100,0
36-40 ore	1,3	33,6	62,7	2,3	100,0
41 ore e più	1,4	17,1	52,3	29,2	100,0
Totale	7,7	39,4	45,6	7,2	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Al fine di meglio rappresentare la corrispondenza tra le ore lavorate e quelle desiderate e di poter approfondire le sue dinamiche rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro e del lavoratore, è stato costruito un indicatore sintetico partendo proprio dai diversi possibili incroci tra le due dimensioni considerate.

In termini di sotto o sovraoccupazione (figura 2.1), l'indicatore di adeguatezza delle ore lavorate mostra, come è probabilmente naturale attendersi, che al crescere delle ore settimanali lavorate aumenta la sovraoccupazione, passando dal 5,3% in chi lavora tra le 18 e le 35 ore settimanali al 70,8% in chi lavora più di 40 ore settimanali. Specularmente, si registra invece il più alto tasso di sottoccupazione tra i lavoratori occupati fino a 17 ore settimanali (39,6%).

Figura 2.1 Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate mediamente a settimana (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

È interessante osservare l'andamento dell'indicatore di adeguatezza delle ore lavorate secondo le principali variabili socio-demografiche (figura 2.2). Questa disaggregazione rileva innanzi tutto l'esistenza di un differenziale di genere: sono gli uomini ad avere un maggior tasso di sovraoccupazione (34,8% vs. 26,4%) e, specularmente, le donne avere un maggior tasso di sottoccupazione (11,8% vs. 7,6%) aspetto questo probabilmente attribuibile alla maggiore concentrazione della componente femminile nel lavoro part-time.

Rispetto al titolo di studio, si registra una prevalente sovraoccupazione tra i lavoratori con formazione universitaria o post-universitaria (36,8%) e una prevalente sottoccupazione tra i lavoratori con bassi titoli di studio (11,5%).

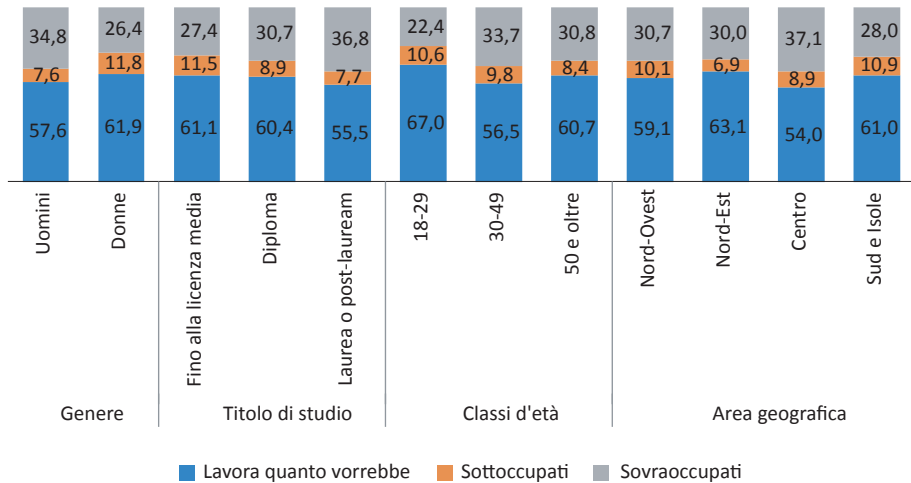
Guardando invece alle classi di età, il fenomeno della sottoccupazione non sembra molto variare, seppur interessa per lo più gli under 30 che però rappresentano il collettivo con il più alto livello di coerenza tra ore lavorate e impegno orario desiderato (67%). La sovraoccupazione caratterizza invece prevalentemente la condizione dei lavoratori in età compresa tra i 30 e i 49 anni (33,7%), che risultano essere anche quelli che esprimono il minor tasso di corrispondenza tra l'orario lavorato e quello desiderato (56,5%).

Da un punto di vista territoriale, si registra una prevalente sovraoccupazione nelle regioni del Centro (37,1%) e una maggiore sottoccupazione nell'area del Nord-Ovest e del Sud e Isole (rispettivamente 10,1% e 10,9%).

In sintesi, leggendo questi dati secondo l'indicatore della sottoccupazione, possiamo dire che questo fenomeno si caratterizza per interessare sostanzialmente la popolazione femminile e più giovane, con bassi titoli di studio¹ e residenti nelle aree del Nord-Ovest e del Sud Italia.

¹ Per una puntuale disamina del fenomeno si veda altresì Istat *et al.* (2019).

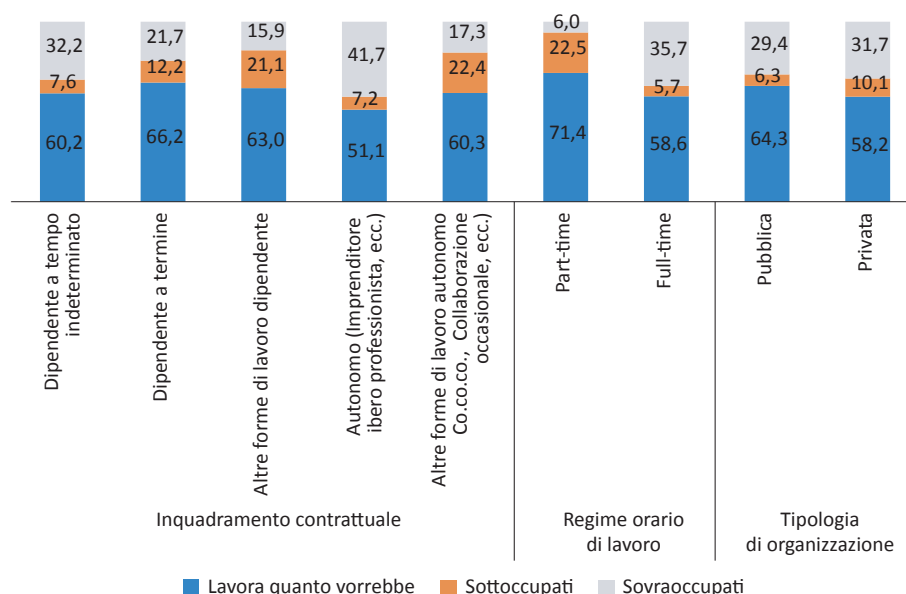
Figura 2.2 Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate secondo alcune variabili socio-demografiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se si osserva il fenomeno della sotto o sovraoccupazione attraverso le variabili che descrivono il contesto lavorativo e il rapporto di lavoro (figura 2.3), registriamo che è per i lavoratori autonomi che si delinea il più basso livello di adeguatezza dell'effettivo tempo di lavoro (51,1%) ma anche la maggiore sovraoccupazione (41,7%). Per contro, è tra i lavoratori dipendenti a termine che si registra una delle più alte percentuali di corrispondenza tra orario voluto e il tempo effettivo di lavoro (66,2%) e tra i più bassi tassi di sottoccupazione (12,2%). Questo dato è in parte coerente con quanto emerge comparando i regimi di orario lavorativo part-time e full-time: sono i lavoratori con regime orario part-time ad esprimere il più alto tasso di soddisfazione circa il tempo di lavoro effettivo (71,4%) con quasi 13 punti percentuali di differenza rispetto ai lavoratori in regime orario di tempo pieno (58,6%). D'altra parte, tra queste due categorie di lavoratori si registra un grado speculare di sotto o sovraoccupazione: sono i lavoratori in full-time ad esprimere la più alta percentuale di sovraoccupazione (35,7% vs. 6,0% di sottoccupazione), mentre sono i lavoratori in part-time ad esprimere la più alta percentuale di sottoccupazione (22,5% vs. 5,7% di sovraoccupazione). Inoltre, per i lavoratori con un part-time involontario, la quota di sottoccupazione arriva al 34,9%. Sono invece minime le differenze tra organizzazione pubblica e organizzazione privata rispetto alla sovraoccupazione. Tuttavia, per i lavoratori della PA si delinea una maggiore corrispondenza tra il monte orario lavorato e quello desiderato e una minore quota di sottoccupazione.

Figura 2.3 Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate secondo tipologia contrattuale e organizzativa (%)



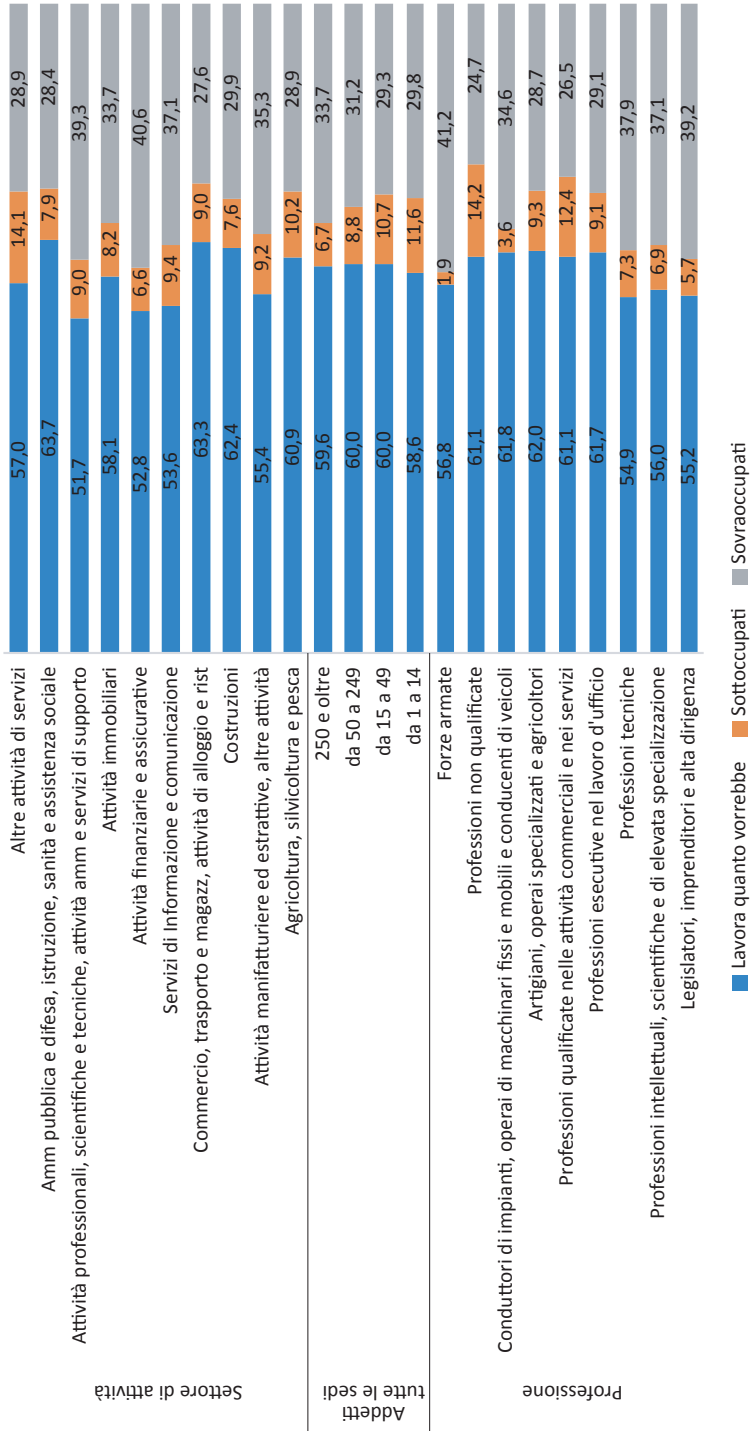
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Per quanto riguarda le caratteristiche dei datori di lavoro l'informazione principale che appare rilevante segnalare è la diminuzione dei livelli di sottoccupazione e lo speculare aumento della sovraoccupazione al crescere della dimensione dell'organizzazione guardando al numero di addetti (figura 2.4).

Limitandoci invece agli ambiti produttivi, è nell'amministrazione pubblica che si registra la più alta quota di 'soddisfazione' rispetto al tempo di lavoro effettivo (63,7%) e nei settori delle Attività finanziarie e assicurative e in quello delle Attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrative e dei servizi di supporto, il più alto livello di sovraoccupazione (40,6%).

Anche la professione svolta costituisce un elemento discriminante e, in linea generale i lavoratori nei primi tre gruppi professionali (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, Professioni tecniche) sono quelli per cui è maggiore la rispondenza tra le ore volute e quelle effettivamente lavorate. La maggiore sovraoccupazione si riscontra invece per gli appartenenti alle Forze armate (ma anche per Legislatori, imprenditori e alta dirigenza); infine a risultare in una situazione di sottoccupazione è il gruppo delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e quello delle Professioni non qualificate.

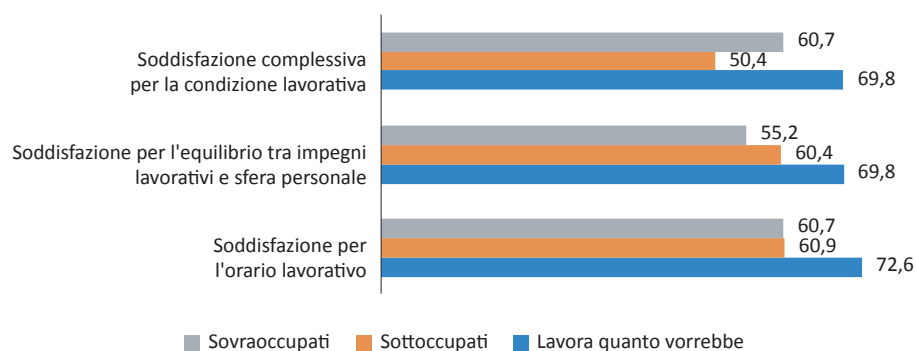
Figura 2.4 Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per settore di attività economica, dimensione d'impresa e professioni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Concentrando l'attenzione in modo più specifico sul tema della soddisfazione, l'Indagine PLUS permette di analizzare le differenze su tre aspetti: la soddisfazione complessiva per la condizione lavorativa, la soddisfazione per l'equilibrio tra impegni lavorativi e sfera personale e la soddisfazione per l'orario lavorativo. Per tutte queste dimensioni (figura 2.5), le più alte quote di soddisfazione si riscontrano in corrispondenza di situazioni in cui si lavora quanto si vorrebbe, ovviamente soprattutto quando la soddisfazione riguarda l'orario di lavoro.

Figura 2.5 Incidenza dell'Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per soddisfazione rispetto ad alcune dimensioni del lavoro (%)



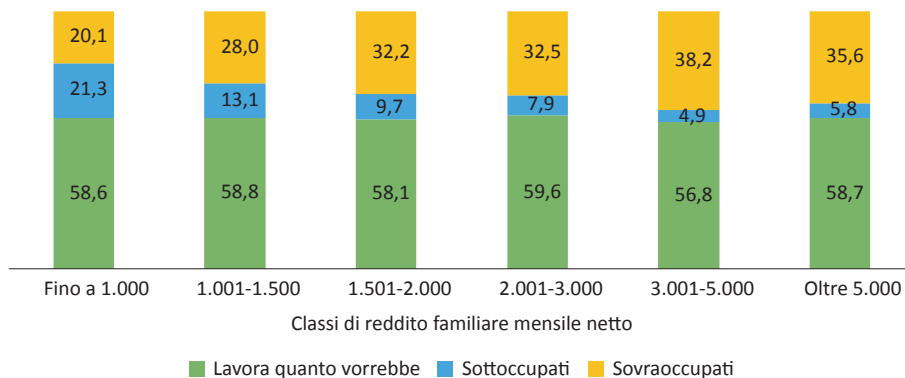
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Gli occupati che invece risultano sottoccupati presentano un minor livello di soddisfazione complessiva rispetto alla loro condizione lavorativa (50,4%). Al contrario la sovraoccupazione sembra determinare una maggiore (e quasi scontata) minore soddisfazione rispetto all'equilibrio tra la sfera personale e gli impegni lavorativi (55%).

Una ulteriore chiave di lettura del fenomeno è quella secondo i livelli di reddito. In linea generale si registra una tendenza all'aumento progressivo della sovraoccupazione (dal 20% per i redditi familiari mensili netti fino a 1.000 euro al 36% oltre i 5.000) e a una speculare riduzione della sottoccupazione (dal 21,3% al 5,8% considerando le stesse classi di reddito) al crescere del reddito netto mensile familiare annuo.

Queste dinamiche sembrano evidenziare come in molti casi il desiderio di lavorare più ore per i sottoccupati sia dovuto all'esigenza di aumentare il proprio reddito, aspetto questo in linea anche con le maggiori quote di sottoccupazione rilevate nel caso dei lavoratori part-time.

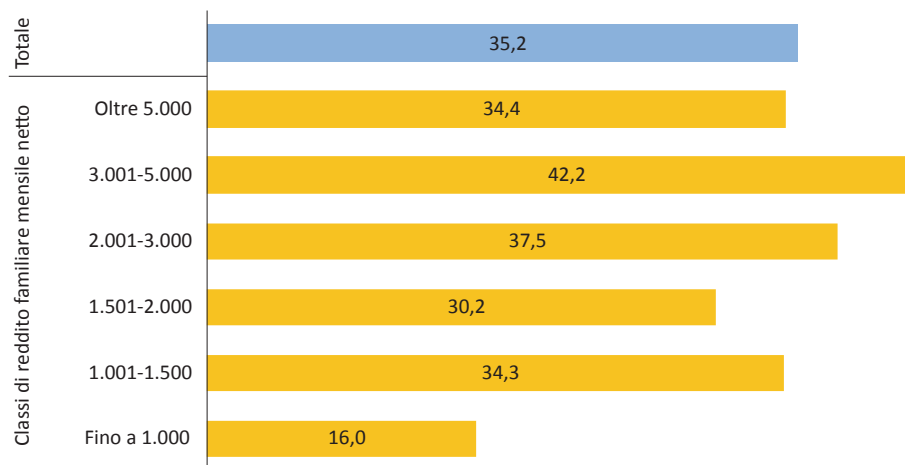
Figura 2.6 Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per reddito familiare mensile netto (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Al fine di meglio esplorare il rapporto tra reddito e adeguatezza del numero di ore lavorate, si è concentrata l'attenzione sui lavoratori sovraoccupati e sulla loro disponibilità a lavorare di meno con una corrispondente riduzione dello stipendio, differenziando per classi di reddito mensile netto familiare (figura 2.7).

Figura 2.7 Disponibilità a lavorare di meno con corrispondente riduzione dello stipendio, per reddito familiare mensile netto (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

A questo livello, è tra i redditi familiari più alti che si registra la maggiore disponibilità ed in particolare nella fascia compresa tra i 3.000 e i 5.000 euro mensili (42,2%); chi è in un nucleo familiare con una disponibilità mensile di massimo 1.000 euro netti solo nel 16% dei casi accetterebbe una riduzione di stipendio per lavorare meno.

2.2 Flessibilità oraria e orari antisociali

Oltre alla quantità di lavoro svolto, la sua regolamentazione rappresenta un osservatorio privilegiato per monitorare le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e far emergere le esigenze di tutela riferite ai tempi di non lavoro.

La tutela di diritti costituzionalmente garantiti quali la salute e l'integrità fisica/morale del prestatore di lavoro dipendono da un'equa distribuzione dell'orario di lavoro, tanto che la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66 del 2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), segna nel nostro ordinamento un ampliamento della fonte contrattuale rispetto a quella legale. Anche in ambito comunitario² sono state previste norme per regolamentare le disposizioni in materia di orario di lavoro, riposi, pause, ferie, lavoro a turni e notturno, sancendo una tappa fondamentale nella costruzione del modello sociale europeo e fissando livelli di protezione per tutti i lavoratori contro orari di lavoro eccessivi e il mancato rispetto dei periodi di riposo. Nel 2019 circa sette lavoratori su dieci erano tenuti a rispettare un orario rigido di ingresso o uscita al lavoro come stimato da Istat (2020a), rigidità compensata per i tre quarti degli occupati dalla possibilità di prendere permessi per motivi personali senza particolari difficoltà.

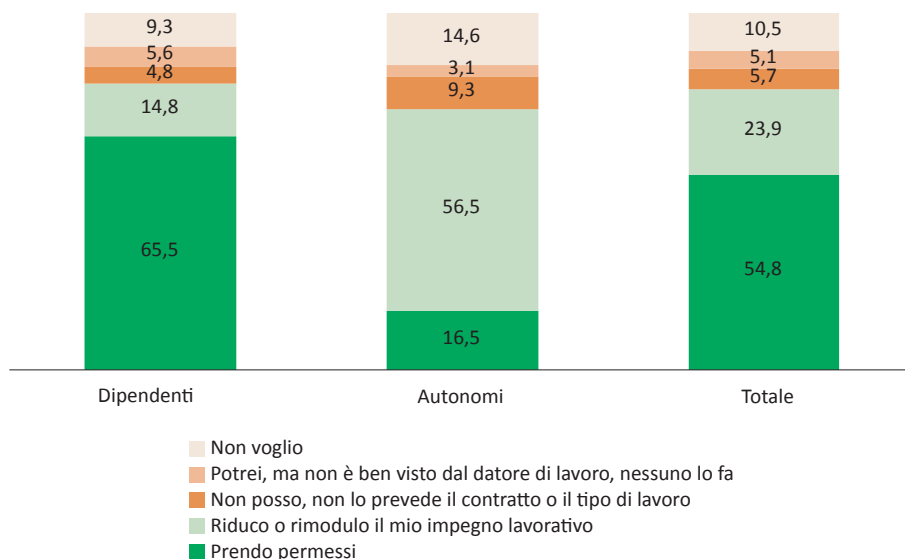
Nei dati rilevati dall'indagine PLUS del 2021 (figura 2.8), il 21,3% degli occupati (circa 4,7 milioni) dichiara di non poter o volere prendere permessi per motivi personali, con una gradazione di modalità che vanno dall'impossibilità oggettiva ('non lo prevede il contratto') al condizionamento dell'ambiente di lavoro ('non è ben visto, nessuno lo fa') o alla semplice volontà di non ricorrere a permessi di alcun tipo ('Non voglio'). Il 78,7% degli intervistati invece può prendere permessi o modulare le attività lavorative per conciliare lavoro e vita personale. Tra i lavoratori dipendenti si riscontra una consuetudine maggiore con i permessi (65,5%), mentre tra i lavoratori autonomi solo il 16,5% dichiara di avvalersi di permessi e ben il 27% dichiara di non volerli prendere o di non poterlo fare (figura 2.8). Sono soprattutto gli autonomi che lavorano in condizione di para-subordinazione a dichiarare o che nei propri contesti di lavoro o non sono previsti permessi o che

² Direttiva n. 93/104/CE, n. 34/2000 CE e n. 88/2003 CE e la 2019/1158 CE.

non è ben visto prenderli, mentre titolari di attività e partite Iva dichiarano più spesso di non volere usufruire di permessi.

Nel complesso non si rilevano differenze di genere elevate, ma in generale, specie tra i dipendenti, gli uomini dichiarano livelli di autonomia leggermente superiori, con le donne che segnalano più spesso la pressione del contesto con la modalità 'Potrei (prendere permessi), ma non è ben visto dal datore di lavoro, nessuno lo fa' scelta dal 5,8% (a fronte del 4,5% degli uomini), una spia del configurarsi di condizioni penalizzanti o di discriminazioni di genere sperimentate anche nella fruizione dei permessi. Pare interessante osservare che comunque, in presenza di figli piccoli sia uomini che donne presentino maggiori incidenze nella possibilità di prendere permessi.

Figura 2.8 Occupati per possibilità di prendere permessi per status lavorativo (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

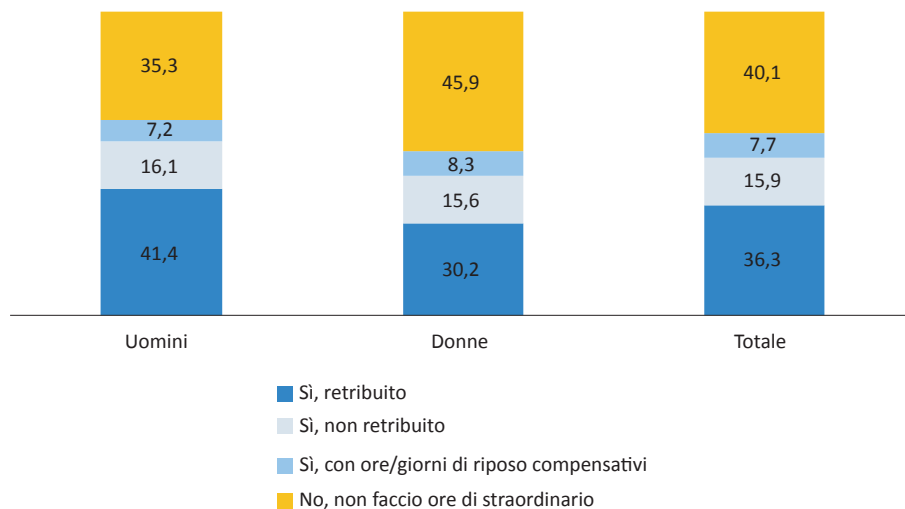
Se si scende nel dettaglio dell'articolazione oraria, tra coloro che lavorano mediamente fino a 17 ore a settimana si riscontrano le maggiori difficoltà a fruire di permessi: gli uomini rispondono più spesso che i permessi non sono previsti nel tipo di contratto, mentre le donne tendono a rispondere più spesso di non volerli utilizzare, forse perché già contrattualizzate in regime di lavoro part-time. Le maggiori opportunità di flessibilità sono connesse anche al tipo di professione e, di conseguenza anche al differente livello di istruzione dei lavoratori: può prendere

permessi il 75,6% degli occupati che non è andato oltre obbligo scolastico, l'81,6% dei diplomati e l'83,5% dei laureati.

Con riferimento ai soli lavoratori dipendenti sono disponibili informazioni aggiuntive sul lavoro straordinario, svolto oltre l'orario a tempo pieno (fissato dalla legge in 40 ore settimanali, se non diversamente disciplinato dal contratto collettivo di riferimento) e svolto previo accordo tra azienda e dipendente nel limite di 250 ore annue.

Il 59,9% dei dipendenti dichiara di svolgere ore di lavoro straordinario: nella maggior parte dei casi (36,3%) si tratta di straordinari regolarmente retribuiti, per il 7,7% è conteggiato come banca delle ore, ma vi è pure un 15,6% di occupati che dichiara di fare straordinario non retribuito, una modalità diffusa maggiormente tra gli uomini (figura 2.9), tra cui si osserva in generale anche una maggiore propensione a svolgere straordinari (64,7% contro il 54,1% delle donne). Le differenze di genere sulla diffusione del lavoro straordinario, oltre a dipendere dai diversi settori economici in cui sono coinvolti uomini e donne, può essere interpretato anche come maggiore disponibilità degli uomini a investire nel lavoro, evidenziando un'ulteriore sfumatura delle differenze di genere che caratterizzano il nostro mercato del lavoro.

Figura 2.9 Dipendenti per tipo di straordinario svolto e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Gli straordinari sono svolti in misura maggiore nella classe di età tra i 30 e 49 anni (tra cui si arriva al 64,3%) e da occupati con uno o più figli minori di tre anni (72,2%); tra chi ha figli piccoli gli straordinari non retribuiti arrivano peraltro al 19,2% del totale. Riguardo al titolo di studio, sono le persone con un'elevata formazione a far maggior ricorso al lavoro straordinario (63,4% a fronte del 58,4% di quanti non sono andati oltre l'obbligo). Tuttavia, è proprio tra le persone con alti titoli di studio che si riscontra la percentuale più elevata di lavoro straordinario non retribuito (26,1%) o di utilizzo della banca delle ore (9,1%). Le professioni in cui lo straordinario è più diffuso sono quelle di dirigenti e imprenditori (69,4%), seguite da artigiani e operai specializzati (63,8%) e dalle professioni tecniche (63,2%), mentre i settori a maggiore intensità di lavoro straordinario sono quelli delle attività professionali, scientifiche e tecniche (64,4%) e delle attività finanziarie e assicurative (62,3%). Il lavoro straordinario così delineato sembra essere un elemento fondamentale anche nel determinare la sovraoccupazione che, come abbiamo visto (cfr. par 2.1) contraddistingue in modo specifico alcuni gruppi professionali e settori produttivi.

Le ragioni per cui si sceglie di fare lavoro straordinario mettono in luce come le motivazioni organizzative (carichi di lavoro, sostituzioni, carenza di personale) siano prevalenti rispetto a quelle personali (guadagnare di più, accumulare giorni di riposo). Significativo, inoltre, che ci sia una quota di occupati che dichiara di non potersi rifiutare (8,1%) o che fermarsi oltre l'orario è usuale in azienda anche per motivi di carriera (4,9%).

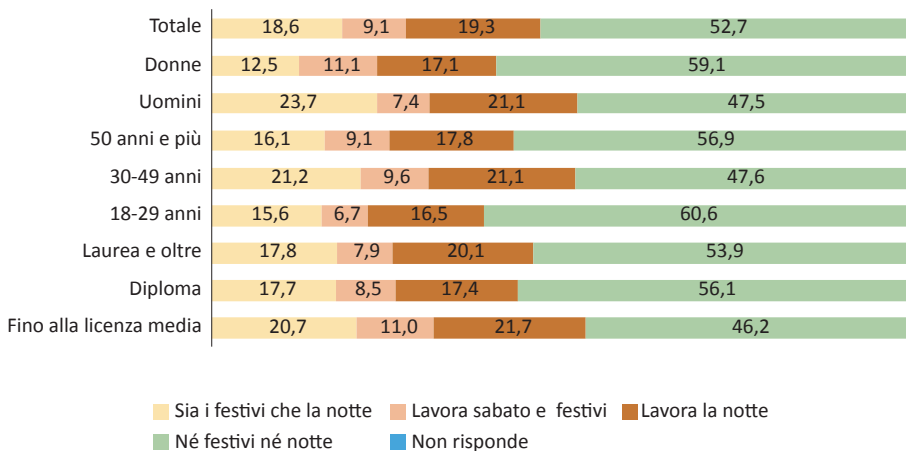
Oltre al tema della flessibilità utilizzata dai lavoratori per andare incontro alle proprie esigenze personali (permessi) e a quello della flessibilità per esigenze aziendali (straordinari), un altro elemento utile a connotare i tempi di lavoro dei dipendenti è la diffusione dei cosiddetti orari 'antisociali', vale a dire turni di lavoro che cadono di notte, di sabato e nei giorni festivi. Tali orari sono particolarmente onerosi per coloro che devono far fronte a carichi di cura, perché cadono in momenti in cui non sono disponibili i servizi ed è necessario ricorrere alla rete familiare o personale, e in generale costituiscono uno sfasamento rispetto agli orari diffusi tra la maggioranza della popolazione (Sabbadini *et al.* 2015). Proprio in considerazione di tali aspetti sono generalmente previste norme specifiche volte a tutelare i lavoratori sia dal punto di vista dei riposi che della retribuzione³.

Un lavoratore dipendente su cinque dichiara di lavorare abitualmente o saltuariamente di notte (tra le 22 e le 6 del mattino), quota che arriva al 27,5% tra gli

³ Pare interessante citare qui un Commento al Tribunale di Bologna Sez. Lav. 31.12.2021 n. 862 R.G. di Scarponi (2022). In linea con l'orientamento della giurisprudenza sovranazionale, la decisione ha esplicitato il divieto di discriminazione nei confronti dei genitori lavoratori, anche in riferimento alle modifiche apportate all'orario di lavoro nel caso in cui si produca uno svantaggio nella cura dei figli.

uomini. Il lavoro notturno è diffuso soprattutto tra i lavoratori fino a 49 anni, con basso livello di istruzione, impiegati soprattutto in imprese di grandi dimensioni (oltre 250 addetti), con contratto full-time e una leggera prevalenza di lavoratori del pubblico. Tra le professioni, le quote maggiori di lavoratori notturni si incontrano in quelle operaie del VII grande gruppo e in quelle qualificate nei servizi del V (31,5% in entrambi i casi), seguite dalle non qualificate e dalle forze armate. Nei settori, incidenze superiori alla media si riscontrano nell'aggregato che comprende il commercio, i trasporti e le attività di alloggio e ristorazione. Circa il 44% dei dipendenti lavora abitualmente o saltuariamente di sabato o nei festivi, anche in questo caso il fenomeno riguarda in misura maggiore gli uomini (48,3% in confronto a 38,6% delle donne), le persone tra 30 e 49 anni, coloro che non sono andati oltre la licenza media (anche se i laureati presentano valori in linea con la media dei dipendenti) e gli occupati in imprese con più di 50 addetti. Il lavoro di sabato e festivi è inoltre leggermente più diffuso tra i lavoratori part-time (46,1% in confronto a 43,4% dei full-time) tra i quali peraltro si riscontra una concentrazione in corrispondenza di coloro che riferiscono di lavorare abitualmente il sabato e nei giorni festivi (25,2% in confronto al 16,4% dei full-time). Gli occupati part-time sperimentano quindi al contempo sia una minore quantità di lavoro sia la sua distribuzione in orari più scomodi. Tra le professioni si riscontrano incidenze più elevate nelle forze armate, le professioni qualificate dei servizi e quelle operaie del VII grande gruppo, mentre tra i settori il lavoro di sabato e nei festivi è diffuso soprattutto in agricoltura, commercio e ristorazione, trasporti e pubblica amministrazione e difesa (comprese istruzione e sanità). Se si combinano tra loro le informazioni sugli orari antisociali, emerge che poco più della metà dei dipendenti non lavora né di notte né di sabato e festivi, mentre il 18,6% sperimenta entrambe le condizioni (circa 3,2 milioni di occupati), al 9,1% capita di lavorare anche il sabato e i festivi (ma non la notte), mentre il 19,3% lavora anche la notte (ma non di sabato o festivi). Tra gli uomini si osservano incidenze maggiori di dipendenti che sperimentano sia il lavoro notturno che nei festivi, ma anche di lavoratori notturni, mentre tra le donne vi è una quota maggiore di lavoro di sabato o nei festivi, oltre che di occupate che invece non sperimentano alcun tipo di orari antisociali (figura 2.10).

Figura 2.10 Dipendenti per tipo di orari antisociali e caratteristiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La combinazione di lavoro notturno e nei festivi interessa soprattutto le fasce di età centrali, dato associato spesso anche con la presenza di figli piccoli. Gli orari antisociali sono inoltre diffusi soprattutto tra i meno istruiti, pur in presenza di una quota del 20,8% di laureati che lavora la notte.

Sebbene la combinazione di orari antisociali sia più diffusa tra i lavoratori full-time si segnala la condizione particolarmente critica dei circa 1,5 milioni di occupati part-time che sperimentano allo stesso tempo sia un carico di lavoro ridotto sia la presenza di orari antisociali. Peraltro, tra coloro che lavorano o la notte o i festivi si riscontrano quote più elevate di part-time involontario. Sono soprattutto i sovraoccupati, vale a dire coloro che lavorano più di quanto vorrebbero (cfr. paragrafo 2.1), a sperimentare più degli altri gli orari antisociali.

L'articolazione oraria incide anche sulla soddisfazione sul lavoro. Se si considera solo la quota di quanti dichiarano una soddisfazione alta e medio-alta, si riscontrano differenze di rilievo riguardo la soddisfazione sull'orario di lavoro in generale, sul carico di lavoro giornaliero, l'equilibrio tra vita e lavoro, la stabilità dell'occupazione e i compiti e gli incarichi svolti. I dipendenti che non sperimentano nessuna forma di orari antisociali mostrano livelli di soddisfazione superiori su tutti gli aspetti, mentre coloro che lavorano sia la notte sia nei festivi presentano sistematicamente un livello di soddisfazione più basso, specie per quanto riguarda l'equilibrio vita lavoro e la tutela dai rischi del lavoro.

La sezione sugli orari si chiude nel questionario con una domanda sull'esposizione a rischi per la salute nello svolgimento del proprio lavoro. Il 24% dei dipendenti

ritiene di essere esposto a rischi per la sua salute. Si tratta soprattutto di uomini (tra cui si arriva al 28,1%), di occupati tra i 30 e i 49 anni, che non sono andati oltre la licenza media e che lavorano nelle aziende medie o medio grandi (da 50 addetti in su), e residenti nelle regioni del Mezzogiorno. I rischi maggiori sono inoltre percepiti dal grande gruppo delle forze armate e da chi svolge professioni non qualificate; incidenze superiori alla media (intorno al 30%) si riscontrano anche tra chi svolge una professione qualificata nel settore dei servizi e chi svolge una professione operaia nei grandi gruppi VI e VII. Tra i settori, quelli con quote più elevate di occupati che si percepiscono a rischio vi sono la sanità, la pubblica amministrazione (compresa istruzione e difesa) e le costruzioni. Oltre ai rischi 'tradizionali' sul luogo di lavoro è probabile che nel 2021 tale dato sia stato in parte influenzato anche dalla situazione di pandemia, in cui l'esposizione al contatto con il pubblico e il lavoro nella sanità o nell'istruzione hanno probabilmente modificato la percezione del rischio.

La percezione di rischi per la salute è associata anche al tipo di orari svolti: incidenze maggiori di quanti si percepiscono a rischio si incontrano sia tra gli coloro che lavorano fino a 17 ore settimanali sia tra quanti ne lavorano più di 40 (tra cui si arriva rispettivamente al 34,5 e 27,3%). Sono soprattutto coloro che lavorano più di quanto vorrebbero e che fanno straordinari a sentirsi a rischio sul lavoro (27,7% tra i sovraoccupati e 29,6% tra chi fa straordinari). La percezione di rischi lavorativi è associata anche allo svolgimento di orari antisociali, infatti, poco più di un lavoratore su due di quelli che sperimentano sia il lavoro notturno che quello di sabato e festivi dichiara di ritenere di correre rischi per la salute nello svolgimento del proprio lavoro. Anche i dati sulla soddisfazione sono eloquenti: chi si sente di correre un rischio dichiara più spesso una minore soddisfazione, con un picco del 32,6% proprio riguardo la soddisfazione per la sicurezza sul lavoro (e del 30,8% sulla soddisfazione generale).

2.3 Lavoro da remoto tra telelavorabilità e qualità

Le limitazioni agli spostamenti introdotte nel primo lockdown del marzo 2020 hanno prodotto una diffusione senza precedenti del lavoro da remoto. In poche settimane molte aziende ed enti pubblici hanno spostato buona parte delle attività presso le abitazioni dei dipendenti, determinando un'accelerazione senza precedenti nella diffusione del fenomeno, che prima della pandemia stentava invece ad affermarsi, specie nel settore pubblico.

Secondo i dati dell'indagine PLUS nel 2021 sono 7,2 milioni gli occupati che hanno dichiarato di aver lavorato almeno un giorno da remoto nel mese precedente l'intervista (Inapp 2022), il 32,5% degli occupati, con un incremento di circa 20

punti rispetto a quanti lavoravano da remoto prima della pandemia. L'incidenza del lavoro da remoto è maggiore tra i lavoratori autonomi (38,4% in confronto al 30,9% dei dipendenti), anche per immaginabili ovvie ragioni legate alle caratteristiche precipue di tale forma di lavoro, mentre è simile tra uomini e donne (32% e 33,1%). Hanno svolto la loro attività da remoto soprattutto quanti lavorano in aziende più grandi, con un'incidenza che arriva al 42,7% nelle imprese o enti con 250 addetti e oltre.

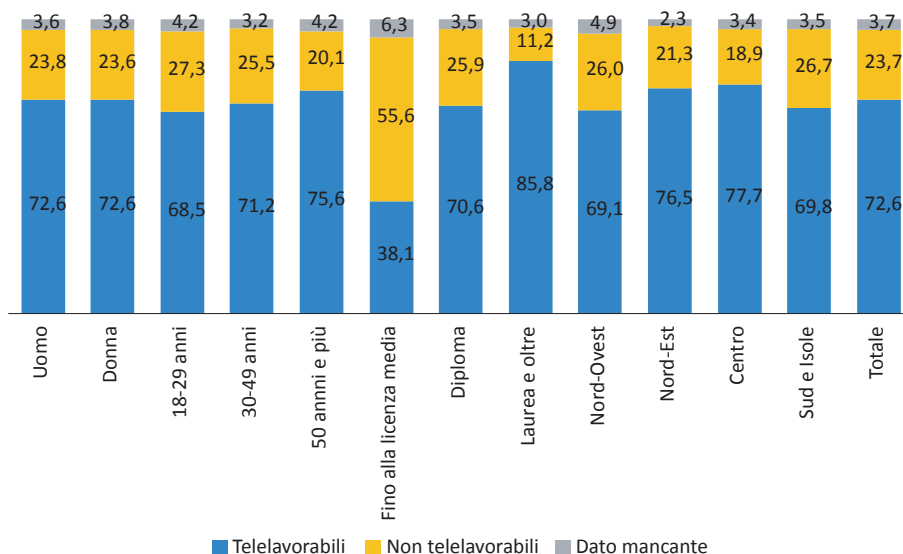
Considerata la differente praticabilità del lavoro da remoto nei contesti lavorativi, si osserva una sua diversa incidenza tra i vari gruppi professionali: si va dal 61% delle professioni intellettuali del secondo grande gruppo all'8,2% degli operai specializzati. Se si applica ai dati PLUS la classificazione proposta nel 2020 da Istat sulle professioni 'fattibili da remoto'⁴ emerge che il 72,6% degli occupati che hanno lavorato da remoto svolge una professione che rientra in quelle compatibili, mentre in poco più di un quarto dei casi il lavoro a distanza è stato sperimentato da occupati con caratteristiche professionali non del tutto compatibili (almeno in teoria) con il lavoro da remoto. Probabilmente, durante l'emergenza sanitaria, la necessaria riorganizzazione delle attività per far fronte alla pandemia con il supporto delle tecnologie ha fatto emergere potenzialità inaspettate, mostrando la possibilità di estendere almeno in parte il lavoro da remoto a un numero più ampio di lavoratrici e lavoratori.

Nel complesso, non vi sono significative differenze di genere riguardo l'incidenza delle professioni fattibili da remoto (d'ora in avanti denominate per semplicità telelavorabili intendendo la loro praticabilità da remoto indipendentemente dal tipo di accordo di lavoro), anche se tra i dipendenti sono più spesso gli uomini a svolgere una professione telelavorabile. Le professioni telelavorabili sono più diffuse tra i lavoratori più adulti (specie tra gli indipendenti) e tra gli occupati del Centro e del Nord-Est. La relazione più forte è naturalmente con il titolo di studio: tra i laureati l'incidenza di quanti svolgono una professione telelavorabile arriva all'85,8%, a fronte del 38,1% di chi non è andato oltre la licenza media (figura 2.11). Alcune differenze si ravvisano anche rispetto alle caratteristiche dell'occupazione. Sebbene l'incidenza del lavoro da remoto sia più elevata tra gli indipendenti, la

⁴ Istat ha proposto nel 2020 una classificazione delle professioni che dà conto della "fattibilità del lavoro da remoto" grazie ai dati dell'indagine campionaria delle professioni Istat-Isfol del 2012, che hanno consentito di individuare le professioni che, grazie all'immaterialità del processo di lavoro e l'importanza dei supporti tecnologici, sono compatibili con il lavoro da remoto (Istat 2020b; della Ratta *et al.* 2021). Nei dati dell'indagine Plus 2021 l'incidenza delle professioni fattibili da remoto tra gli occupati è più ampia rispetto a quella stimata da Istat nel 2021 (rispettivamente 50,6% e 37,5%), per via della maggiore presenza nel campione Plus delle professioni esecutive del IV grande gruppo che può essere attribuita anche alla maggiore possibilità di intercettare queste professioni dato il periodo particolare di pandemia in cui sono state svolte le interviste e in cui quote superiori di occupati che svolgono una professione esecutiva o comunque compatibile con il lavoro da remoto lavoravano nel proprio domicilio.

quota di quanti hanno lavorato da remoto svolgendo un lavoro teoricamente compatibile con questa modalità è più elevata tra i dipendenti (75,1% in confronto al 65,4% degli indipendenti). Probabilmente, le condizioni di emergenza imposte dalla pandemia hanno spinto molti lavoratori indipendenti a sfruttare al massimo le potenzialità degli strumenti tecnologici pur di proseguire l'attività, ampliando in tal modo il ventaglio delle professioni che hanno sperimentato il lavoro a distanza.

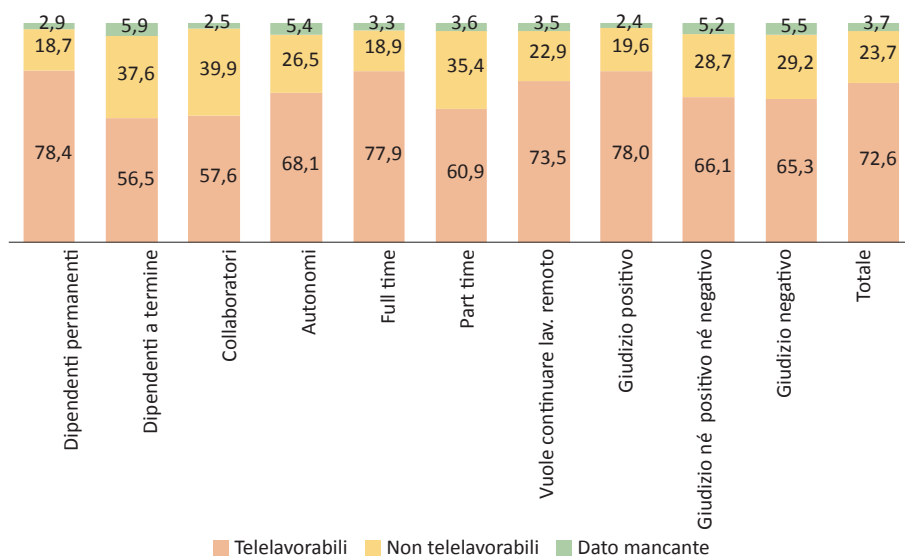
Figura 2.11 Caratteristiche degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per telelavorabilità della professione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se si scende nel dettaglio delle caratteristiche del lavoro (figura 2.12), emerge una maggiore diffusione di professioni telelavorabili tra i dipendenti a tempo indeterminato e gli autonomi in senso stretto, mentre tra i collaboratori e i dipendenti a termine vi sono le incidenze più basse di quanti, pur avendo lavorato a distanza, svolgono professioni telelavorabili; lo stesso accade per i lavoratori part-time.

Figura 2.12 Caratteristiche degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per telelavorabilità della professione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

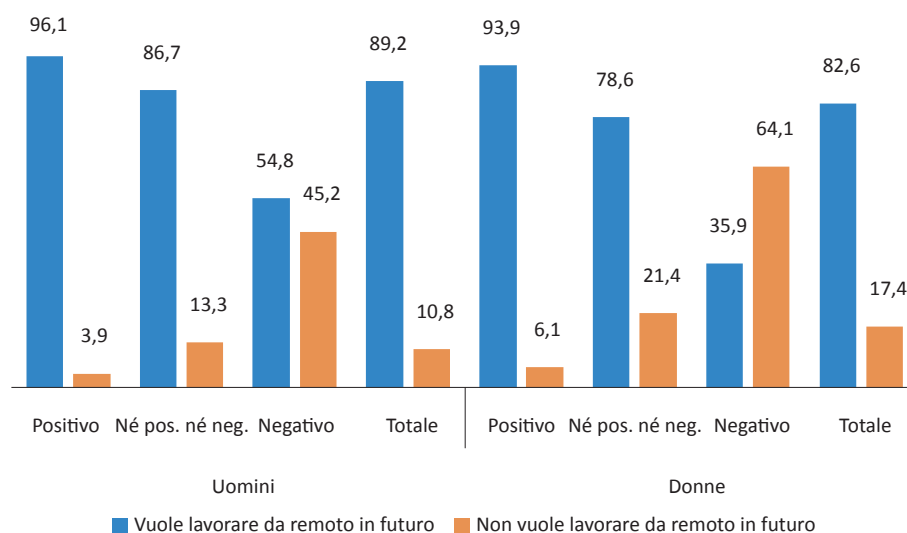
Svolgere o meno una professione telelavorabile sembra aver un'influenza sul giudizio sul lavoro a distanza: il 59,3% di chi svolge un'attività telelavorabile esprime un giudizio positivo sull'esperienza maturata fin qui (a fronte del 45,6% di chi fa un lavoro non telelavorabile), il 32,4% non sa valutare e per appena l'8,3% si evidenzia un giudizio negativo. Questa relazione appare avere un riflesso anche sulla volontà di continuare a lavorare a distanza in futuro: se la quasi totalità di chi esprime un giudizio positivo vorrebbe continuare (il 96% tra chi svolge un lavoro telelavorabile e il 92% tra chi ne svolge uno non telelavorabile), il 16,8% di chi non sa valutare e il 54,1% di chi esprime un giudizio negativo preferirebbe invece interrompere l'esperienza, una posizione diffusa soprattutto tra le donne, specie quando svolgono una professione non telelavorabile (figura 2.13).

Per indagare gli aspetti che incidono sulla maggiore o minore soddisfazione nei confronti dell'esperienza di lavoro a distanza sono state indagate le condizioni con cui è stato svolto, attraverso un indicatore composito che conteggi la presenza di alcuni elementi qualificanti il lavoro da remoto⁵, quali ad esempio la formalizzazione

⁵ Per i quesiti relativi alle dotazioni informatiche fornite dall'azienda, contenute in una unica domanda, è stato assegnato un punteggio di 0,5 mentre per gli altri item si è stato assegnato punteggio 1, per evitare

dell'accordo di lavoro da remoto, la messa a disposizione dei dispositivi informatici da parte dell'azienda o la definizione di obiettivi su cui lavorare. Dividendo in tre classi i valori dell'indice emerge una distribuzione sbilanciata verso il livello basso o medio; solo il 18% raggiunge punteggi alti, da 7 a 11 (il 13% nelle imprese con più meno di 50 addetti e il 20,8% tra quelle con 50 e più). Un primo risultato, quindi, è che sono molto rari i contesti lavorativi censiti con l'indagine in cui sono ottimali le condizioni organizzative per il lavoro da remoto, specie nelle piccole imprese.

Figura 2.13 Giudizio sull'esperienza di lavoro a distanza degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per desiderio di continuare a lavorare a distanza in futuro e genere (%)

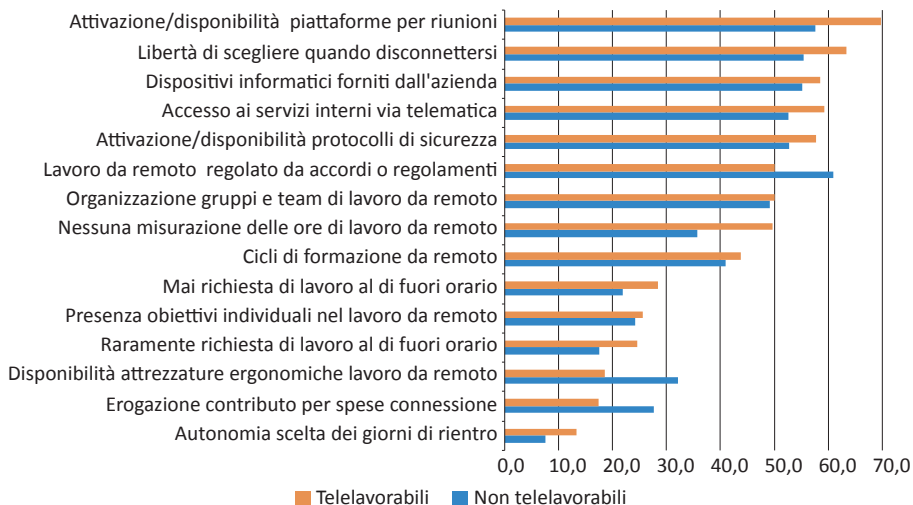


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tra coloro che nel 2021 hanno lavorato da remoto, dal punto di vista organizzativo la condizione più diffusa è aver avuto l'accesso a piattaforme per svolgere riunioni, seguita dalla possibilità di scegliere liberamente quando disconnettersi e di utilizzare dispositivi aziendali per il lavoro a distanza (figura 2.14).

di far pesare troppo gli elementi correlati tra loro. Fa eccezione l'item sull'organizzazione di team per il lavoro da remoto cui è stato assegnato il punteggio 1. Nelle risposte alla domanda sulla frequenza con cui gli intervistati sono stati contattati fuori dall'orario di lavoro è stato assegnato 1 a chi ha risposto "mai" e 0,5 a chi "raramente". L'indicatore è calcolato anche per gli autonomi per indagarne le condizioni generali nella fase di espansione del lavoro a distanza.

Figura 2.14 Aspetti della qualità del lavoro da remoto per telelavorabilità della professione (%)

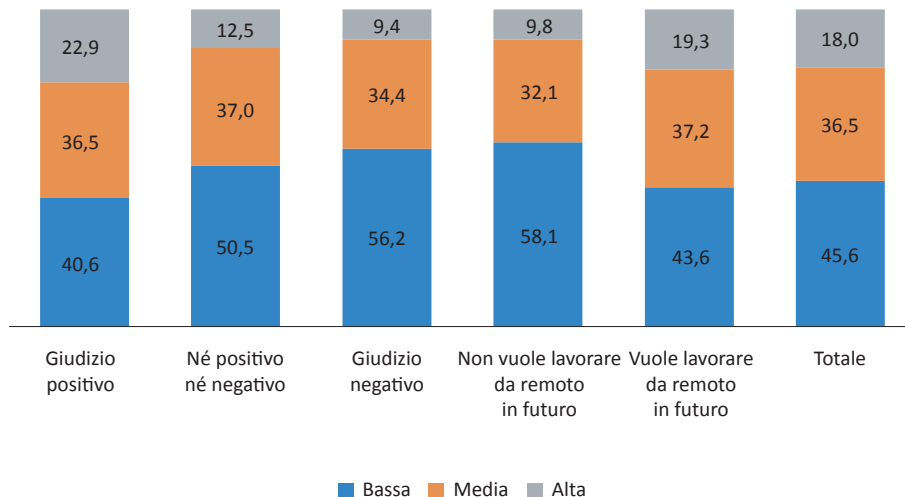


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Al contrario, tra le situazioni meno diffuse vi è invece l'autonomia nella scelta dei giorni di rientro (probabilmente legata anche ai limiti imposti dalla pandemia), l'erogazione di un contributo per le spese di connessione e la fornitura di attrezzature ergonomiche per il lavoro da remoto. Per quasi tutti questi aspetti, chi svolge un'attività telelavorabile si trova in una condizione migliore, ad eccezione della diffusione di accordi o regolamenti sul lavoro da remoto, la fornitura di attrezzature ergonomiche e l'erogazione di un contributo per le spese di connessione, elementi che sembrano dipendere più dalla dimensione aziendale e dalla contrattazione interna che dalla specifica professione svolta. A un'elevata qualità delle condizioni organizzative del lavoro da remoto corrispondono più spesso sia un giudizio positivo sull'esperienza, sia il desiderio di continuare a lavorare a distanza, mentre oltre la metà di chi esprime un giudizio negativo o non vuole più lavorare da remoto ha sperimentato finora condizioni organizzative poco 'agili' (figura 2.15).

Un'ulteriore differenza tra i generi riguarda il grado di accordo con alcune affermazioni sul lavoro da remoto; le donne dichiarano più spesso degli uomini che il lavoro a distanza aumenta l'isolamento (71,5% rispetto a 65%), che incrementa lo stress lavorativo (rispettivamente 47,1% e 42%) o rende difficile gestire i confini tra vita privata e lavoro (61,1% e 56,6%), mentre sono più spesso in disaccordo con l'affermazione secondo cui il lavoro a distanza facilita i rapporti con i colleghi (64,3% in confronto al 56,9% degli uomini).

Figura 2.15 Qualità del lavoro a distanza, giudizio sull'esperienza e desiderio continuare a lavorare da remoto in futuro (%)

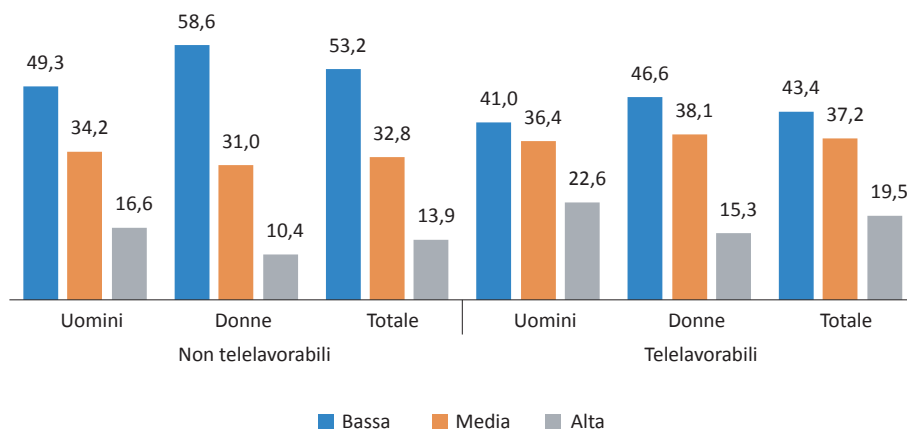


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

I contesti organizzativi e il diverso grado di telelavorabilità delle professioni non sembrano esaurire tuttavia tutte le motivazioni sottese alle differenze di genere nel giudizio e sull'intenzione di proseguire con il lavoro da remoto; in tal senso è probabile che intervengano anche aspetti relativi alla conciliazione vita famiglia. Se ad esempio si considerano i dati sul lavoro di cura emerge che il 30,4% delle donne che hanno un carico familiare pesante dichiara di non voler proseguire in futuro, a fronte di un dato medio delle donne del 17% (tra gli uomini nelle stesse condizioni il 23,3% su una media del 10,8%).

Nel complesso, come era prevedibile aspettarsi, tra le professioni telelavorabili, la qualità del lavoro a distanza è in generale più alta: quella elevata arriva al 19,5% e quella media al 37,2% (figura 2.16). Ancora una volta emerge una situazione più critica tra le donne (soprattutto se svolgono una professione non telelavorabile), che si trovano sistematicamente a lavorare in contesti organizzativi meno avanzati rispetto agli uomini. L'unico aspetto per cui la situazione delle donne sembra migliore è la disconnessione 'effettiva': il 30,7% delle donne riferisce di non essere mai stata contattata fuori dall'orario del lavoro a fronte del 23,4% degli uomini, elemento che però potrebbe essere messo in relazione con il minore livello di responsabilità in cui sono generalmente coinvolte le donne.

Figura 2.16 Qualità del lavoro a distanza per telelavorabilità della professione e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

2.4 Il lavoro agile semplificato tra pubblico e privato

Come pocanzi evidenziato la pandemia ha decisamente accelerato lo svolgimento delle attività lavorative da remoto, una modalità che prima sembrava frenata da fattori in primis di natura culturale (Inapp 2022).

In modo improvviso molti lavoratori e lavoratrici hanno cominciato a svolgere la propria attività nella modalità lavoro agile emergenziale, ossia in deroga alla disciplina ordinaria (L. n. 81/2017 Capo II), con una semplificazione dei vincoli formali e senza necessaria sottoscrizione degli accordi individuali.

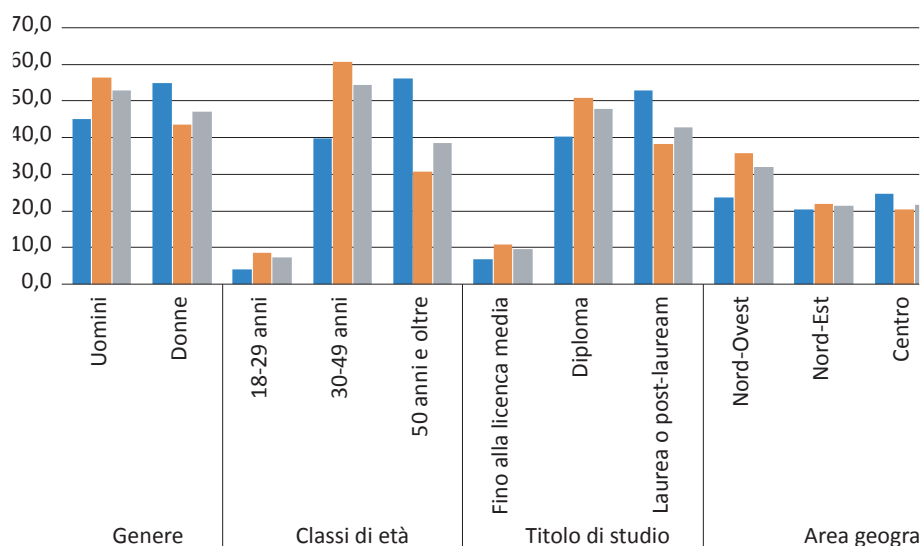
Il presente paragrafo è dedicato a tale specifico fenomeno, il quale ha interessato circa 4 milioni di lavoratori dipendenti (pari a circa il 55% di tutti i lavoratori da remoto) e dalle analisi che seguono sono stati pertanto esclusi i dipendenti in telelavoro (2% sul totale dei lavoratori da remoto).

Tra i lavoratori da remoto, il lavoro agile semplificato ha interessato il 73,4% dei dipendenti mentre il restante 26,6% era in telelavoro. In riferimento al pubblico e al privato non si rilevano marcate differenze nella quota di dipendenti che ha svolto la propria attività in modo agile semplificato (rispettivamente 73% e 75%), a dimostrazione di quanto sia stata diffusa e ampia questa prassi lavorativa a seguito della pandemia.

Un primo dato riguarda la differenza rispetto al genere (figura 2.17): complessivamente, sul totale dei dipendenti che hanno lavorato in modalità agile semplificata,

il 47,1% è rappresentato dalla componente femminile; nel pubblico l'incidenza delle donne è ovviamente più elevata anche per un effetto di composizione e sale al 56% contro circa il 44% nel privato. Se osserviamo poi i dati rispetto alle classi di età, notiamo che se nel privato è maggiore l'incidenza della classe centrale d'età (60,7% per la fascia 30-49 anni), nel pubblico, invece, è maggiore il coinvolgimento della fascia dai 50 anni in su, ma ovviamente tale evidenza può essere anche attribuibile ad un'elevata anzianità media che, come noto, caratterizza maggiormente la PA. Anche il titolo di studio sembra essere un fattore che diversifica tra pubblico e privato: nel primo ad aver svolto le attività in modo agile sono per lo più i laureati, mentre nel secondo la maggiore incidenza si registra per i lavoratori con un diploma; altre analisi approfondiranno la questione per capire se e quanto questo dato possa essere influenzato dall'effetto della composizione per titolo di studio. Quanto all'area geografica il lavoro agile è maggiormente diffuso nel pubblico al Sud e nelle Isole, mentre nel privato soprattutto nel Nord-Ovest.

Figura 2.17 Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per genere, classi di età, titolo di studio e area geografica (%)



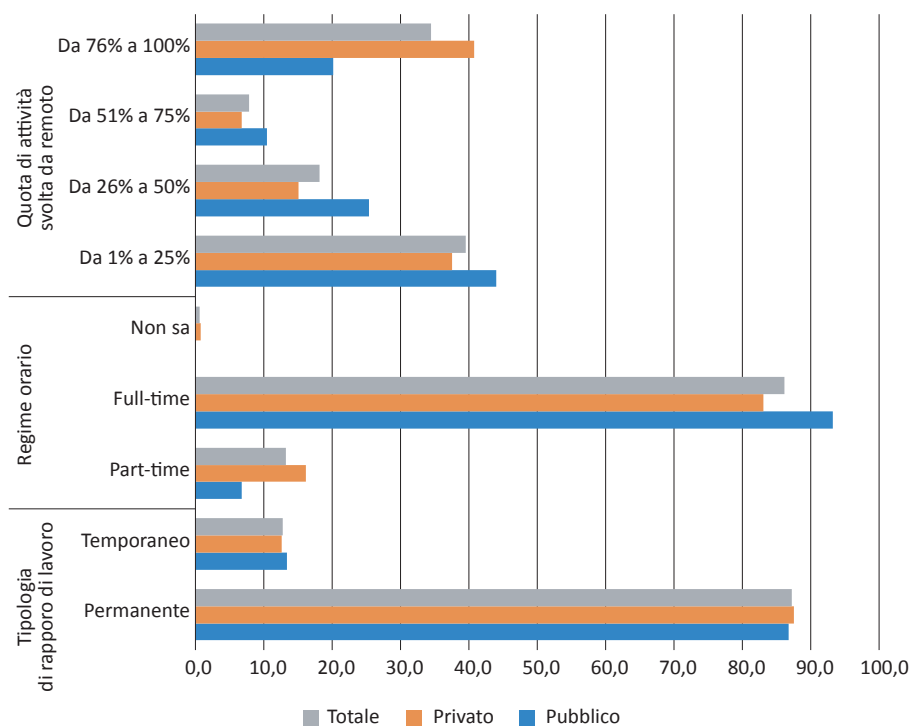
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Rispetto alle caratteristiche professionali (figura 2.18), come prevedibile, il lavoratore agile è generalmente un full-time a tempo indeterminato e non ci sono differenze di rilievo guardando alla tipologia di datore di lavoro: le quote di tempo indeterminato sono praticamente simili sia nel pubblico che nel privato.

In termini di regime orario, l'incidenza media del full-time tra i lavoratori agili è oltre l'86%, ma si attesta al 93,2% nel caso della Pubblica amministrazione; nel privato invece il dato è inferiore di quasi 10 punti percentuali, fermandosi ad 83,1%. Tale dato è in linea con quanto si osserva in generale rispetto al part-time che nel privato è maggiormente presente; l'incidenza dei lavoratori agili a tempo parziale nel privato è pari al 16,1%, mentre nel pubblico si ferma al 6,8%.

Un'interessante lettura viene dal confronto tra PA e aziende private in riferimento alla quota di attività che è stata svolta da remoto in modo agile. L'incidenza di quote molto elevate di lavoro agile si registra nelle organizzazioni private in cui i lavoratori, impegnati in questa modalità per oltre il 76% del loro tempo, raggiunge quasi il 41%, a fronte del 20% riferito alle amministrazioni pubbliche. Uno scarto meno evidente tra le due tipologie di datori di lavoro si osserva invece nelle minori quote di lavoro da remoto: fino al 25% delle attività lo hanno realizzato il 44% dei lavoratori della PA e il 38% di quelli del privato.

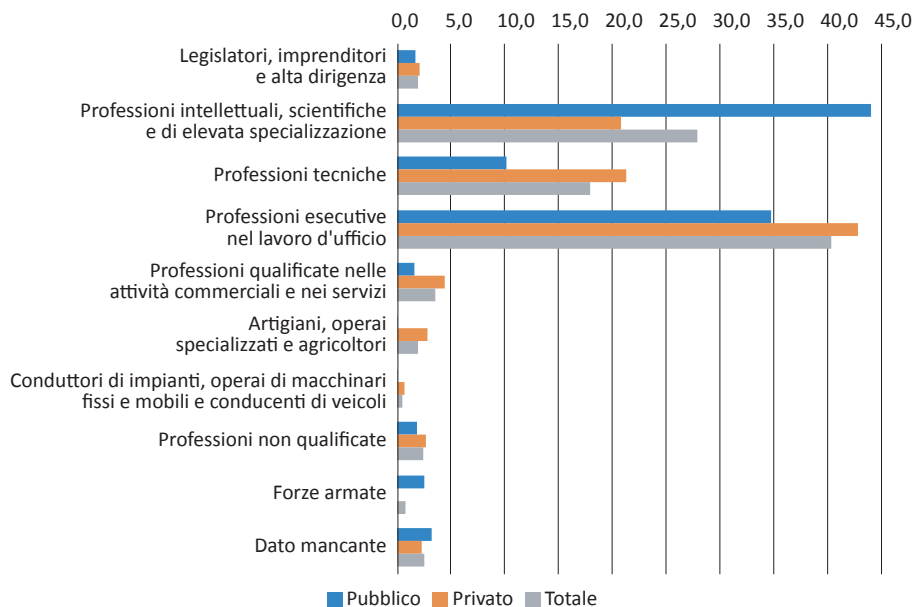
Figura 2.18 Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per tipologia di rapporto di lavoro, regime orario e quota di attività svolta da remoto (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Come atteso, in riferimento all'analisi dei dipendenti che hanno lavorato in modalità agile emergenziale per professione, il dato medio si presenta come particolarmente polarizzato per alcune professioni; un'evidenza questa che ha a che fare con la minore o maggiore predisposizione al lavoro da remoto (cfr. paragrafo 2.3). La classificazione della telelavorabilità delle professioni ha, ovviamente, una natura di tipo teorico e generale, e, in quanto tale, non può certamente riflettere tutte le diverse specificità (ad esempio considerando la differenza nella telelavorabilità tra dipendenti e autonomi), ma anche gli effetti che l'esplosione del lavoro agile ha avuto sulla sua diffusione in tutte o quasi le professioni. Tuttavia, la figura 2.19 mostra come, per alcuni raggruppamenti professionali, il 'tempo' di lavoro impiegato in modalità agile semplificata assuma valori piuttosto elevati, ma allo stesso tempo anche un ricorso al lavoro agile diversificato tra pubblico e privato. Un'incidenza superiore nella PA si osserva per il grande gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (44% contro il 21% nel privato), mentre per le organizzazioni private l'incidenza superiore si rileva in riferimento alle Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (43% vs. 35% nel pubblico), ma anche una quota quasi doppia di lavoro agile nel caso delle Professioni tecniche.

Figura 2.19 Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per professione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Un ulteriore elemento di confronto tra le diverse tipologie di datore di lavoro è dato dalla lettura dei dati riferiti alla qualità complessiva del lavoro svolto da remoto e dalla volontà di continuare a lavorare con questa modalità (tabella 2.2). Per quanto riguarda la qualità del lavoro agile è stato utilizzato un indicatore composito costruito ad hoc (cfr. paragrafo 2.3), la cui lettura evidenzia una situazione peggiore nel caso degli enti pubblici (50% contro 37% del privato) e per la componente femminile (46% contro 37% per gli uomini). La presenza di situazioni sfavorevoli di lavoro agile per le donne, poi, appare ancor più marcata disaggregando il dato della qualità rispetto al tipo di organizzazione. Per le lavoratrici della PA, nel 52,8%, infatti, si osserva una qualità bassa a fronte del 47,6% riferito ai colleghi. Le dipendenti del privato presentano condizioni meno svantaggiate nello svolgimento del lavoro agile, soprattutto guardando ai livelli elevati dell'indicatore di qualità, anche se rimangono sempre inferiori rispetto ai colleghi. Sono gli uomini dipendenti di aziende private coloro che hanno potuto svolgere il lavoro da remoto con migliori soluzioni organizzative e di qualità (28%).

In tal senso sembra che tali evidenze, come sottolineato, risentano di un contesto in cui si è proceduto a una mera remotizzazione del lavoro indotta dalla pandemia, in luogo di un reale smart working che ripropone anche i dualismi del mercato del lavoro e la strutturale minore qualità delle condizioni di lavoro delle donne.

Aldilà di come è stato organizzato il lavoro agile, si riscontra una generalizzata propensione nel proseguire a svolgere il lavoro in questo modo (87% di sì), soprattutto se si tratta di dipendenti di un'organizzazione privata (91% contro 77% del pubblico), dato da leggersi anche alla luce di quanto premesso in termini di situazione tendenzialmente più critica per la popolazione lavorativa della PA sul fronte qualità del lavoro. Tuttavia, in riferimento a questo aspetto, tra i fattori determinanti, oltre alla tipologia di azienda vi è anche il genere: a non voler lavorare più in modalità agile semplificato è circa il 29% delle donne della PA (10% nel privato); gli uomini contrari nel pubblico sono il 16,7% contro il 7,7% di quelli del privato.

Differenze marcate tra uomini e donne rispetto all'organizzazione di appartenenza si rilevano anche osservando il numero di giorni che si vorrebbe lavorare da remoto: a lavorare a distanza tutti i giorni tendenzialmente sono più le lavoratrici del settore privato (25,3%).

Dunque, per quanto attiene alle differenze di genere riscontrate, per alcuni versi il dato sembra in linea con le maggiori criticità registrate dalle donne nella gestione della fase emergenziale, in quanto acuite da una stratificata asimmetria nei carichi di cura (Menegatti e Zucaro 2021; Inapp 2020).

Ad ogni modo anche in ragione di una situazione endemica di disequilibrio, che incide sul dato emergenziale, si registra comunque un maggiore desiderio di continuare a utilizzare il lavoro da remoto da parte delle donne, laddove siano presenti migliori condizioni per il suo svolgimento (come accade nel privato).

Tabella 2.2 Indice di qualità del lavoro svolto da remoto e volontà di lavorare da remoto in futuro per genere e tipologia di organizzazione (%)

	Uomo			Donna			Totale		
	PA	Privato	Totale	PA	Privato	Totale	PA	Privato	Totale
Bassa	47,6	32,7	36,5	52,8	42,3	46,0	50,4	36,9	41,0
Media	39,1	39,1	39,1	37,4	37,1	37,2	38,2	38,2	38,2
Alta	13,3	28,2	24,3	9,9	20,6	16,8	11,4	24,9	20,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Si, tutti i giorni	15,9	21,7	20,2	11,1	25,3	20,3	13,3	23,3	20,2
Si, 2 o 3 giorni a settimana	59,6	59,9	59,9	49,6	57,5	54,7	54,1	58,9	57,4
Si, un giorno a settimana	7,8	10,7	9,9	10,5	6,9	8,2	9,3	9,0	9,1
<i>Totale Si</i>	<i>83,3</i>	<i>92,3</i>	<i>90,0</i>	<i>71,2</i>	<i>89,7</i>	<i>83,1</i>	<i>76,6</i>	<i>91,2</i>	<i>86,8</i>
No, mai	16,7	7,7	10,0	28,8	10,3	16,9	23,4	8,8	13,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Bibliografia

- della Ratta-Rinaldi F., Gallo F., Sabbatini A. (2021), Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19, *Rassegna Italiana di Sociologia*, n.2, pp.487-520
- ILO (2013), *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*, Geneva, ILO <<https://bit.ly/3XfkOFL>>
- Inapp (2022), *Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, Inapp Policy Brief n.26, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3GCdjTd>>
- Inapp (2020), *Il post lockdown: I rischi della transizione in chiave di genere*, Inapp Policy Brief n.21, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3AuGeF6>>
- Istat (2020a), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3OqyIR3>>
- Istat (2020b), *L'organizzazione del lavoro in Italia: orari, luoghi, grado di autonomia*, Roma, Istat-Eurostat <<https://bit.ly/3hXx65i>>
- Istat (2013), *Disoccupati, inattivi, sottoccupati. Indicatori complementari al tasso di disoccupazione*, Statistiche Report, Aprile <<https://bit.ly/3OqQ7ZS>>
- Istat, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Inps, Anpal (2019), *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma <<https://bit.ly/2tL9uol>>
- Menegatti V., Zucaro R. (2012), *La contrattazione decentrata in chiave di genere. Potenzialità e limiti con particolare riguardo al salario di risultato*, in Esposito M. (a cura di), *Gender Policies Report 2021*, Roma, Inapp, pp.92-103 <<https://bit.ly/3OwonTR>>
- Sabbadini L.L., Fraboni R., Demofonti S. (a cura di) (2015), *Come cambia la vita delle donne 2004-2014*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3Vg12bi>>
- Scarponi S. (2022), Discriminazione e cura genitoriale: la modifica dell'orario imposta dal datore di lavoro è rilevante? Commento a T. Bologna Sez. Lav. 31.12.2021 n. 862 R.G., *Italian Equality Network*, 4 maggio <<https://bit.ly/3Xnvq5l>>

3. Redditi da lavoro

L'Indagine Inapp-PLUS offre la possibilità di analizzare alcune dimensioni economiche, sia individuali che familiari. Questa caratteristica consente di leggere molti fenomeni socio-demografici attraverso la dimensione economica, intesa sia come reddito da lavoro (lordo annuo per tutti o reddito netto mensile per i lavoratori subordinati) che come classe reddito mensile disponibile dalla famiglia. Queste metriche consentono una analisi (paragrafo 3.1) dei redditi da lavoro e, in particolare, dei redditi più bassi dove emerge come la fragilità degli individui sia legata a doppio filo con la loro capacità finanziaria complessiva. Nel paragrafo 3.2 si analizzano le differenze nei territori, sia relativamente alla partecipazione che alle retribuzioni. Nell'ultimo paragrafo 3.3, in termini complementari, si considera il reddito di riserva, ovvero la richiesta dell'offerta di lavoro potenziale in termini di ore al giorno e retribuzione mensile, relativamente ai controlli socio-demografici.

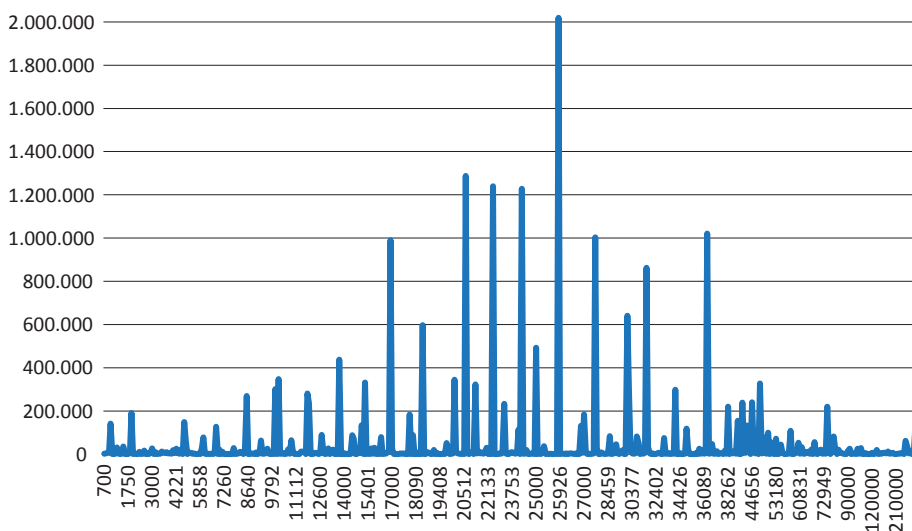
3.1 Retribuzioni

La dimensione economica del lavoro, al netto della natura campionaria della rilevazione e quindi dei ben noti limiti sulla attendibilità delle risposte sulle retribuzioni e la ricchezza personale di chi accetta liberamente di partecipare alla rilevazione, offre la possibilità di vedere congiuntamente la sfera sociale, lavorativa e retributiva. In queste pagine, il dato delle retribuzioni è inteso come un ordinatore di valore economico dell'impiego, più che come uno stimatore delle retribuzioni tout court. È bene ricordare come, in termini comparati, sia particolarmente complesso confrontare le varie fonti sui redditi da lavoro percepiti (Ministero delle Finanze, Inps, Istat) perché hanno popolazioni e definizioni eterogenee: in alcuni casi sono esclusi alcuni settori o classi dimensionali, in alcuni non sono presenti gli autonomi o i collaboratori e, infine, in altri si tratta di retribuzioni lorde (con parte degli oneri sociali o delle detrazioni), in altri nette, a volte si parla di teste, a volte di individui e a volte di posizioni lavorative.

Vediamo alcune statistiche descrittive tratte dall'Indagine Inapp-PLUS del 2021. Diamo conto prima dei redditi lordi annui al netto delle detrazioni per tutti i lavoratori (full-time e part-time, standard e atipici, dipendenti e autonomi) e poi mostriamo i redditi netti mensili per i soli lavoratori dipendenti, valori salariali la cui percezione è più immediata e su cui le persone costruiscono le proprie aspettative. In generale, si presentano i valori mediani delle grandezze economiche, ma si presentano in alcuni casi anche i valori medi che, tuttavia, sono più esposti alla dimensione campionaria.

La distribuzione dei redditi annui lordi, figura 3.1, mostra una forte concentrazione intorno ai valori compresi tra 25.000 euro indicato da 2 milioni di persone. Ben 1,7 milioni di persone indicano valori inferiori ai 10.000 euro lordi annui e una numerosa quota di redditi elevati, come si può vedere dalla lunga coda destra della distribuzione (il massimo dichiarato è di 400.000 euro lordi annui).

Figura 3.1 Redditi lordi annui, tutti i lavoratori, frequenze assolute (v.a.)

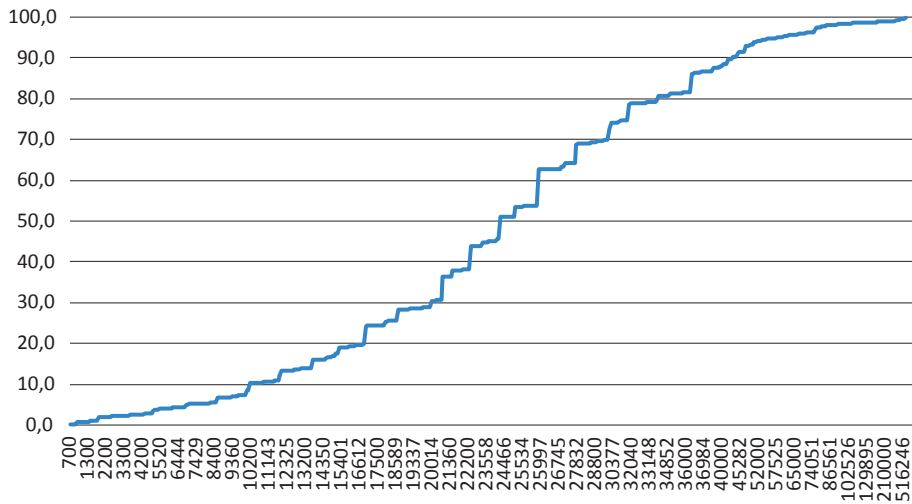


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La figura 3.2 mostra la distribuzione cumulata del reddito lordo: il 20% dei lavoratori guadagna meno di 15.000 euro lordi annui e solo il 20% ha retribuzioni superiori a 35.000 euro all'anno. La distribuzione nelle classi centrali è lineare e continua, ovvero è priva di salti. Va rimarcata la disponibilità degli intervistati a dichiarare anche guadagni considerevoli. Infatti, tipicamente nelle rilevazioni campionarie

sono forti i fenomeni di sottorappresentazione dei guadagni e delle ricchezze. La presenza di valori alti e bassi, oltre a quelli medi, ovviamente, consente di ricostruire idealtipi di individui e famiglie utili anche alla stilizzazione di politiche di sostegno, andando a vedere dove i fattori di debolezza si cumulano aumentando la marginalizzazione.

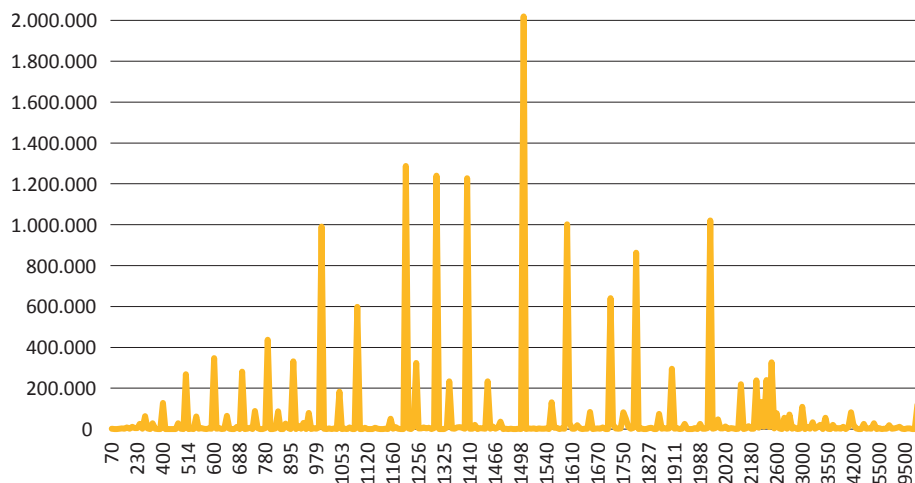
Figura 3.2 Distribuzione cumulata dei redditi lordi annui, tutti i lavoratori (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

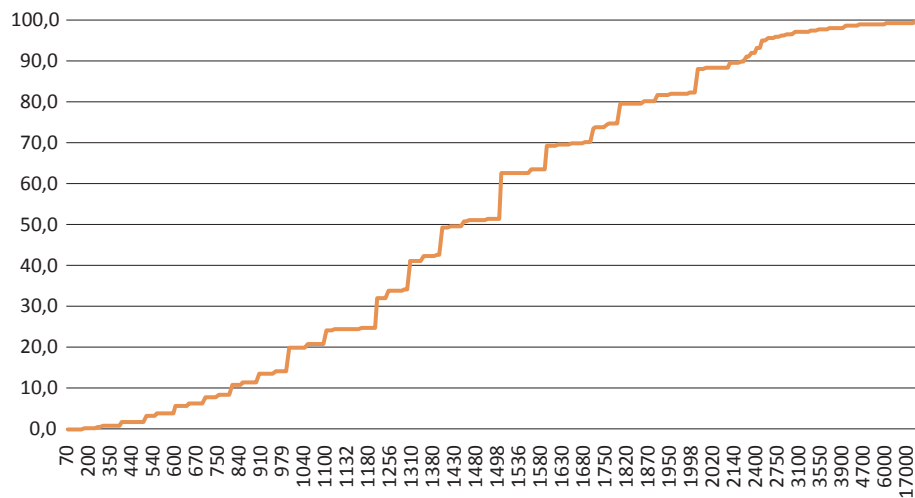
La figura 3.3 presenta la distribuzione dei redditi da lavoro per i lavoratori dipendenti: decisamente normale nella forma e addensata intorno ai valori centrali dove circa 2 milioni di lavoratori dichiara di percepire intorno ai 1.500 euro al mese. Circa il 10% dei lavoratori hanno dichiarato un importo inferiore ai 780 euro netti al mese, come si può vedere dalla figura 3.4 relativa alle percentuali cumulate. Solo il 20% dei lavoratori guadagna oltre 2.000 euro al mese.

Figura 3.3 Redditi mensili netti, per i soli lavoratori dipendenti (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

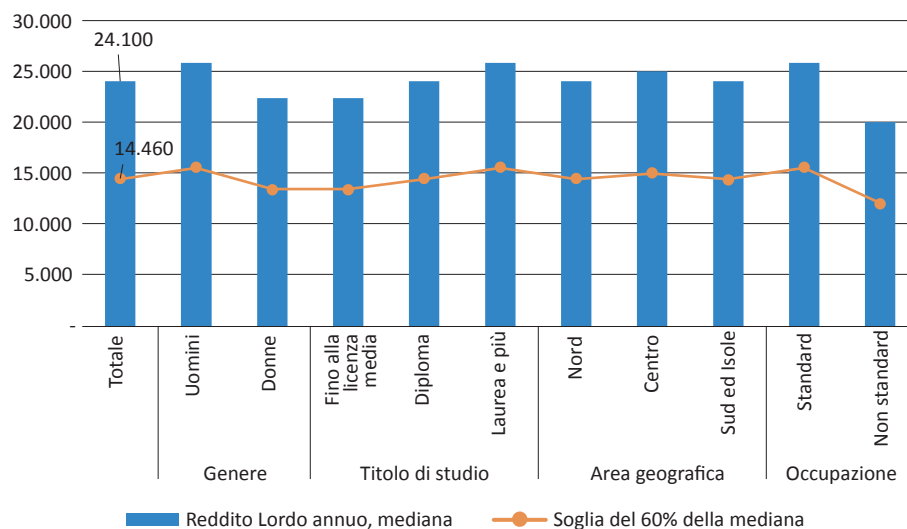
Figura 3.4 Distribuzione cumulata dei redditi mensili netti, lavoratori dipendenti (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella figura 3.5 si mostra il reddito lordo annuale¹ complessivo, per genere, istruzione, area geografica e tipo impiego. La retribuzione mediana è di circa 24.000 euro, mentre il dato medio è superiore, pari a 26.637 euro. Si mostra, per i controlli, anche il livello del 60% della retribuzione mediana, solitamente considerato il margine per un 'lavoro povero' che risulta essere di 14.460 euro lordi annui. Possiamo notare come le donne, le persone con un minor livello di istruzione e, soprattutto, i lavoratori non standard mostrino retribuzioni lorde annue più basse.

Figura 3.5 Mediana del reddito lordo annuale e soglia del 60% della mediana per tutti gli occupati, genere, titolo di studio, area geografica e tipo di occupazione (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

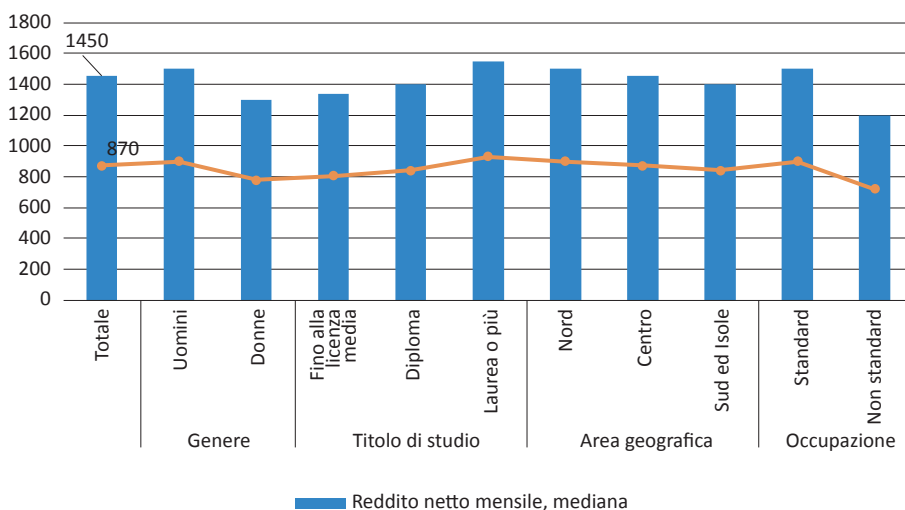
Il valore mediano del reddito netto mensile per i soli lavoratori dipendenti si ricava dalla figura 3.6 e ammonta a 1.450 euro (1.682 è il dato medio), mentre la soglia del lavoro povero in termini di netto in busta paga è di 870 euro al mese. Anche in questa lettura le donne, chi ha una istruzione più bassa, i residenti nel Sud e chi ha un lavoro non standard registrano le retribuzioni più basse.

Nel paragrafo 3.3 si avrà modo di vedere il salario di riserva delle persone in cerca di lavoro e sarà possibile confrontarlo che i salari di mercato. La prima evidenza è che le aspettative sono in linea con la realtà dell'attuale mercato del lavoro, ovvero fenomeni di disoccupazione volontaria per retribuzione insufficiente sono limitati.

¹ I redditi sono stati analizzati nel *Rapporto Inapp 2022*.

La questione irrisolta, in particolar modo per le donne e le persone che vivono in territori con una domanda di lavoro limitata, è l'analisi costi benefici di partecipare (ovvero accettare le proposte disponibili) o meno in funzione del costo complessivo. Infatti, il differenziale tra costi e benefici di lavorare in molti casi, a conti fatti, è estremamente esiguo. I costi di cura di un bambino o i costi di trasferimento sono tali che le retribuzioni di mercato arrivano appena a coprirli. Una dinamica delle retribuzioni, in linea con quella europea, aumenterebbe la capienza del reddito nel sostenere questi costi e renderebbe la partecipazione, anche dal punto di vista meramente economico, una opzione largamente preferibile.

Figura 3.6 Mediana del reddito netto mensile lavoratori dipendenti e soglia del 60% della mediana, per gli occupati dipendenti, genere, titolo di studio, area geografica e tipo di occupazione (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Le retribuzioni presentate sono complessive senza distinzione per intensità oraria. Nella tabella 3.1 si presenta la distinzione per regime orario, distinguendo tra full-time e part-time. Questa disaggregazione fornisce un peso del differenziale di genere (*gender pay gap*) al netto della modulazione dell'orario di lavoro (Newell 2020). Premesso che il *gender pay gap* fornito dall'Eurostat è in media oraria per i dipendenti in imprese con più di 10 addetti, autonomi esclusi, la retribuzione media sconta una differenza di genere di oltre 3.000 euro per gli impieghi part-time e di oltre 7.000 euro per gli impieghi full-time, sempre a sfavore delle donne (si rimanda al par. 5.4 per un approfondimento).

Questa differenza sistematica tra la retribuzione delle donne rispetto a quella degli uomini sconta un assetto di cura della famiglia che ancora si appoggia prevalentemente sulla componente femminile. Le retribuzioni più basse (I quartile) e quelle mediane sono anch'esse sistematicamente più basse per le lavoratrici. Le retribuzioni medie femminili sono del 20% inferiori a quelle degli uomini per un impiego a tempo pieno, del 16% inferiori per un lavoro part-time.

Tabella 3.1 Redditi lordi annui per genere per i lavoratori full-time, part-time e gender pay gap (euro e %)

		Part-time	Full-time		Part-time	Full-time
Uomini	Media	20.538	36.560	Gender pay gap euro	Media	-3.376
	I Quartile	13.506	22.329		I Quartile	-2.532
	Mediana	16.986	26.247		Mediana	-1.781
Donne	Media	17.162	29.202	Gender pay gap%	Media	-16,4
	I Quartile	10.974	21.438		I Quartile	-18,7
	Mediana	15.205	25.000		Mediana	-10,5

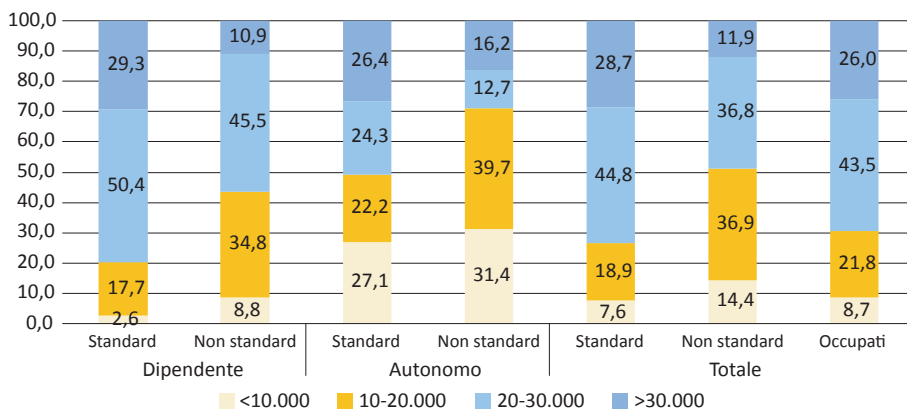
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella figura 3.7 vediamo la composizione qualitativa (classi di reddito da lavoro lordo annuo) delle retribuzioni secondo una doppia classificazione: dipendenti/autonomi e standard/non standard.

L'incidenza nella classe più bassa di retribuzione lorda annua, pari a 0-10.000 euro, è maggiore per i lavoratori non standard (14,4%), specialmente per il versante autonomo (31%).

In termini comparati, all'interno di un comune mercato del lavoro, la componente non standard è la più penalizzata in termini di retribuzione, ovvero ha guadagni più bassi. E, in particolare, la componente indipendente del lavoro non standard è quella più penalizzata: oltre il 31% ha retribuzioni sotto i 10.000 euro lordi annui. In generale poco meno del 9% ha retribuzioni inferiori a 10.000 euro lordi annui e solo il 26% degli occupati ha una retribuzione annua superiore ai 30.000 euro lordi.

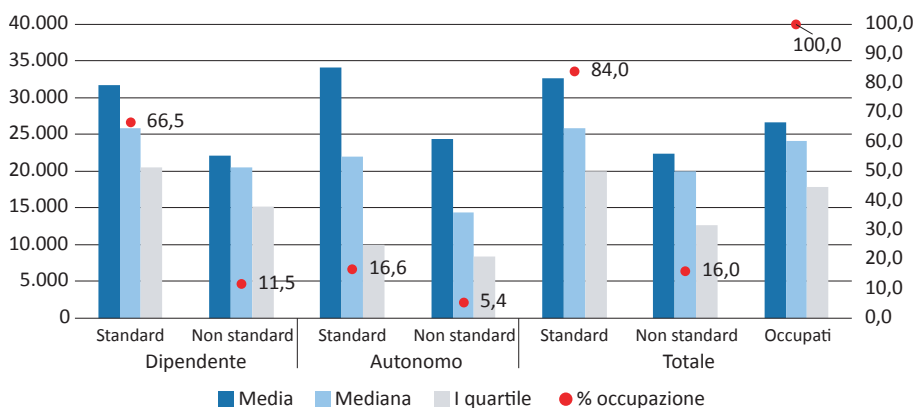
Figura 3.7 Redditi lordi annui per i lavoratori subordinati e autonomi, distinti tra standard e non standard e classi di retribuzione in euro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La figura 3.8 mostra la dimensione del lavoro nella doppia classificazione autonomo-dipendente e standard-non standard con i valori del I decile, media e mediana. Gli autonomi standard dichiarano di percepire circa 34.000 euro lordi all'anno (il valore più alto), poco inferiore è il dato del lavoratore dipendente standard, pari a circa 32.000 euro. Sistematicamente più bassi i livelli mediani. La stabilità occupazionale è associata ai livelli di retribuzione superiori.

Figura 3.8 Redditi lordi annui per i lavoratori subordinati e autonomi, distinti tra standard e non standard, media e mediana, I quartile (asse sx) e quota sull'occupazione (asse dx) (euro e %)

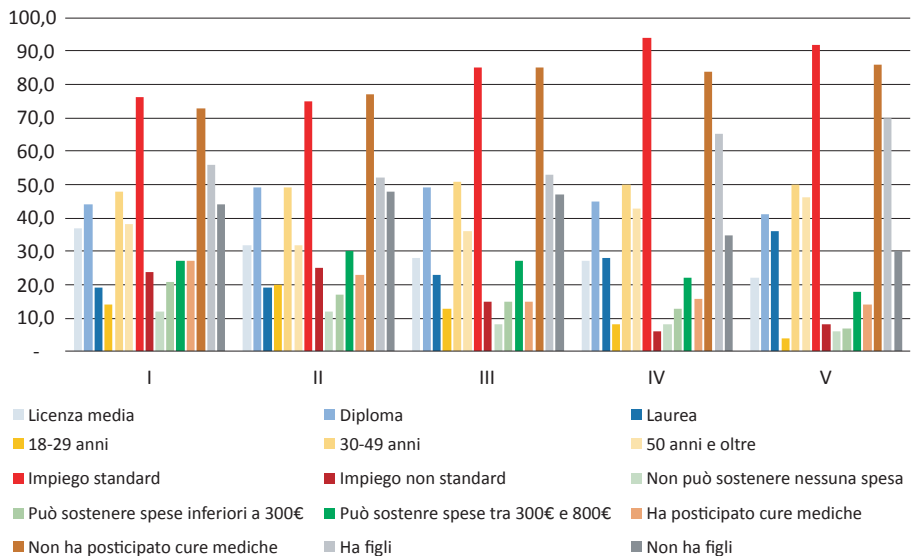


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Decisamente contenute le retribuzioni dei lavoratori non standard (impieghi atipici) che incidono per il 16% dell'occupazione complessiva e mostrano medie lorde annue tra i 22.000 euro (dipendenti) e i 24.000 euro (autonomi). Decisamente a rischio povertà i percettori di reddito che rientrano nel I decile, con retribuzioni insufficienti a condurre una vita economicamente indipendente. Il lavoro povero, ovvero che si caratterizza per basse retribuzioni e quindi livelli di consumo e risparmio modesti, rappresenta una involuzione storica rispetto al ruolo costituzionalmente deputato al lavoro quale strumento di emancipazione. Infatti, la trappola della precarietà consente solo consumi di sussistenza, privando l'individuo della possibilità di affermarsi con il proprio lavoro. Inoltre, livelli economici così bassi non consentono di sostenere le finanze pubbliche e di alimentare la provvista previdenziale.

La figura 3.9 divide la popolazione in quintili di reddito lordo annuo, considerando che il primo e secondo quintile rappresentano gli occupati con retribuzioni basse o lavoro povero. I decili più bassi rappresentano i redditi sotto la soglia del 40% della mediana (da non confondere con le altre soglie che identificano lavoratori a bassa retribuzione). In questa parte della distribuzione si trovano soprattutto lavoratori con istruzione media inferiore, giovani, lavoratori con impieghi non standard, individui che sono in difficoltà a far fronte a spese improvvise o hanno già posticipato cure mediche.

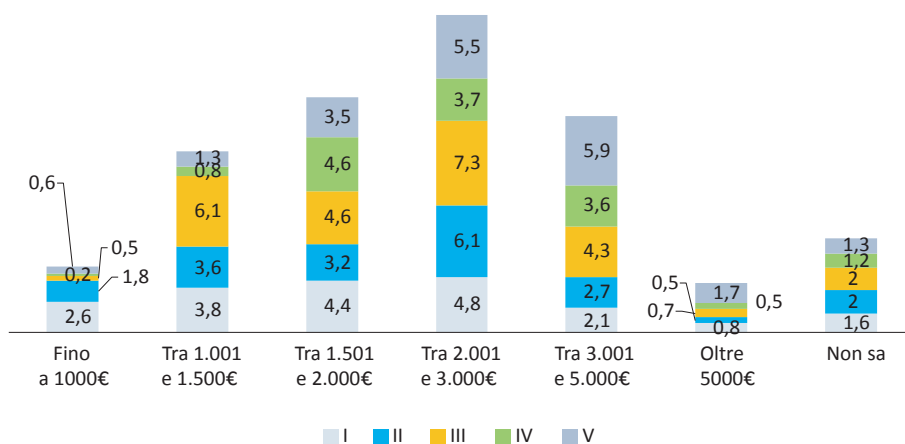
Figura 3.9 Quintili del reddito lordo annuo per alcuni controlli (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Ribadiamo come queste analisi si basino esclusivamente sul reddito da lavoro e non sulla ricchezza familiare, rientrando nella tematica della dinamica salariale, livelli di retribuzione e premialità. Tuttavia, nella figura 3.10 si cerca di fare un raccordo tra redditi da lavoro e redditi familiari. Si nota come sia elevata l'associazione tra retribuzioni basse e redditi familiari bassi e questa concentrazione di disagio economico produce un moltiplicatore di svantaggio che aumenta le fragilità. Se consideriamo il doppio vincolo (reddito familiare e retribuzione individuale) vediamo che il 12% degli intervistati sono in condizioni di lavoro povero in una famiglia povera. Ovvero c'è un moltiplicatore di svantaggio che acuisce la fragilità e la precarietà di vita di queste persone e di queste famiglie che davanti ad un imprevisto entrano in crisi. Questa polarizzazione andrebbe tenuta in debito conto in fase di disegno di politiche di sostegno alla famiglia e all'individuo per ridurre (anche con la leva fiscale) le disuguaglianze sociali presenti.

Figura 3.10 Fasce di reddito mensile familiare e quintili di reddito da lavoro lordo annuo (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Sulla scorta delle evidenze illustrate negli ultimi grafici, appare evidente un problema di disequilibrio nel mercato del lavoro (dovuto ad un eccesso di impieghi non standard e a retribuzioni troppo basse) che rappresenta la vera minaccia per la sostenibilità del nostro sistema economico. Infatti, livelli così bassi di retribuzione per larghe parti della popolazione unita alla precarietà lavorativa perdurante comportano consumi modesti, risparmi nulli e contribuzione insufficiente, sia a produrre un montante contributivo, sia a sostenere le spese correnti del sistema

previdenziale oltre che per sostenere il fabbisogno dello Stato. Appare necessaria una riflessione sulla fase di ingresso e stabilizzazione del lavoratore per non dover poi posticipare in maniera innaturale il momento del ritiro dal lavoro.

3.2 Divari economici territoriali

I territori sono particolarmente eterogenei per livelli occupazionali e specializzazioni produttive, ricchezza delle famiglie e disponibilità dei servizi pubblici. Le macroaree contengono al loro interno dorsali commerciali, distretti produttivi e aree sociali molto articolate, ovvero sono sistemi articolati e complessi, legati alle infrastrutture pubbliche e private.

Il Mezzogiorno è interessato da decenni da processi di divergenza territoriale delle principali variabili economiche, circostanza che mina la coesione territoriale e sociale del nostro Paese (Svimez 2021).

Uno dei principali problemi del mercato del lavoro italiano è rappresentato da un tasso di disoccupazione (9,5) più alto rispetto alle media europea (7,0)² di 2,5 punti percentuali. Quasi la metà dei disoccupati italiani (2,28 milioni) viene dal Mezzogiorno (1,11 milioni)³. Il divario rispetto al Nord (tasso di disoccupazione 6%) resta ampio con circa 10 punti percentuali, presentando le regioni meridionali un tasso di disoccupazione pari al 16,4%⁴.

Questa situazione assume risvolti drammatici per i giovani e per le donne. In particolare, i giovani che non lavorano né studiano, fotografati dall'indicatore Neet⁵, nel Mezzogiorno sono più del doppio (36,1%) di quelli registrati nel Nord (17,5%)⁶. Se si considera il dato relativo alle sole donne, l'incidenza dei Neet nelle regioni meridionali sale al 40,2% con punte del 43,5% in Campania. La bassa occupazione è una delle principali fonti di disuguaglianza tra i redditi familiari nel Mezzogiorno (Banca d'Italia 2019). Mentre nelle regioni settentrionali gran parte dei nuclei familiari può contare sul reddito da lavoro di due o più componenti, al Sud prevalgono le famiglie monoreddito spesso unito ad un impiego non stabile. La maggior parte degli occupati, come si evince in maniera evidente leggendo il cartogramma di sinistra nella figura 3.11 risiede nel Nord-Ovest (30,6%) e nel Nord-Est (22,2%) mentre i valori più bassi li ritroviamo al Sud (17,2%) e nelle Isole (8,3%). Invece, le persone in cerca di lavoro, così come gli altri inattivi, risultano essere maggiormente concentrati al Sud.

² Eurostat, Unemployment rate – annual data, age class 15-74, 2021.

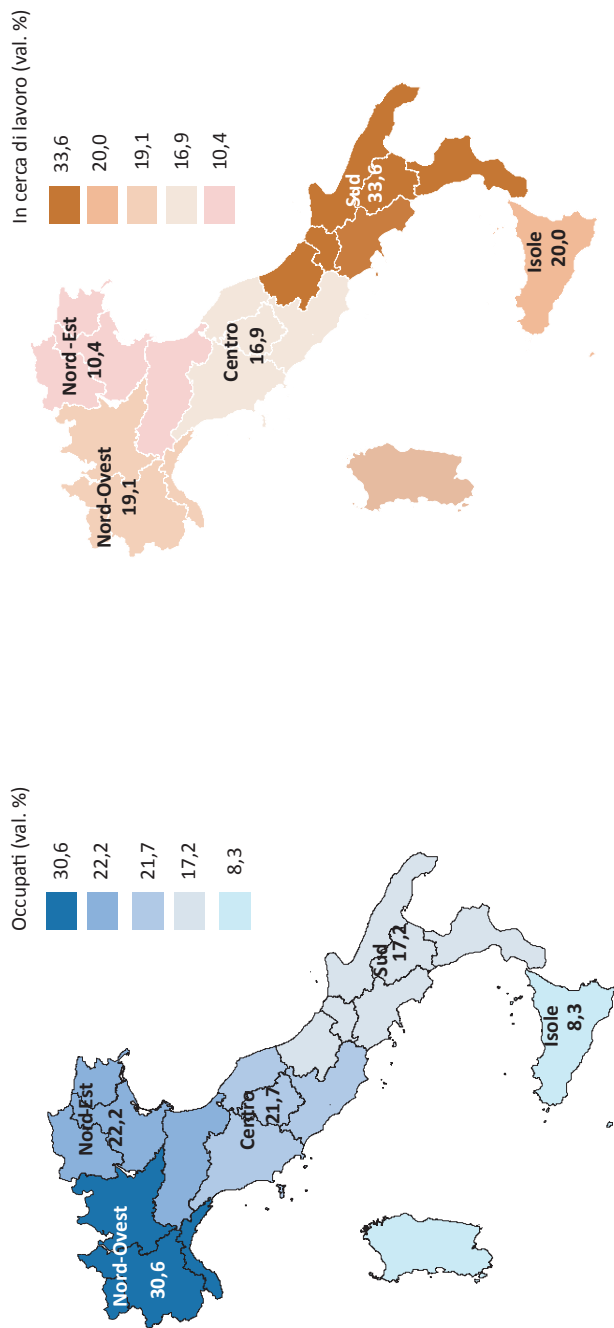
³ Istat, persone in cerca di occupazione 15-74 anni, ultimo trimestre 2021.

⁴ Istat, tasso di disoccupazione, 15-74 anni, 2021.

⁵ Not in Education, Employment or Training.

⁶ Istat, incidenza dei giovani Neet di 15-34 anni (non occupati e non in istruzione), 15-34 anni, 2020.

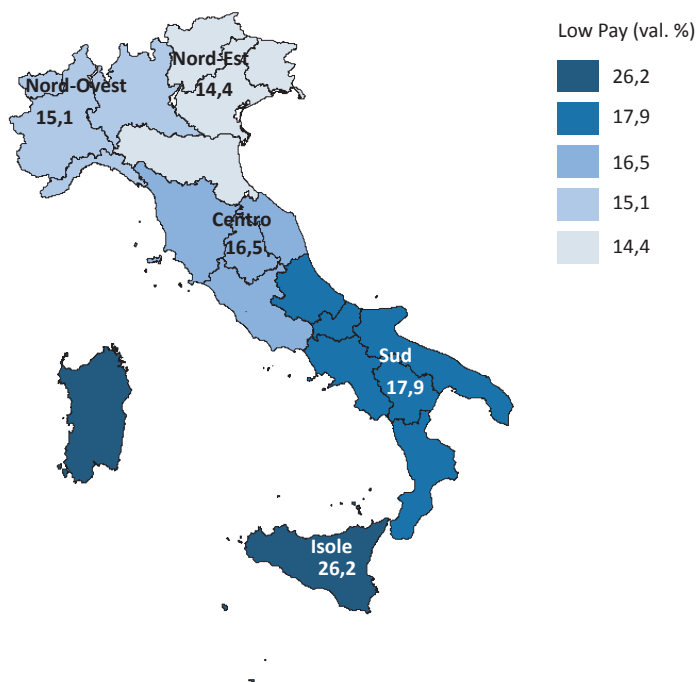
Figura 3.11 Distribuzione geografica degli occupati e delle persone in cerca di lavoro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Uno degli aspetti che maggiormente caratterizzano il mercato del lavoro nel mezzogiorno è rappresentato dalle basse retribuzioni. Questa condizione oltre ad aumentare la povertà lavorativa (il così detto *working poor*) indebolisce la domanda interna di bene e servizi, con un effetto negativo sulla crescita endogena di tipo *wage led* (Resce 2018). La definizione di lavoro povero è complessa, e la bassa retribuzione del singolo individuo è solo una delle componenti, in genere si guarda al complesso della condizione economica della famiglia (Gruppo di lavoro Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa 2021). Di seguito si illustrano i risultati che emergono da una definizione dei *low pay*, ovvero di coloro che percepiscono una retribuzione al di sotto della soglia di povertà calcolata come il 60% delle retribuzioni lorda mediana mensile, sia per i dipendenti che per gli autonomi. La (figura 3.12) mostra la distribuzione geografica dell'incidenza dei *low pay* sul totale degli occupati. È evidente una concentrazione dei percettori di retribuzioni al di sotto della soglia di povertà nelle Isole (26.2%) e nel Sud (17,9%). In ordine decrescente seguono Centro (16,5%), Nord-Ovest (15,1%) e Nord-Est (14,4%).

Figura 3.12 Distribuzione geografica dei low pay (%)

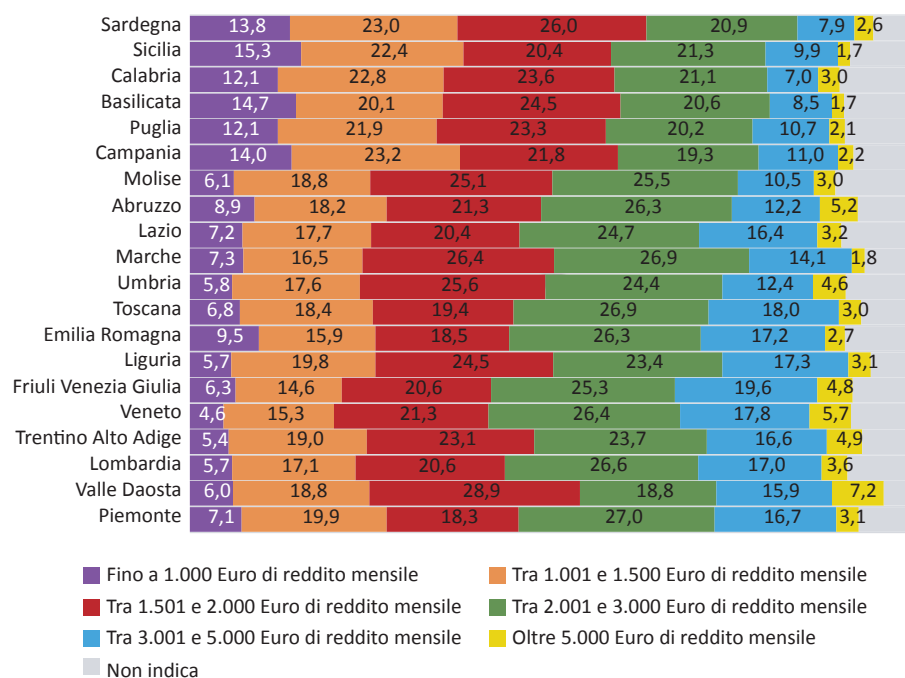


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Oltre alle retribuzioni, l'indagine Inapp-PLUS permette di sondare altri aspetti che attengono alle condizioni economiche familiari piuttosto che alle condizioni reddituali del singolo individuo.

In primo luogo, la figura 3.13 mostra la distribuzione geografica della ricchezza familiare. I valori più bassi si concentrano nel Mezzogiorno. Infatti, le regioni con più di un terzo di famiglie con un reddito non superiore ai 1.500 euro mensili sono in ordine: Sicilia (37,7%), Campania (37,2%), Sardegna (36,8%), Calabria (34,9%), Basilicata (34,8%) e Puglia (34,0%).

Figura 3.13 Distribuzione geografica della disponibilità economica delle famiglie (%)



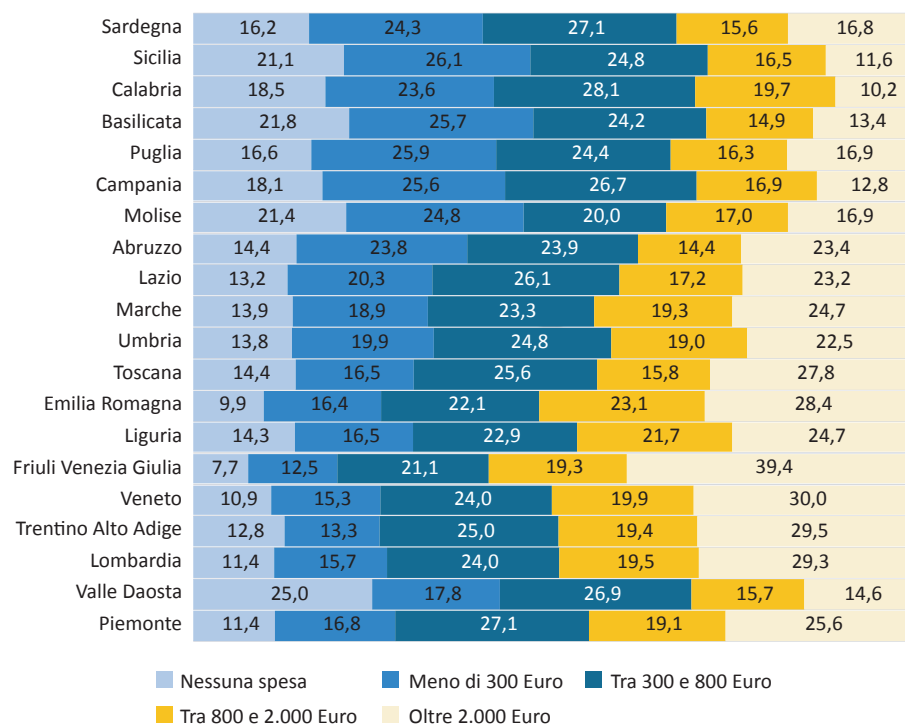
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Questa condizione delle famiglie abbassa la capacità delle famiglie meridionali di poter far fronte a delle spese inattese anche di piccolo importo come dimostra la figura 3.14. Nel Mezzogiorno si concentra più della metà delle famiglie che non riescono a far fronte ad una spesa improvvisa di 800 euro, in ordine: Campania (52,3%), Calabria (51,6%), Sardegna (51,4%), Sicilia (50,9%), Puglia (50,2%), Basilicata (50,0%). Le altre regioni del Sud non sono molto distanti: Abruzzo (47,8%) e Molise (44,7%).

Questa condizione generalizzata di povertà non viene alleviata dalla qualità dei servizi. Nella figura 3.15 si riporta un indicatore sintetico sui giudizi espressi dagli intervistati sulla qualità dei servizi: trasporti pubblici; condizioni di abitabilità; sanità di base; sanità di emergenza; uffici pubblici; istruzione.

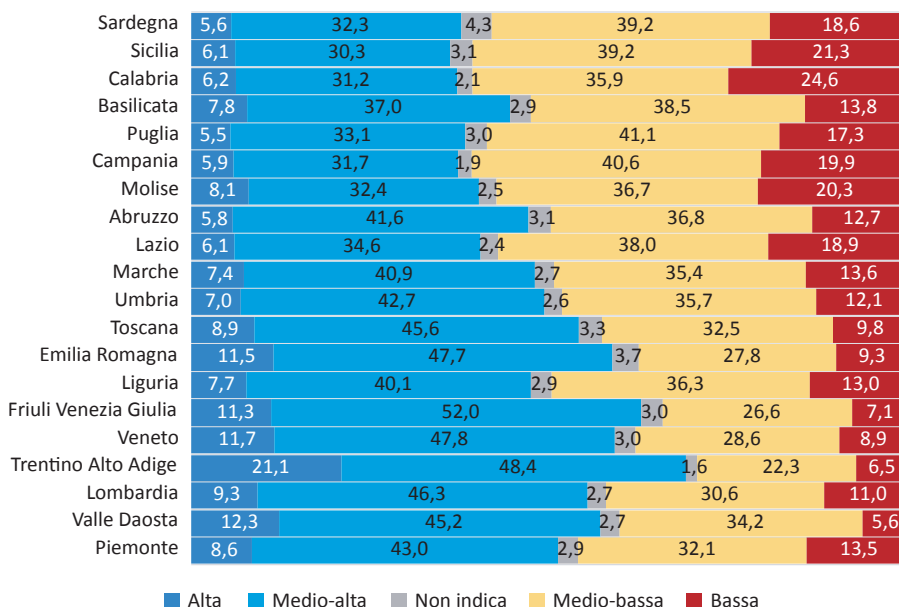
I giudizi più bassi sulla qualità dei servizi si registrano proprio al Sud. In particolare, la percentuale degli individui che considerano i servizi di 'bassa' e 'medio bassa' qualità, per regione è la seguente: Campania (60,5%), Calabria (60,5%), Sicilia (60,5%), Puglia (58,4%), Sardegna (57,8%), Molise (57,1%), Basilicata (52,3%), Abruzzo (49,5%). Tra le regioni non del Sud si evidenzia una situazione altrettanto disagiata anche nel Lazio (56,9%).

Figura 3.14 Distribuzione geografica della resilienza (capacità di far fronte autonomamente) a spese impreviste (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 3.15 Distribuzione geografica della qualità dei servizi (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

3.3 Salario di riserva

La partecipazione lavorativa è frutto di una analisi costi benefici che contempla il reddito che si può ottenere impiegando una certa quantità di tempo nel lavoro. In altre parole, al di là delle istanze culturali legate alla propria autodeterminazione e aspirazioni personali, in termini meramente economici è l'utilità attesa relativa all'occupazione. La soglia di accettazione, ovvero la retribuzione per cui si è disposti ad accettare l'offerta di lavoro e la relativa attività, è detta 'salario di riserva' (Sestito e Viviano 2011).

Questo livello economico è frutto di aspettative personali, legate alla propria istruzione, al contesto familiare e al territorio in cui si vive, alla percezione della situazione economica, ma è pure esposta a forti asimmetrie informative che a volte creano aspettative troppo alte (fuori mercato) e altre troppo basse (quando il timore di non trovare altre opportunità fa scendere le aspettative). Insomma, il livello del salario di riserva, in questi mesi, è particolarmente rilevante, ad esempio, per il *set up* dei benefici economici da far erogare alle istituzioni di sostegno alle persone in difficoltà, in cerca di lavoro o fragili. I prezzi (salari) e le quantità (lavo-

ratori) di mercato sono alla costante ricerca di un punto di equilibrio, in funzione del territorio, del settore, del livello professionale, dell'istruzione.

L'offerta di lavoro giornaliera (espressa in ore di lavoro al giorno) da parte delle persone in cerca di lavoro, tabella 3.2, si concentra su quattro modalità: il 48% vorrebbe lavorare le canoniche 8 ore al giorno, il 20% vorrebbe un impegno leggermente inferiore pari a 6 ore (magari per 6 giorni) e il 16% vorrebbe un classico part-time da 4 ore al giorno. Il 9% offre 5 ore, invece le altre modalità sono residuali. Questo è bene tenerlo presente perché nelle presentazioni che seguono mostreremo la curva di offerta di lavoro 'teorica o potenziale' e, per linearità grafica, comprenderà tutte le ore di lavoro possibili ma, come detto, le frequenze sottostanti sono tali da rendere attendibili solo le modalità 4, 5, 6 e 8 ore al giorno. Le altre modalità potrebbero presentare dei valori anomali, frutto della bassa frequenza delle risposte sottostanti. Ovviamente, la digitalizzazione del lavoro modifica molto la modulazione dell'offerta di lavoro. Chiaramente la disponibilità di una quota di lavoro da remoto aumenta la disponibilità e la richiesta di impieghi con orario più lungo. Quindi, nel prossimo futuro si dovrà indagare non solo l'offerta di lavoro potenziale ma anche la modalità di erogazione della prestazione, un mix di opportunità che potrebbe attivare molte persone, in particolar modo donne e residenti in aree interne o con bassa domanda di lavoro. Queste possibilità offerte dall'innovazione tecnologica e organizzativa sono state trattate nei capitoli 2 e 10.

Tabella 3.2 Offerta di lavoro oraria potenziale, persone in cerca di lavoro per genere (v.a. e %)

Ore al giorno	Uomini		Donne		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
3	2.275	0,1	5.067	0,1	7.343	0,1
4	145.193	5,7	857.360	23,9	1.002.553	16,4
5	127.279	5,0	420.244	11,7	547.524	8,9
6	417.192	16,4	852.625	23,8	1.269.817	20,7
7	96.135	3,8	118.179	3,3	214.314	3,5
8	1.673.159	65,9	1.277.474	35,6	2.950.633	48,2
9	34.484	1,4	24.730	0,7	59.214	1,0
10	43.037	1,7	32.399	0,9	75.436	1,2

Ci sono oltre **2 milioni di donne** potenzialmente occupabili se aumentassero le opportunità a tempo ridotto

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

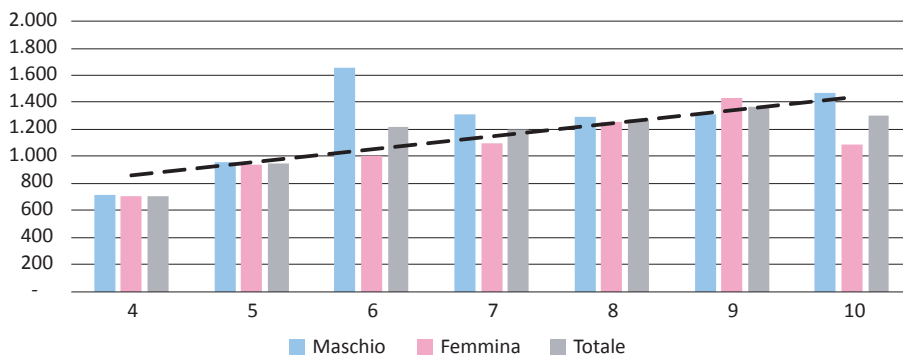
È evidente come gli uomini siano tipicamente interessati ad un impegno full-time (66%) al contrario delle donne che hanno una maggiore modulazione nell'offerta di lavoro, frutto di una strategia di conciliazione lavoro-vita privata più articolata. L'offerta di lavoro part-time complessiva (da 4 a 6 ore al giorno) femminile attivabile conta 2 milioni di donne. Visto il perdurante problema della bassa partecipazione lavorativa delle donne e le innumerevoli innovazioni organizzative offerte dalla tecnologia, è necessario attivare questo potenziale, tanto più in vista di una costante domanda di lavoro in evasione e la (bassa) dinamica demografica.

L'offerta potenziale consente di verificare il salario di riserva delle persone in cerca di lavoro, associando alla modulazione oraria le richieste salariali espresse in termini di retribuzione mensile, figura 3.16.

Il tipico andamento crescente della 'curva di offerta di lavoro' è confermato (linea tratteggiata). Si nota un forte allineamento (dovuto anche alla scelta di utilizzare la mediana anziché la media del salario richiesto). I livelli sono coerenti (al crescere dell'offerta di impegno lavorativo aumenta la richiesta economica).

Sostanzialmente l'offerta di lavoro potenziale per un part-time si attiverebbe per un impiego che garantisca almeno 700 euro al mese. La richiesta per un full-time è di circa 1.200 euro al mese. Livelli in linea con le retribuzioni medie che abbiamo appena mostrato. Non sembrano presenti fenomeni di richieste fuori mercato.

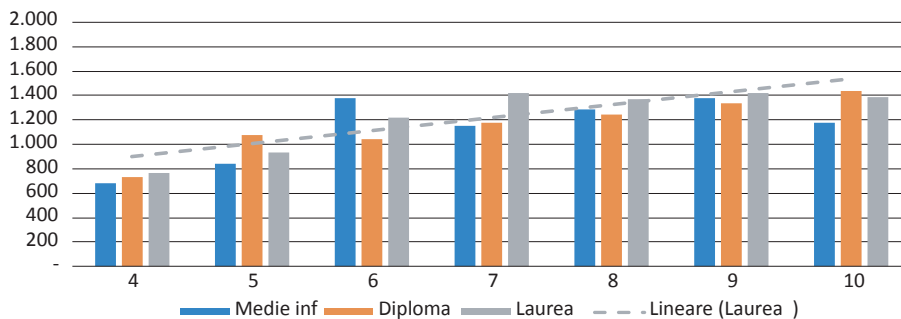
Figura 3.16 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per genere (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Considerando il livello di istruzione (figura 3.17), le richieste salariali non sembrano particolarmente diverse: i laureati hanno richieste appena superiori ai diplomati, i quali sono su livelli poco superiori a chi ha al massimo la terza media, ma il range è assai contenuto (100 euro per un part-time e 150 euro per un full-time).

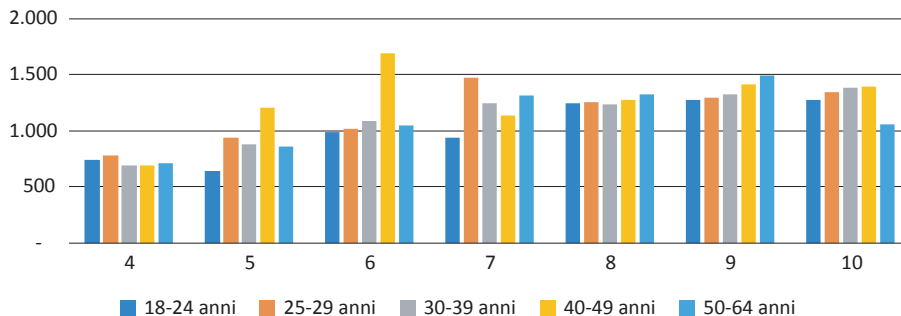
Figura 3.17 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario medio mensile, per titoli di studio (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Anche controllando per classe d'età (figura 3.18) i livelli salariali richiesti sono crescenti rispetto all'offerta, ma piuttosto allineati rispetto all'età, segno che quando si è alla ricerca di un lavoro si creano aspettative coerenti con l'attuale livello di mercato.

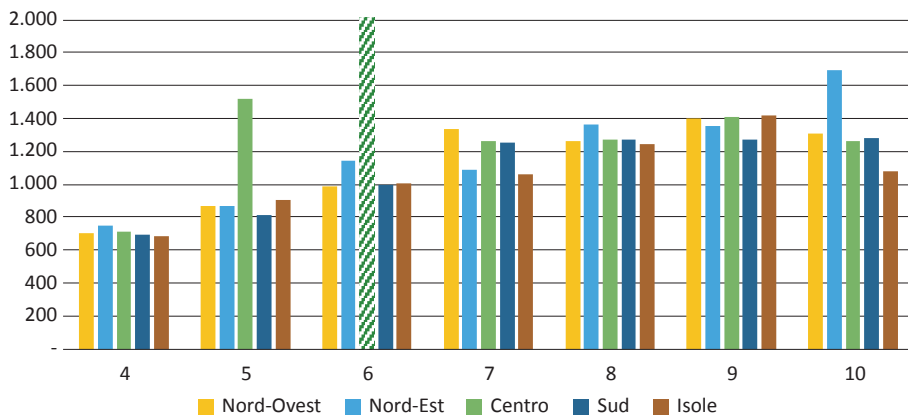
Figura 3.18 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario medio mensile, per classe d'età (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Contrariamente ad alcune narrazioni, anche controllando per area geografica (figura 3.19), l'allineamento delle richieste è piuttosto alto, per tutte le zone del Paese. Ci sono alcuni valori non attendibili, presentati con il tratteggio. Interessante vedere come le aspettative salariali si formino a livello di mercato del lavoro nazionale e non in termini di mercato del lavoro locale.

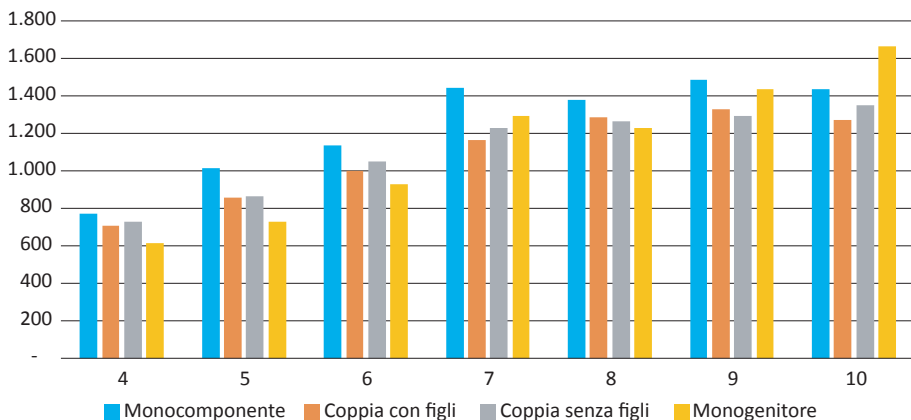
Figura 3.19 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per area geografica (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La tipologia familiare (figura 3.20), incide particolarmente sulle richieste salariali: tra un single e un monogenitore le aspettative si abbassano significativamente, anche di 150 euro. Più allineate le richieste dei lavoratori che vivono in coppia.

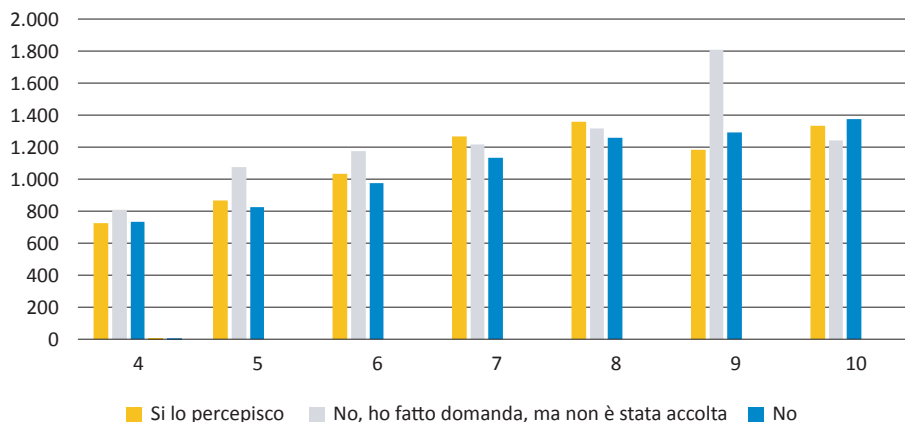
Figura 3.20 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per tipo famiglia (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Infine, figura 3.21, si mostrano i percettori di Reddito di cittadinanza, in quanto si è ritenuto che la presenza di uno pseudo reddito di base avrebbe potuto alimentare un aumento del salario di riserva per i percettori e richiedenti il Reddito di cittadinanza. Non sembra esserci un effetto chiaro in questi termini.

Figura 3.21 Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per prossimità al Reddito di cittadinanza (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La lettura in termini descrittivi non può produrre una valutazione del nesso tra Reddito di cittadinanza e soglia alla partecipazione (in termini sia orari che salariali), tuttavia non pare esserci stato il tanto decantato effetto disincentivo alla partecipazione individuale, almeno in termini di offerta di lavoro palese, anche perché l'assegno per i percettori è familiare e l'importo consente solo consumi di sussistenza. A riguardo, rimane sospeso il giudizio del cumulo tra RdC e lavoro nero, opzione sovente disponibile che, tuttavia, rientra nel più generale problema dell'azzardo morale (opportunismo, infedeltà) connesso alle politiche sociali.

Proprio la difficoltà di unire retribuzioni palesi e opache con la capacità di spesa (la c.d. ricchezza familiare reale) è uno dei principali problemi nel disegno delle politiche sociali, della tassazione e del set-up dei servizi per il lavoro, per l'istruzione, ecc. Questa informazione parziale comporta un sistema di condizionalità molto invasivo e spiacevole che, paradossalmente, non è in grado di cogliere i comportamenti opportunistici e le false dichiarazioni, pregiudicando l'esito anche delle migliori politiche. Questi due piani spesso vengono confusi, producendo narrazioni non frutto di evidenze, con la produzione di uno stigma sociale che cade proprio sui beneficiari che hanno effettivamente i titoli per poter ottenere il sussidio o l'aiuto.

Bibliografia

- Banca d'Italia (2019), *Lo sviluppo del Mezzogiorno: una priorità nazionale. Intervento del Direttore generale della Banca d'Italia Fabio Panetta*, Foggia, 21 settembre 2019, Roma, Stabilimento del Poligrafico e Zecca dello Stato <<https://bit.ly/3GGc9X0>>
- Gruppo di lavoro Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa (a cura di) (2021), *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, Roma, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali <<https://bit.ly/3gofkba>>
- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma, Inapp
- Mandrone E., Meli E. (2019), La prospettiva familiare nella riuscita sociale: il ruolo della dote familiare degli individui, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, n.1, pp.53-56
- Newell L.N. (2020), Gender inequality in Italy at the time of the pandemic, *Contemporary Italian Politics*, 12, n.3, pp.275-277
- Resce M. (2018), Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale, *Economia & Lavoro*, n.3, pp.153-178
- Sestito P., Viviano E. (2011), Reservation Wages: Explaining Some Puzzling Regional Patterns, *Labour*, 25, n.1, pp.63-88
- Svimez (2021), *Rapporto Svimez 2021 sull'economia e la società del Mezzogiorno*, Roma, Svimez

4. Reddito di cittadinanza e contesto familiare

Il presente capitolo offre una panoramica del Reddito di cittadinanza (RdC) partendo dalla conoscenza dell'esistenza di misure di sostegno al reddito da parte della popolazione. Il secondo paragrafo affronta il tema dell'accesso al RdC osservando le differenze socio-economiche e occupazionali e distinguendo tra beneficiari effettivi, potenziali, individui non a conoscenza dell'esistenza del RdC e non beneficiari. Nel successivo paragrafo ci si concentra sulle caratteristiche dei beneficiari che hanno sottoscritto un Patto per l'inclusione sociale. In ultimo si guarda al RdC quale misura di stimolo e di spinta sia a cercare un lavoro, sia a percepire diversamente la propria situazione che il contesto.

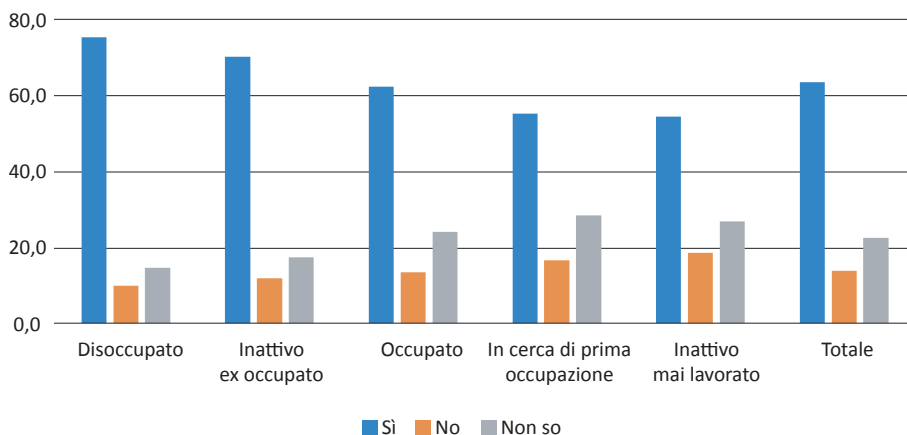
4.1 Asimmetrie informative nell'accesso alle politiche sociali

Nel questionario dell'Indagine Inapp-PLUS 2021 è presente un'ampia sezione sulle misure di sostegno al reddito che, tra le altre questioni approfondisce il tema della conoscenza e dell'accesso alle principali misure quali il Reddito di cittadinanza (RdC) e l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE). Tale sezione ha permesso di elaborare alcune importanti analisi sulle dimensioni collegate all'accesso alle politiche sociali che si uniscono alle elaborazioni già sviluppate sul tema (Inapp 2022; D'Emilione *et al.* 2021; De Angelis e Van Wolleghem 2022). Dopo una serie di sperimentazioni locali, la prima misura di sostegno al reddito nazionale a carattere universale, il Reddito d'Inclusione (Rel), è stata inserita nell'ordinamento italiano a fine 2017, con enorme ritardo rispetto agli altri Paesi OCSE. A marzo del 2019 il Rel ha lasciato il posto al RdC che è stato ampiamente 'pubblicizzato' a livello mediatico. Nonostante tale promozione, i dati Inapp-PLUS 2021 mostrano che solo il 59% della popolazione dichiara di sapere cosa sia una misura di sostegno al reddito. Mentre alla domanda più precisa sull'esistenza di una misura di sostegno al reddito in Italia il 63% risponde che lo stato italiano ne è dotato, il 14% dice che non esiste una tale misura in Italia e il 23% afferma di non saperlo.

Da una prima analisi, tra quelli che dichiarano che non esiste o che non sanno se esista una misura di sostegno al reddito, emerge (figura 4.1) che le persone meno informate sono gli inattivi che non hanno mai lavorato e le persone in cerca di prima occupazione (rispettivamente 46% e 45%).

Inoltre, il 45% dei giovani (18-29 anni), il 43% dei meno istruiti (fino alla licenza media), il 38% dei residenti al Sud e nelle Isole e, guardando alla tipologia familiare, il 41% dei monocomponenti dichiara che in Italia non c'è una misura di sostegno al reddito nazionale o non ha contezza della sua esistenza, rispetto al 36% della media nazionale.

Figura 4.1 Conoscenza dell'esistenza di misure di sostegno al reddito per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tali dati mostrano che la maggioranza delle persone scarsamente informate è proprio quella più esposta al rischio di povertà e più distante dal mercato del lavoro (in cerca di prima occupazione e inattivi che non hanno mai lavorato) quasi ad indicare, come già indicato dalla letteratura (Dasgupta 2000), che l'esclusione dal mercato del lavoro possa generare anche un'emarginazione sistematica. Tuttavia, in alcuni casi è anche vero il contrario e sarebbe, ovviamente fondamentale avere la possibilità di approfondire per spiegare meglio la direzione di tale relazione. Per determinare il reale livello di benessere economico degli intervistati, abbiamo utilizzato una proxy del database PLUS che si riferisce alla capacità di affrontare spese impreviste con risorse proprie: più la spesa è bassa o al limite nulla, più sappiamo di avere a che fare con vulnerabilità sociali elevate o estreme. Se ci si

concentra solo sugli inattivi che non hanno mai lavorato, emerge che il 49% risulta essere vulnerabile economicamente in quanto non in grado di affrontare spese impreviste superiori ai 300 euro (contro una media del 34%). Si tratta dunque, presumibilmente, di persone che non possono permettersi la loro condizione di inattività ma, come noto, spesso succede che potrebbero essersi arresi e smesso di cercare lavoro, ma anche di informarsi sulle possibilità a loro rivolte.

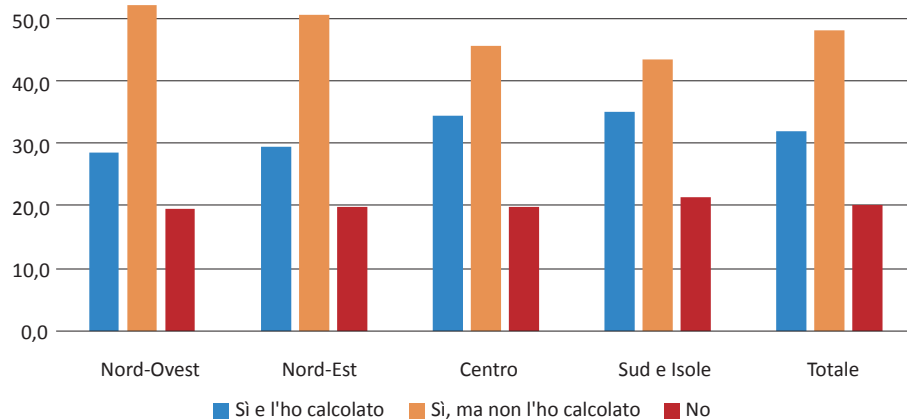
In letteratura (Daigneault e Macé 2019; van Oorschot 1998) è stata assai sostenuta l'importanza del tema della conoscenza delle politiche sociali, osservando come la mancata informazione risulti infatti essere una delle ragioni principali degli scarsi livelli di *take-up* delle politiche. Bassi livelli di *take-up*, a loro volta, minano l'efficacia stessa delle politiche e il raggiungimento dei obiettivi fissati dal policy maker. Altre analisi (De Angelis e Van Wolleghem 2022) avevano già evidenziato un'asimmetria informativa rispetto alla conoscenza del RdC che penalizzava proprio le persone che risultavano allo stesso tempo maggiormente esposte al rischio di povertà.

Con lo scopo di capire se l'impatto mediatico del RdC abbia aiutato a diffondere l'informazione a chi avesse maggiormente bisogno della policy, viene qui dunque indagato il tema della conoscenza delle misure di sostegno al reddito e del principale canale di accesso alle politiche sociali, ovvero l'ISEE.

L'ISEE è divenuto lo strumento principale di accesso al welfare pubblico, essendo il criterio più utilizzato per valutare lo stato di necessità delle famiglie italiane attraverso il calcolo dei requisiti economici e patrimoniali riferiti all'intero nucleo familiare. La determinazione e l'applicazione dell'indicatore costituisce altresì un 'livello essenziale delle prestazioni' (LEP), ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, e deve essere perciò garantito a tutti i cittadini e ai residenti. La platea di utilizzatori e interventi coinvolti dall'ISEE, inoltre, è cresciuta notevolmente negli ultimi anni, basti pensare al numero di famiglie che hanno richiesto il RdC dal 2019 o l'assegno unico per i figli introdotto a gennaio 2022.

Quello che emerge dall'indagine è una porzione consistente di popolazione (circa l'80%) che dichiara di essere a conoscenza dell'ISEE, a prescindere dal fatto di averlo calcolato o meno (figura 4.2). Sebbene la distribuzione territoriale di chi dichiara di non conoscere la misura (il restante 20% della popolazione) segua una proporzione costante tra Nord, Centro e Sud Italia, alcune differenze emergono nella distribuzione di frequenza di coloro che l'hanno richiesto e di coloro che la conoscono ma non ne hanno fatto richiesta. Dai dati risulta come nel Centro, nel Sud e nelle isole risieda il maggior numero di famiglie che hanno calcolato l'ISEE mentre nel Nord è alta la conoscenza dello strumento ma relativamente più basso il suo utilizzo. Questo dato è in linea con quello già diffuso (Inps 2022) relativo al maggior numero di prestazioni sociali soggette alla prova dei mezzi ('means-tested', uno fra tutti il RdC) erogate nelle regioni del Centro e del Mezzogiorno durante il 2020.

Figura 4.2 Conoscenza dell'ISEE per area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

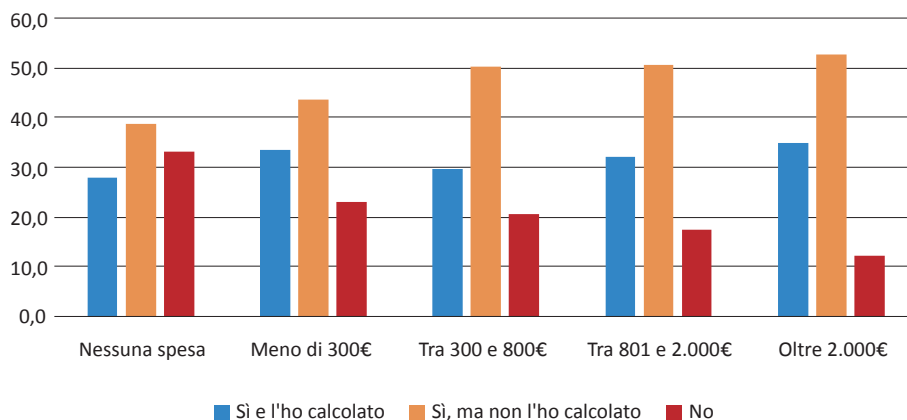
La tipologia familiare che ha maggiormente calcolato l'ISEE è quella al cui interno sono presenti figli e che si dimostra essere anche la tipologia con la più alta frequenza di conoscenza della misura: 86,6% di media tra le due categorie di famiglie con figli e monogenitoriali. Chiaramente in tali famiglie l'interesse per l'accesso a misure di sostegno per i figli si traduce in una maggior conoscenza dello strumento utile sia a richiedere trasferimenti (assegno universale e RdC) sia agevolazioni (mensa e tasse scolastiche ed universitarie). La componente non specifica ('altro') che riguarda la casistica di figli adulti che convivono con i nuclei familiari di origine, o di più nuclei conviventi o convivenze che non si rispecchiano nelle definizioni principali risulta essere la categoria con maggiore disinformazione riguardo l'ISEE, seguita dalla categoria dei monocomponenti.

Se, anche qui, incrociamo la proxy sulla vulnerabilità economica con la conoscenza e l'utilizzo dell'ISEE ci aspettiamo che livelli di povertà estrema riflettano un utilizzo maggiore dello strumento necessario ad accedere a prestazioni sociali di contrasto alla povertà. L'evidenza ci riporta una realtà leggermente diversa: nella categoria riferibile alla povertà estrema (chi non può far fronte a nessuna spesa con risorse proprie) la frequenza di persone che non conoscono affatto l'ISEE è relativamente alta (il 33,3%) mentre quelli che lo conoscono e lo hanno calcolato relativamente bassa (il 28%) rispetto alla distribuzione delle altre classi (figura 4.3). Questo fenomeno sembra in parte confermare l'effetto 'San Matteo'¹ che

¹ Termine utilizzato per la prima volta da Robert K. Merton nel 1968 e riferito alla parabola dei talenti presente nel Vangelo secondo San Matteo, sintetizzata nel versetto 25: 29, che recita: "Perché a chiunque

vede tra i destinatari di politiche di sostegno al reddito non già i più bisognosi ma categorie meno in difficoltà, se pensiamo all'alta percentuale di chi lo ha calcolato ed ha presumibilmente avuto accesso a misure di sostegno al reddito (il 34,8%) tra chi riesce a fare fronte a spese improvvise di oltre 2.000 euro. Sarà opportuno ripetere le analisi con i dati dell'annualità 2022 dell'Indagine Inapp-PLUS per capire se, l'entrata in vigore dell'Assegno unico universale che misura il contributo in base all'ISEE avrà costituito una sorta di stimolo al suo utilizzo e calcolo.

Figura 4.3 Conoscenza dell'ISEE per capacità di far fronte a spese improvvise (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

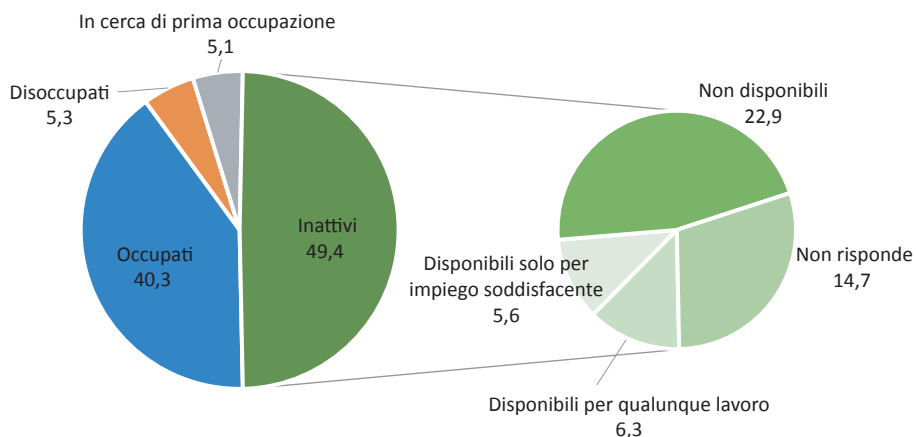
Se approfondiamo il quadro delle categorie che dichiarano maggiormente di non conoscere l'ISEE, scopriamo che la maggior parte è rappresentata in larga parte da inattivi che potremmo definire 'persistenti' ovvero scoraggiati o che non hanno mai avuto un lavoro, tra i quali troviamo fasce giovanili di popolazione (43%) ma anche over 50 (38%). Il 35% degli inattivi che non ha mai lavorato non sa cosa sia l'ISEE; gli occupati sono invece quelli che conoscono maggiormente la misura e solo il 16% dichiara di non sapere cosa sia.

Tra chi non conosce l'ISEE gli inattivi rappresentano circa il 50% della popolazione, di cui il 26,1% dichiara di non aver mai lavorato mentre il 23,6% ha avuto almeno un'esperienza lavorativa. Tra questi inattivi coloro che dichiarano di non essere disponibili a lavorare corrispondono al 22,9% e rappresentano la maggioranza (figura 4.4): esiste dunque una bolla di circa 2 milioni di persone 'scoraggiate', che

ha, sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha, sarà tolto anche quello che ha".

per diversi motivi non sono disponibili ad accettare alcun tipo di impiego e non hanno neanche nozioni basilari sullo strumento principale di accesso ai servizi sociali. La restante quota di chi dichiara di non conoscere l'ISEE si divide in 40% di occupati, 5,3% di disoccupati e 5,1% in cerca di prima occupazione.

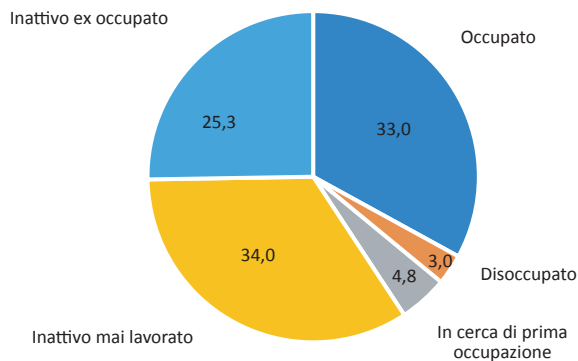
Figura 4.4 Distribuzione per tipologia di occupazione di chi dichiara di non conoscere l'ISEE (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Concentrandoci ora su chi alla domanda specifica sull'aver fatto richiesta di Reddito di cittadinanza dichiara di non sapere di cosa si tratti scopriamo che questo gruppo di persone ammonta a circa 2,8 milioni, ovvero il 6,4% del totale delle persone tra i 18 e i 74 anni. Un approfondimento sulle caratteristiche di questo collettivo fornisce un'idea più precisa delle categorie che sono più colpite da asimmetrie informative, confermando il profilo finora definito. Tra coloro che dichiarano che non sanno cosa sia il Reddito di cittadinanza emerge come tra questi ci siano innanzitutto gli inattivi, ovvero il 59,3% se si considerano sia quelli che non hanno mai lavorato che quelli che hanno esperienza pregressa (figura 4.5). Anche in questo caso approfondendo il sottogruppo degli inattivi che non hanno mai lavorato emerge che non si tratta di persone benestanti ma prevalentemente di persone a rischio di vulnerabilità economica: il 50% di loro non riesce infatti ad affrontare spese impreviste di oltre 300 euro e il 22% nessun tipo di spesa (il dato medio nazionale è del 14%).

Figura 4.5 Conoscenza dell'esistenza del Reddito di cittadinanza e situazione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Relativamente alla tipologia familiare, si tratta principalmente di monocomponenti e di persone che vivono in tipologie di convivenze diverse, tra le quali spesso emerge quella di figli adulti conviventi con la famiglia d'origine (rispettivamente il 6% della prima e il 12% della seconda tipologia dichiarano che non sanno cosa sia il RdC rispetto al 4% della tipologia familiare 'monogenitore').

Da un'analisi incrociata tra conoscenza delle misure di sostegno al reddito e dell'ISEE e il reale accesso al RdC, emerge anzitutto che parte della popolazione non sembra aver dimestichezza con la terminologia o non aver ben compreso il quesito posto², infatti, oltre 470mila persone, ovvero oltre l'8% del totale di coloro che dichiarano di non sapere che in Italia ci sia una misura di sostegno al reddito, hanno in realtà fatto domanda di RdC (se si considera anche chi risponde che 'non sa' se esiste una misura di sostegno al reddito si arriva a oltre 770mila persone). Il 61% di questi ha richiesto il RdC direttamente presso gli sportelli Inps, dunque, questo canale si dimostra essere migliore rispetto a quello dei Caf/patronato per aiutare coloro che, pur avendo scarsa conoscenza delle politiche sociali, sono soggetti target (solo il 17% di questi rispondenti dichiara infatti di aver avuto accesso al sostegno economico tramite il Caf/patronato). Se raffiniamo ancora l'analisi e controlliamo anche per chi dichiara di non sapere cosa sia l'ISEE, il numero di percettori che arrivano a chiedere il sostegno economico direttamente tramite sportelli Inps sale all'85%.

² Va comunque precisato che il questionario è stato somministrato da rilevatori formati che hanno ricevuto specifiche istruzioni in merito, proprio al fine di evitare eventuali incomprensioni o mancanza di chiarezza.

Al contrario, tra quelli che dichiarano di sapere cosa sia una misura di sostegno al reddito il 3,7% del totale, ovvero 1 milione di persone, dichiara poi di non sapere cosa sia il RdC. Tra questi però il 44% sembrerebbe essere una persona vulnerabile, dunque probabile target del RdC o, quanto meno, non in grado di affrontare spese impreviste: il 23% non può affrontare nessuna spesa imprevista, il 21% solo spese inferiori a 300 euro. Il dato supera di 10 punti percentuali la media nazionale che mostra che le persone non in grado di affrontare spese impreviste di oltre 300 euro sono il 34% (e solo il 14% non può affrontare alcun tipo di spesa imprevista). Dal quadro delineato sembra dunque evidente che nonostante le differenze nella campagna informativa del RdC rispetto alle precedenti misure, la popolazione *target* continui a soffrire di un'asimmetria informativa alla quale la politica non è ancora riuscita a far fronte. Inoltre, questo dato risulta ancora più rilevante se si considera che un'indagine come PLUS sottostima per definizione la vulnerabilità come gli *homeless* che sfuggono ai sondaggi condotti telefonicamente o al domicilio. Tale asimmetria sembra penalizzare parte della popolazione per la quale le stesse politiche sociali sono teoricamente disegnate ma che, praticamente, non risultano per loro essere abbastanza fruibili. Le motivazioni delle asimmetrie informative sono varie e ben note (De Angelis e Van Wolleghem 2022; Gargallo-Castel *et al.* 2010): a partire dal *digital divide*, al confinamento nei lavori di cura fino alla distanza dai servizi. Le soluzioni riguardano il tentativo di avvicinare le politiche sociali con campagne informative mirate all'utenza target e un maggior coinvolgimento delle associazioni che operano sul territorio. Anche la riduzione delle procedure burocratiche e dello stigma, incrementato dai media, aiuterebbe a ridurre la distanza che al momento si interpone tra la popolazione target e le politiche per loro disegnate.

4.2 Reddito di cittadinanza tra lavoro povero, vulnerabilità economica ed emarginazione sociale

Il Reddito di cittadinanza, come anticipato, è stato oggetto di un'importante campagna informativa e mediatica non sempre con il fine di elogiare le doti rispetto alla lotta contro la povertà, ma spesso per evidenziare criticità legate al possibile effetto distorsivo rispetto alla percezione di un beneficio economico che non invoglierebbe a rendersi attivi.

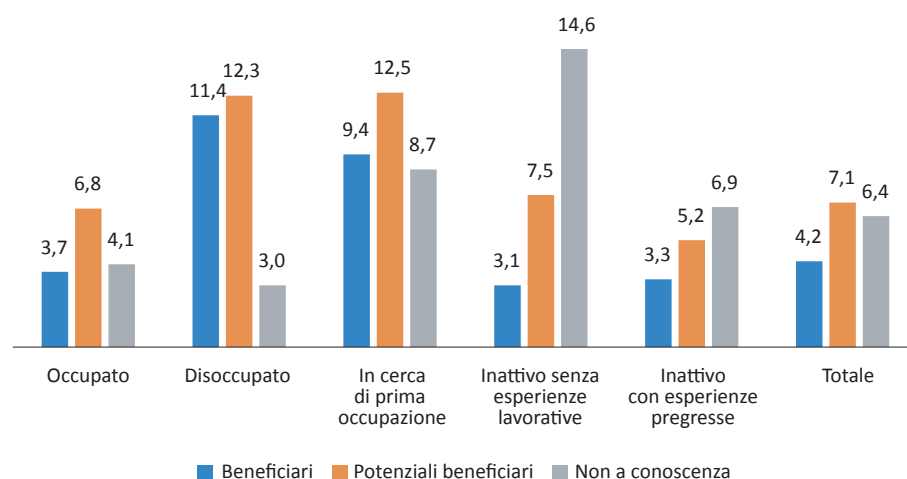
Come già evidenziato (Inapp 2022; Centra *et al.* 2022; De Minicis e Marucci 2021) il RdC, e le misure di sostegno al reddito più in generale, in Italia hanno in realtà contribuito a far emergere quanto il mercato del lavoro non riesca a proteggere dalla povertà. Ad ingrossare le fila del RdC c'è infatti una quota non indifferente di lavoratori precari

(per tipologia di contratto, durata e orario lavorativo) per i quali non sono state ancora pensate misure tali da evitare che scendano sotto la soglia della povertà (Marucci 2021). A questi si aggiungono i nuclei familiari che restano completamente esclusi dal mercato del lavoro perché non attivabili. Una parte della popolazione per una serie di difficoltà dovute al disegno della policy e alle asimmetrie informative resta, inoltre, esclusa da un beneficio al quale avrebbe potenzialmente diritto.

Per inquadrare meglio queste categorie, nelle analisi del presente paragrafo, sono distinti i beneficiari del RdC, i potenziali beneficiari (persone che hanno fatto una domanda che non è stata accolta oppure si accingono a farla), le persone non a conoscenza dell'esistenza del RdC e i non beneficiari.

La figura 4.6 evidenzia l'incidenza delle diverse categorie rispetto alla condizione occupazionale, tralasciando però i non beneficiari che ovviamente rappresentano la gran parte della popolazione (82%) e sui quali le analisi sarebbero poco interessanti. Si osserva una quota considerevole di beneficiari di RdC soprattutto tra i disoccupati e tra coloro che sono in cerca di prima occupazione, ma vi è anche un 3,8% tra gli occupati. Lo stesso vale per i potenziali beneficiari, che però sono anche presenti non solo tra gli occupati 6,8%, ma anche tra gli inattivi senza alcuna esperienza di lavoro (7,5%). In linea con le analisi del paragrafo precedente, gli inattivi, senza distinzione tra quelli che hanno esperienze pregresse e chi non le ha, e le persone in cerca di prima occupazione presentano una quota nettamente maggiore, rispetto alle altre categorie, di non conoscenza della policy.

Figura 4.6 Incidenza della condizione occupazionale e relazione con il RdC (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Entrando nel dettaglio degli occupati è interessante porre l'accento sui lavoratori poveri. La concettualizzazione del lavoro povero è molto dibattuta e si può distinguere tra definizioni che guardano anche alla sfera familiare e quelle che si concentrano solo sul livello individuale. Nel primo caso, si parla di *working poor* per i lavoratori che percepiscono un reddito familiare inferiore al 60% della mediana ma che allo stesso tempo abbiano lavorato almeno sette mesi. Questo secondo criterio è molto criticato visto che taglia fuori una quota importante di lavoratori. Nel secondo caso, una serie di indicatori, OCSE e Eurostat, definisce i *low pay workers* come quei lavoratori che percepiscono un reddito inferiore alla soglia di due terzi della mediana nazionale. La letteratura italiana (Bavaro 2021; Raitano *et al.* 2019), tende ad usare la soglia del 60% della mediana del reddito individuale per definire i lavoratori poveri, trascurando il criterio familiare.

Partendo dal presupposto che tramite i dati PLUS è possibile solo analizzare i redditi individuali³, in questo paragrafo si fa riferimento al secondo gruppo di definizioni e i lavoratori poveri sono identificati in quelli con un reddito lordo mediano inferiore al 60% della mediana.

Considerando la variabile reddito annuo lordo calcolata per tutti i lavoratori, sono stati calcolati il reddito mediano (pari a 24.110 euro) e la soglia del 60% pari a 14.466 euro (si rimanda al cap. 3 per i dettagli). Tutti i lavoratori che percepiscono un reddito inferiore a tale soglia sono dunque considerati come lavoratori poveri. Gli individui sono stati categorizzate tra non occupati, lavoratori non poveri e lavoratori poveri.

Partendo dal presupposto che il RdC è una misura familiare e dunque il reddito individuale racconta solo una parte della storia, è stata verificata l'esistenza di una correlazione tra il reddito individuale e quello familiare⁴. Come si evidenzia nel paragrafo 4.1, la quota di lavoratori poveri, ovvero con redditi appartenenti ai decili più bassi della distribuzione del reddito, presenti in famiglie che dichiarano un reddito familiare basso è alta⁵.

Alla luce di questa nuova definizione, e sempre tralasciando i non beneficiari, si nota che (figura 4.7), tra i lavoratori poveri una quota del 4,9% risulta beneficiaria di RdC, mentre l'8,5% ha fatto una domanda che è stata rigettata o è intenzionato a presentarla, i potenziali beneficiari sono dunque la categoria maggiormente presente nel gruppo dei lavoratori poveri. Emerge, inoltre, che per composizione

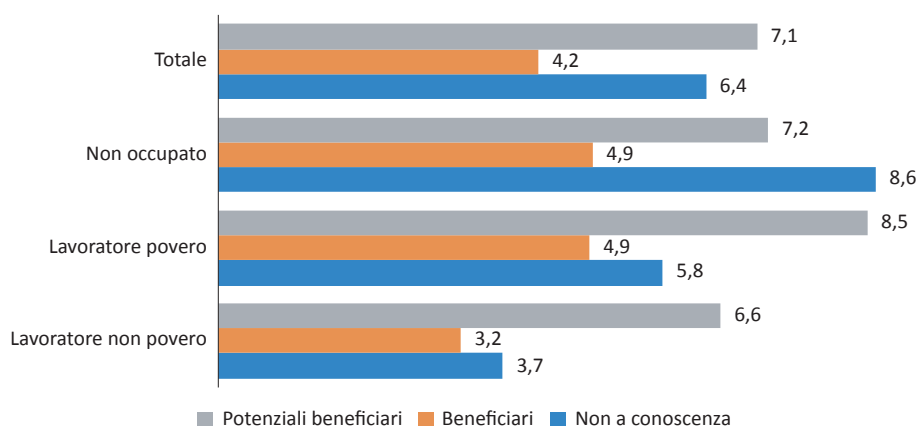
³ La variabile reddito familiare in PLUS è infatti aggregata in 6 fasce di reddito: fino a 1.000 euro, tra 1.001 e 1.500, tra 1.501 e 2.000, tra 2.001 e 3.000, tra 3.001 e 5.000, oltre 5.000. Questo non permette il calcolo del reddito familiare equivalente, ovvero rapportato alla numerosità e alla composizione del nucleo familiare.

⁴ D'altronde pur non avendo una misura precisa della ricchezza familiare equivalente, sappiamo che i beneficiari del RdC non possono far parte di nuclei ricchi altrimenti il loro ISEE sarebbe superiore alla soglia richiesta.

⁵ Come già anticipato, i dati PLUS non permettono di calcolare il reddito equivalente.

rispetto al RdC i lavoratori poveri sono più simili alla categoria dei non occupati che a quella degli occupati con lavori retribuiti sopra il 60% (cioè dei lavoratori non poveri). Come già approfondito nel paragrafo precedente, si nota che a non sapere dell'esistenza della policy sono soprattutto i non occupati (quasi il 9%) e i lavoratori poveri (circa il 6%) mentre i lavoratori non poveri tendenzialmente sembrano essere più informati (solo il 3,7% si dichiara non a conoscenza dell'esistenza del RdC).

Figura 4.7 Classificazione lavoratori poveri, non poveri e non occupati tra le diverse categoria di appartenenza al RdC (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

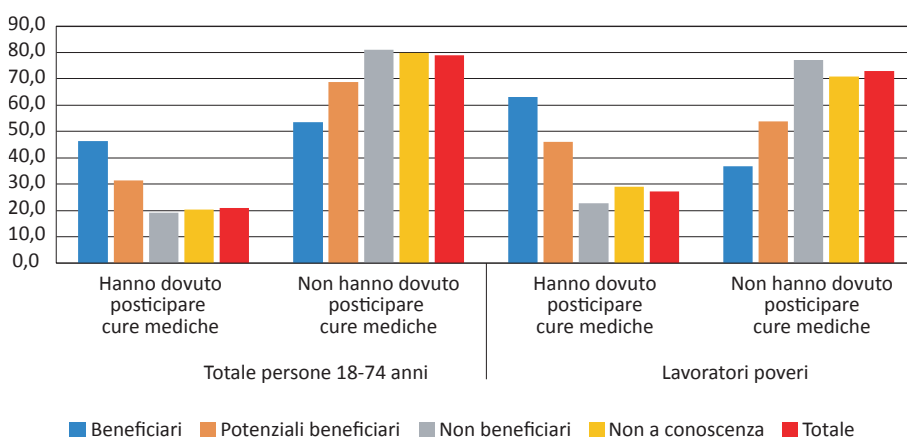
Inoltre, nonostante siano occupati e abbiano un reddito superiore al 60% della mediana, il 3,2% dei lavoratori non poveri ha beneficiato del RdC. Questo significa che anche un lavoratore con un reddito che supera il 60% della mediana non riesce sempre ad essere tutelato dal rischio povertà. Ovviamente questo dipende dalla composizione familiare e soprattutto dai redditi percepiti dagli altri componenti del nucleo.

Rivolgendo l'attenzione alla vulnerabilità economica, è possibile far riferimento a due variabili che la letteratura considera come proxy e che riguardano l'incapacità di affrontare spese impreviste e la necessità di posticipare cure mediche (De Angelis e Van Wolleghem 2022). Incrociando quest'ultima con le categorie relative alla domanda sul beneficio del RdC emerge che tra i beneficiari, indipendentemente dallo stato occupazionale, una quota molto alta di persone (il 46,4%) è stata costretta a posticipare cure mediche (figura 4.8), ma anche per i beneficiari

potenziali si delinea un quadro non troppo confortante. Un approfondimento solo per i lavoratori poveri, evidenzia come tra questi la quota di beneficiari che ha dovuto posticipare spese mediche salga al 63% e quella relativa ai potenziali beneficiari raggiunga il 46%, mentre il dato riferito a coloro che non conoscono la misura si attesta al 29%.

Da segnalare che, in linea generale, tra i lavoratori poveri la quota di quelli che dichiara di essere stato costretto a posticipare spese mediche sale al 27% rispetto al 21% in media per il totale degli individui.

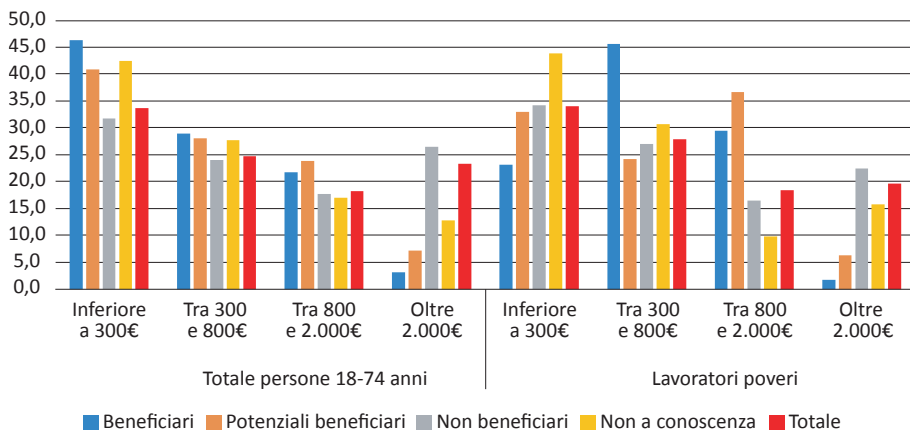
Figura 4.8 Individui che hanno posticipato cure mediche per categoria di RdC (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Guardando alla capacità di affrontare spese impreviste (figura 4.9), si nota come oltre il 75% dei beneficiari non riesca ad affrontare spese impreviste di un importo superiore agli 800 euro contro il 58% in media del totale, se non si considera la classificazione relativa al beneficio del RdC. Tale vulnerabilità non viene risolta nel mercato del lavoro e quindi i lavoratori poveri tendono a soffrirne più che la media nazionale: il 62% dei lavoratori poveri, infatti, non riesce ad affrontare spese impreviste di un importo superiore agli 800 euro, per i lavoratori non poveri lo stesso dato è pari al 46%. Anche nel caso della incapacità di affrontare spese impreviste i valori risultano elevati anche per coloro che non hanno alcuna conoscenza dell'esistenza del RdC.

Figura 4.9 Capacità di affrontare spese impreviste per categoria di RdC (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Pur avendo delle distribuzioni diverse, in entrambi i grafici (totale rispondenti e lavoratori poveri) si nota una correlazione inversa tra il beneficio e la capacità di affrontare spese impreviste di importi alti.

Gli ultimi grafici analizzati mostrano come, contrariamente a quanto suggerito nella campagna mediatica contro il RdC, i beneficiari del RdC siano quelli più esposti a una vulnerabilità economica dalla quale il mercato del lavoro non è in grado di proteggerli.

La vulnerabilità economica e l'emarginazione sociale a cui sono soggetti i beneficiari del RdC dipendono anzi in larga parte proprio dalle condizioni del mercato del lavoro che non tutela i lavoratori sia in termini di tipologia contrattuale, che di orario lavorativo e di conseguenza (ma non solo) di retribuzione.

Come già evidenziato, i dati PLUS sottostimano i più vulnerabili ed emarginati, che per definizione non hanno un domicilio e un contatto telefonico, e quindi anche i nostri indicatori, a livello medio, sottostimano la vulnerabilità in Italia che in realtà è quindi anche più drastica di quanto qui rilevato. D'altro canto, però le analisi hanno messo in evidenza come tra le persone che non conoscono il RdC vi siano grandi debolezze economiche, a testimoniare che non sempre la campagna informativa sembra aver funzionato e dunque che non necessariamente siano stati intercettati tutti i nuclei in stato di bisogno.

4.3 Caratteristiche dei beneficiari RdC sottoscrittori dei Patti per l'inclusione sociale (PAIS)

Nell'ambito dei destinatari/beneficiari del RdC, l'Indagine Inapp-PLUS individua un (ulteriore) sottogruppo di individui (e famiglie) costituito dai sottoscrittori di un Patto per l'inclusione sociale (o PAIS). Si tratta di una platea interessante cui porre attenzione, stante la mancanza di informazioni specifiche ad oggi disponibili relativamente all'attuazione del RdC. Prima di entrare nello specifico di alcune caratteristiche principali individuate attraverso l'indagine PLUS è utile/opportuno mettere in evidenza alcune informazioni caratterizzanti tale tipologia di 'patto'. Al pari del patto per il lavoro, il PAIS rappresenta uno dei due schemi funzionali alla formalizzazione, nonché 'contrattualizzazione' del rapporto tra amministrazione e beneficiari del RdC esplicitamente previsti all'art. 4 della L. n. 26/2019 istitutiva della misura⁶ ed entrambi costituiscono livelli essenziali delle prestazioni, come tali costitutivi di un diritto soggettivo in capo al destinatario. Nello specifico, il PAIS riprende la struttura del progetto personalizzato già previsto nell'ambito del REI e viene stipulato tra servizi sociali comunali e i nuclei beneficiari del RdC giudicati non immediatamente attivabili per un percorso lavorativo. Si tratta di uno strumento che si perfeziona a valle di un percorso tra sistema dei servizi sociali e famiglia beneficiaria, prevede diverse fasi a seconda della complessità del bisogno o dei bisogni rilevati. In termini più operativi, il PAIS rappresenta il risultato di un'analisi di tipo multidimensionale del bisogno e, in quanto tale, aspira a garantire livelli di benessere familiare in alcune dimensioni principali di vita: salute e cura, istruzione e formazione, lavoro, situazione economica e condizione abitativa. A seconda dell'esito dell'analisi del bisogno vengono dunque definiti una serie di obiettivi e risultati da raggiungere, gli interventi da erogare e gli impegni da rispettare in capo ai destinatari⁷.

L'indagine Inapp-PLUS permette di individuare, come accennato in precedenza, alcune caratteristiche riferite a coloro che hanno sottoscritto un PAIS e che rappresentano oltre il 30% di coloro che dichiarano di essere percettori della misura,

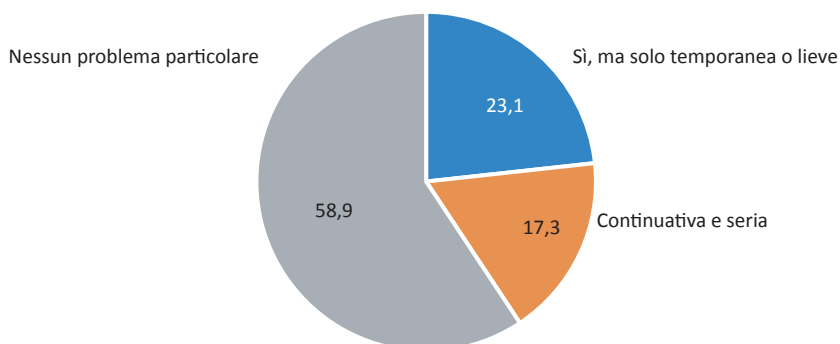
⁶ Legge 28 marzo 2019, n. 26, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di Reddito di cittadinanza e di pensioni* (Pubblicata in Gazzetta Ufficiale del 29 marzo 2019, n. 75) – Art.4.13: "Il Patto per l'inclusione sociale, ove non diversamente specificato, assume le caratteristiche del progetto personalizzato di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 147 del 2017 e, conseguentemente, ai fini del RdC e ad ogni altro fine, il progetto personalizzato medesimo ne assume la denominazione. Nel Patto per l'inclusione sociale sono inclusi, oltre agli interventi per l'accompagnamento all'inserimento lavorativo, ove opportuni e fermo restando gli obblighi di cui al comma 8, gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n. 147 del 2017, che, conseguentemente, si intendono riferiti al RdC. Gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà sono comunque attivati, ove opportuni e richiesti, anche in favore dei beneficiari che sottoscrivono il Patto per il lavoro".

⁷ Si veda <https://bit.ly/3XugzWE>.

dato in linea con quanto riportato in alcuni recenti documenti istituzionali (MLPS 2021). Relativamente alle caratteristiche anagrafiche dei sottoscrittori, il collettivo si divide equamente in termini di genere con una leggerissima prevalenza di uomini (51%) e, per quanto riguarda l'età, sembra concentrarsi in particolare nella classe compresa tra 30-39 anni dove ritroviamo circa il 35% degli individui. Inoltre, prima di sviluppare l'analisi dei risultati per singole dimensioni di vita, è fondamentale evidenziare come nell'indagine, la domanda sulla sottoscrizione di un PAIS sia stata posta solo a inattivi e disoccupati.

Ripercorrendo le dimensioni di vita sopra elencate, l'indagine mette in evidenza come oltre l'80% di inattivi e disoccupati percettori di RdC dichiarati di possedere uno stato di salute più che soddisfacente. Tale dato può essere interpretato positivamente solo in parte; analizzando eventuali forme di riduzione dell'autonomia personale per ragioni di salute, emerge infatti come circa il 40% dei sottoscrittori di PAIS abbiano una forma di limitazione temporanea o permanente (figura 4.10). Inoltre, è anche opportuno puntualizzare come i dati relativi alle condizioni di salute mediocri o pessimi non siano significativi dal punto di vista statistico.

Figura 4.10 Sottoscrittori di PAIS per riduzione di autonomia per ragioni di salute (%)

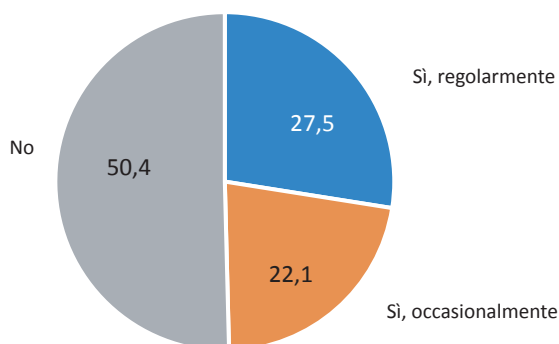


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In particolare, appare rilevante la quota di coloro che dichiarano di avere una problematica continuativa e seria (oltre il 17%), corrispondente a circa 18.000 persone. Poiché come sottolineato in precedenza, nell'ambito di un PAIS, l'attenzione non è rivolta solo alla salute personale, ma anche ad eventuali carichi di cura da sostenere, l'Indagine PLUS permette di individuare nel target in esame la quota di

coloro che svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa. Anche in questo caso, i numeri sono assolutamente interessanti, poiché circa la metà dei rispondenti dichiara di svolgere tale tipologia di attività di assistenza e di supporto (figura 4.11).

Figura 4.11 Sottoscrittori di PAIS per svolgimento di attività di cura nei confronti di parenti e amici (%)



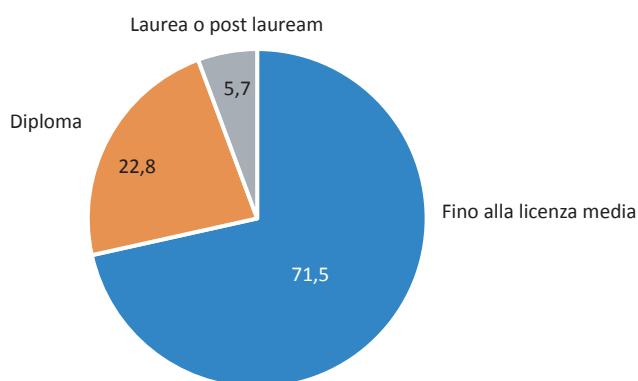
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Ciò appare ancor più evidente se analizziamo quanto affermato rispetto al posticipo di spese mediche nell'ultimo anno per motivi economici: oltre il 65% dei sottoscrittori di un PAIS, infatti, risponde positivamente a tale quesito, amplificando l'impatto della fragilità economica su condizioni di salute precarie ed evidenziando ancora una volta la distanza di tale sotto gruppo dai valori medi del campione, che 'solo' nel 21% dei casi ha dichiarato la posticipazione di cure mediche per motivi economici.

Per quanto riguarda gli aspetti legati al livello di istruzione, coerentemente con il dato nazionale riguardante i beneficiari RdC sottoscrittori dei Patti per il lavoro, anche i sottoscrittori dei PAIS hanno livelli di istruzione bassi o molto bassi: oltre il 70%, infatti, dichiara di possedere al più la licenza media e circa un 20% è rappresentato da coloro che possiedono un diploma (figura 4.12). I dati sembrano essere coerenti con quelli recentemente riportati nell'ambito di un convegno nazionale organizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e specificamente

dedicato ai PAIS⁸ dai quali emerge che tra gli individui di età compresa tra 25 e 64 anni “il 5% risulta totalmente privo di titolo di studio, il 12% ha solo la licenza elementare, un ulteriore 45% la licenza media, un ulteriore 12% non fornisce il dato”. A tali informazioni si aggiunge quella relativa agli oltre 34mila giovani tra i 18 e i 24 anni usciti precocemente dal sistema di istruzione e formazione. In termini di policy, si conferma l’importanza di un forte investimento in formazione (anche di base) per una rilevante quota di beneficiari RdC, in funzione di un più efficace reinserimento sociale e lavorativo.

Figura 4.12 Titolo di studio dei sottoscrittori PAIS (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Rispetto alla situazione economica degli intervistati, i dati dell’Indagine PLUS consentono di focalizzare l’attenzione su due aspetti in particolare: la capacità di affrontare una spesa imprevista e il reddito mensile netto (anche a livello di nucleo familiare). Nel primo caso, il 34% circa dei sottoscrittori di PAIS dichiara che non sarebbe in grado di affrontare alcuna spesa imprevista, circa un 32% sarebbe in grado di affrontare una spesa imprevista di 300 euro e circa il 22% una spesa tra 300 e 800 euro. Considerando che in EU SILC la soglia di spesa imprevista per definire una situazione di disagio è di 800 euro, appare evidente come nel caso in esame si sia di fronte ad una situazione di estrema fragilità finanziaria. Il confronto dei dati appena citati con quelli relativi all’intera popolazione non fa che confermare la peculiarità del sottogruppo PAIS in termini di difficoltà economiche: coloro che

⁸ Si veda <https://bit.ly/3EXhRIK>.

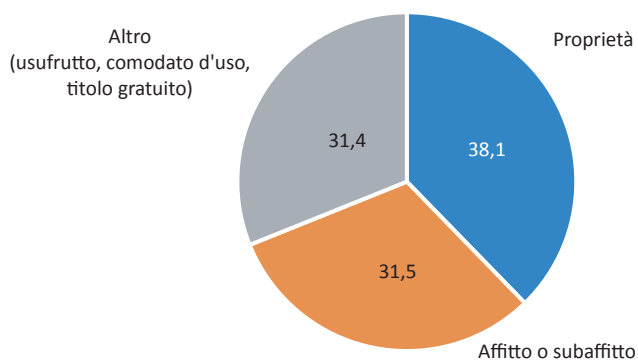
non sono in grado di affrontare alcun tipo di spesa imprevista sono infatti il 14% dell'intero campione e coloro che avrebbero difficoltà a sostenerne una fino a 300 euro il 19,6%. (cfr. paragrafo 4.2).

Inoltre, come già rilevato nell'ambito di altre analisi realizzate a partire da precedenti edizioni dell'Indagine Inapp-PLUS, l'incapacità di affrontare una spesa imprevista di 300 euro è una buona *proxy* di disagio in altre dimensioni di vita delle persone (D'Emilione *et al.* 2016), dinamica che sembra essere confermata anche nel caso dei sottoscrittori di PAIS.

Per quanto riguarda il reddito familiare disponibile, circa la metà dei rispondenti (48%) dichiara di posizionarsi nella classe entro i 1.000 euro netti mensili e un altro 47% nella classe compresa tra 1.000 e 2.000. A fronte di tale situazione, è utile sottolineare come circa due terzi dei sottoscrittori di PAIS (66%) intercettati dall'indagine abbiano uno o più figli e nel 64% dei casi si tratti di figli minori.

Relativamente alla dimensione abitativa, il 38% dei rispondenti dichiara di vivere in una casa di proprietà (con o senza mutuo), il 31,5% in affitto o sub affitto e il restante 31% in situazioni alternative quali usufrutto, titolo gratuito, comodato d'uso (figura 4.13). Anche in questo caso, come già messo in evidenza analizzando le altre dimensioni di vita delle persone, emerge un quadro di fragilità abitativa piuttosto marcato, caratterizzato da sistemazioni precarie in un contesto nazionale nel quale l'attenzione e gli investimenti in politiche abitative per le persone in difficoltà sono modeste soprattutto se paragonate ad alcune realtà europee (Forum Diseguaglianze e Diversità 2022).

Figura 4.13 Tipologia abitazione sottoscrittori PAIS



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Infine, per completare questo sintetico quadro relativo al profilo dei sottoscrittori di PAIS che l'indagine PLUS è riuscita ad intercettare, è utile commentare alcuni dati relativi alla qualità percepita rispetto a una serie di servizi pubblici al fine di contestualizzare in maniera più precisa l'ambiente nel quale i rispondenti si trovano a vivere e il livello di accessibilità di alcuni di tali servizi. Come recentemente richiamato dalla stessa relazione Istat BES (2022), sulla qualità dei servizi, il nostro Paese è caratterizzato da differenze (geografiche) profonde e persistenti tra Nord e Sud, che inevitabilmente impattano sull'efficacia stessa di qualsiasi misura/intervento di supporto alle persone più fragili. Al pari di politiche abitative efficaci, si pensi all'utilità di sistemi di trasporto pubblici efficienti, piuttosto che a livelli di accessibilità adeguati a servizi quali sanità di base e istruzione. Quanto emerge dai dati PLUS è un quadro articolato, influenzato probabilmente dalla provenienza geografica dei rispondenti, nel 60% dei casi residenti nel Mezzogiorno dove notoriamente il livello dei servizi, come già richiamato, è più basso. Meno del 36% dei rispondenti afferma di vivere in un contesto nel quale il sistema dei trasporti pubblici ha una qualità alta o medio alta, poco più della metà (54%) dichiara di avere a disposizione un sistema di viabilità altrettanto di qualità, così come il 48% ha accesso a una sanità di base che reputa più che soddisfacente e il 56% percepisce gli uffici pubblici in maniera positiva. Decisamente più positivo il dato relativo ai servizi per l'istruzione rispetto ai quali una valutazione alta o medio alta riguarda il 70% dei sottoscrittori di un PAIS⁹.

4.4 La dimensione percettiva dei beneficiari

All'interno del questionario dell'indagine Inapp-PLUS 2021 in riferimento alle informazioni riferibili all'attuazione in Italia di una misura di reddito minimo condizionato (Reddito di cittadinanza) sono state inserite alcune domande per i percettori della misura inerenti una dimensione scarsamente esplorata nelle indagini sui beneficiari di diversi interventi di sostegno sociale e/o reddituale pubblici: la percezione in termine di maggiore o minore benessere fisico e/o mentale e di relazioni con il contesto sociale come effetti attuativi della politica considerata. In particolare, le domande inserite nel questionario PLUS per i destinatari dell'intervento di RdC sono state ispirate da una esperienza europea di valutazione dell'impatto di un diverso intervento di sostegno reddituale: la sperimentazione del *partial basic income* nel contesto di riforma delle politiche di attivazione in Finlandia avvenuta tra il 2017-2018.

⁹ Relativamente ai dati relativi alla qualità dei servizi è opportuno segnalare come i valori "basso" e "non sa" siano in tutti i casi non significativi.

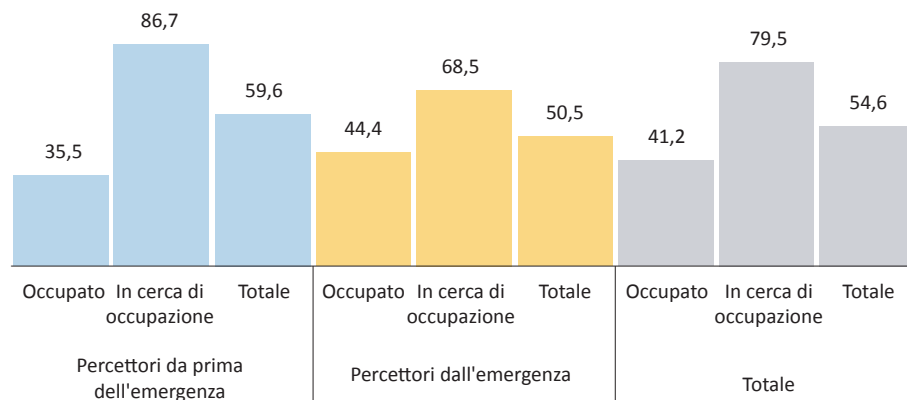
La valutazione dell'impatto della sperimentazione svolta con una modalità controfattuale, prevedeva tra le varie dimensioni sociali analizzate (reddito, inserimento occupazionale, ecc.) anche uno studio dei cambiamenti in termini di benessere (Bergamante e De Minicis 2019). I risultati finali della valutazione della sperimentazione di un reddito di base parziale (perché rivolto solo a soggetti in crisi occupazionale e reddituale) evidenziavano un aumento importante del benessere fisico e mentale dei destinatari dovuto all'ottenimento del sostegno reddituale insieme a un consistente miglioramento del livello relazionale. Maggiori livelli di benessere riferibili sia alle dimensioni individuali, fiducia in sé stesso, migliori condizioni fisiche, fiducia nel futuro che a quelle legate al contesto.

In riferimento alla trasposizione delle domande sul miglioramento del benessere e sulla percezione degli altri realizzata nel contesto italiano rispetto all'impatto dell'RdC appare evidente una generalizzata percezione di un effetto positivo sul benessere e su altre diverse dimensioni relazionali e individuali, come il miglioramento della fiducia verso le istituzioni del Paese (64%) oltre ad un miglioramento dei legami famigliari ed un aumento del tempo dedicato alla cura dei figli (63%). Il 61,4%, evidenzia poi, il miglioramento della condizione economica e per un 59% l'ottenimento dell'RdC ha permesso di dedicare del tempo ad attività di volontariato e solidarietà. Dato rilevante è riferibile al fatto che per il 55% dei beneficiari è migliorata la condizione di salute, meno evidente l'aumento della fiducia in sé stessi evidenziata da meno della metà dei beneficiari 47% mentre per quasi il 50% sono aumentate le prospettive future (Inapp 2022). Queste ultime dimensioni di analisi dell'impatto dell'intervento sul benessere in particolare, il miglioramento della condizione fisica, della autostima e della fiducia nel futuro vanno considerati come elementi non solo importanti nella logica evidenziata (migliorare il benessere dei beneficiari), ma anche come effetti con determinanti ricadute positive nel livello di attivazione dei destinatari (ricerca e inserimento lavorativo), che secondo alcuni autori costituiscono effetti più rilevanti delle politiche di condizionalità e obbligatorietà complementari agli interventi di sostegno reddituale (Standing 2017). Infine, superiore al 50% è anche la percentuale dei beneficiari che esprime un miglioramento nel giudizio sulla classe politica, sui cui in genere, la considerazione degli italiani si mantiene spesso molto scettica.

Gli scenari evidenziati nella premessa riferibili ad una interpretazione più estensiva del significato di attivazione attribuibile ad una politica di sostegno al reddito per soggetti in crisi reddituale sembrano essere confermati guardando se il RdC abbia o meno dato un nuovo impulso al rapporto dei percettori con il mondo del lavoro. Studiando la percezione dei diversi effetti determinati dal Reddito di cittadinanza sui soggetti beneficiari, si evidenzia una generalizzata maggiore spinta motivazionale nel cercare un lavoro o nel cambiare un lavoro (figura 4.14). In particolare, per l'80% dei beneficiari in cerca di occupazione, la misura ha determinato una

maggior grado di attivazione nel mercato del lavoro. Minore, ma in misura che potremmo definire consistente, è anche la percentuale di beneficiari occupati percettori di RdC, che hanno pensato (o pensano) dopo l'ottenimento del sostegno reddituale pubblico, in quanto il loro salario non permette evidentemente al nucleo familiare di uscire da una condizione di povertà assoluta, di attivarsi per trovare una diversa occupazione (41%). Appare inoltre di estremo interesse evidenziare la differenziazione di tali dati, prima e dopo l'inizio della pandemia. Dopo lo scoppio della pandemia la maggiore attivazione nel mercato del lavoro sia per i soggetti in cerca di lavoro (inoccupati e disoccupati) sia per i soggetti definibili come *working poor*, diminuisce e, ciò avviene in misura maggiore per i soggetti in cerca di occupazione. Tale dato sembra facilmente interpretabile e testimonia, infatti, l'effetto delle pubbliche misure adottate per contenere la crisi sanitaria, blocco delle attività, lockdown ecc. interventi che, anche secondo i dati Istat del II trimestre 2020 hanno frenato la ricerca di un lavoro a livello generalizzato e in misura minore per gli occupati che in una fase di blocco di interi settori produttivi hanno cercato di mantenere le proprie relazioni occupazionali anche se caratterizzate da forme reddituali poco consistenti o ulteriormente ridotte per via del massiccio ricorso alla Cassa Integrazione.

Figura 4.14 RdC come stimolo a cercare un lavoro o un nuovo lavoro, per periodo di inizio del beneficio e condizione occupazionale (%)

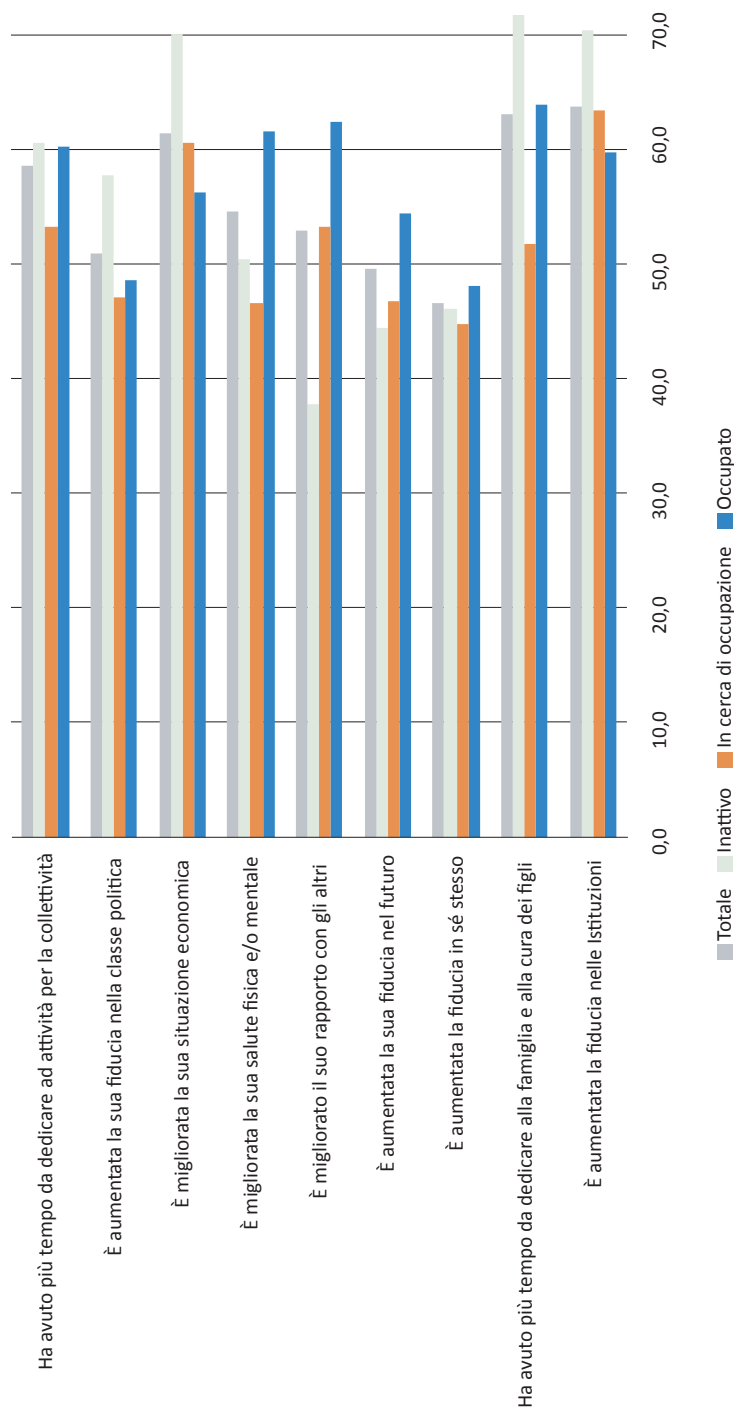


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La figura 4.15 offre un quadro estremamente importante per l'analisi e lo studio dell'impatto del RdC sul benessere e sulle forme percettive dei beneficiari. I dati presentati hanno infatti il merito di suddividere le ricadute in termini percettivi della misura secondo la diversa condizione occupazionale del beneficiario, individuando per ciascuna dimensione percettiva indagata quale gruppo di beneficiari, con condizioni diversificate nel mercato del lavoro, abbia avuto maggiori o minori 'giovamenti'. Per i destinatari caratterizzati da una condizione di inattività l'effetto dell'RdC nell'avvertire un miglioramento della propria condizione economica risulta maggiore. Il dato evidenziato può essere letto come effetto di un ottenimento di minime forme di sostegno reddituale, per soggetti che da più tempo, rispetto ai beneficiari in cerca di occupazione e agli occupati non percepivano entrate economiche. I soggetti destinatari del RdC in una condizione di inattività possono essere considerati, infatti, come quelli più distanti dal mercato del lavoro (De Minicis e Marucci 2021) – e quindi da più tempo soggetti ad una perdurante assenza di entrate finanziarie. Altro dato interessante è quello relativo al miglioramento della salute fisica e mentale. In questo caso le persone che hanno avvertito maggiormente l'effetto del RdC nel migliorare tale dimensione percettiva sono stati i beneficiari occupati. Il dato può essere interpretato in considerazione di alcune caratteristiche di una misura di reddito minimo condizionato presenti nell'RdC. Il sostegno reddituale della misura appare, infatti, costante nel tempo, percepito con una cadenza periodica fissa. Tale dinamica rappresentando un'ulteriore integrazione reddituale certa, oltre a quella lavorativa, può determinare un allentamento della tensione di tali soggetti su dimensioni e questioni lavorative spesso problematiche e stressanti (Standing 2017) sia in termini di qualità del lavoro che in considerazione del reddito percepito (salari contingenti e/o bassi, prestazioni lavorative intense, periodiche cessazioni e rinnovi contrattuali). Una analoga osservazione si può utilizzare nell'interpretare il dato del miglioramento delle forme relazionali maggiormente percepito da beneficiari occupati. Appare di più complessa interpretazione, invece, l'informazione relativa al miglioramento delle relazioni e del tempo dedicato alla famiglia e alla cura dei figli. In questo caso il maggiore impatto è stato avvertito dai destinatari inattivi 70%. In che modo è interpretabile tale dinamica? La spiegazione che si può dare a tale fenomeno, anche qui riferendosi ad una vasta letteratura internazionale sugli effetti di misure di contrasto alla povertà (Srnicek 2016; Standing 2017) individua una indiretta ricaduta del sostegno reddituale in termini di riattivazione di legami relazionali e responsabilità familiari che la grave mancanza reddituale aveva intaccato e indebolito. Così l'ottenimento del Reddito di cittadinanza verso soggetti, come abbiamo visto, che da più tempo, rispetto agli occupati e chi è in cerca di una occupazione, non percepivano entrate finanziarie perché più distanti dal mercato del lavoro, può aver allontanato tali beneficiari inattivi da dimensioni psicologiche di frustrazione relativamente all'impossibilità

di fornire minimi sostegni economici per la cura e le relazioni famigliari (cibo, istruzione, medicine, tempo libero). L'aver avuto accesso a questa possibilità può aver determinato la diminuzione di tale effetto caratteristico delle situazioni di estrema povertà, riattivando stimoli e predisposizioni mentali nell'occuparsi della cura dei figli e dei legami familiari. Dinamiche simili sono rappresentate nel resoconto di indagini che riguardano l'analisi dell'impatto di sperimentazioni riferibili a livello internazionale a misure di reddito di base oltre che di reddito minimo (Standing 2013). Tali popolazioni nel momento in cui ricevevano una entrata finanziaria pubblica o nei momenti di maggiore acquisizione di reddito si dimostravano molto più attivi nei comportamenti di sostegno di cura dei figli e nel consolidamento dei legami famigliari, abbandonando comportamenti di afasia o di completa assenza nella vita familiare. In tal senso appare importante evidenziare come la prima esigenza dei soggetti sottoposti a condizioni di povertà non sia necessariamente e solo quella di sostegni amministrativi, o percorsi obbligatori di attivazione per stimolare una riattivazione etica e forme di responsabilizzazione morale, ma sia quella di ottenere reddito che di per sé determina una serie di ricadute positive automatiche in termini morali, psicologici, lavorativi; in tal senso la condizione di povertà non può essere definita come una mancanza di personalità, di eticità o di saper prendere corrette decisioni, ma come una chiara e semplice mancanza di denaro. In particolare, negli studi di Sharif *et al.* (2018) viene concettualizzata quella che viene definita come la teoria della 'scarsità mentale'. Tale teoria afferma come il comportamento delle persone cambi quando percepiscono un bene come scarso, bene che può essere cibo, soldi o tempo. Quindi il fatto che i soggetti inattivi poveri assumano comportamenti di allontanamento dalle responsabilità familiari non è determinato dai deficitari tratti psicologici o comportamentali, ma dal contesto in cui sono inseriti, una radicale scarsità di denaro che per chiunque avrebbe determinato tale comportamento. Così riducendo tale scarsità economica anche i processi mentali di maggiore attenzione verso i legami famigliari sono migliorati. In tal senso anche rispetto all'interpretazione dei dati, l'ottenimento del sostegno reddituale pubblico, diminuendo la percezione di una condizione di scarsità, comporta un diretto miglioramento di molte condizioni di benessere, fisico e mentale, dimostrando che il problema della povertà non è solo una mancanza comportamentale che va reindirizzata solo attraverso complessi percorsi amministrativi obbligatori, pedagogici e di attivazione amministrativa, ma semplicemente una mancanza di denaro la cui riduzione a effetti indiretti su molte dimensioni deficitarie evidenziate (Sharif *et al.* 2018).

Figura 4.15 Cambiamenti nelle opinioni e nelle percezioni a seguito dell'accesso al RdC per condizione occupazionale, 2021 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella lettura delle ricadute in termini percettivi è interessante anche analizzare la relazione tra le dimensioni di benessere determinate dalla misura e il differente percorso di attivazione obbligatoria (lavorativa o sociale) in cui è coinvolto il beneficiario. Così se osserviamo le informazioni riferibili al miglioramento della condizione economica (tabella 4.1) notiamo come tale effetto sia percepito in misura maggiore dai soggetti che hanno sottoscritto un patto per il lavoro (70%) e ricevuto e accettato una proposta lavorativa (71,4%). Questo dato sembrerebbe testimoniare una tendenza, una maggiore capacità di predisporre e concludere forme di attivazione obbligatorie per individui che vedono migliorare la propria condizione reddituale grazie ad un sostegno assistenziale pubblico (De Minicis e Marucci 2019). Il miglioramento della condizione economica, la diminuzione del reale bisogno dei soggetti e dei nuclei famigliari situati in una condizione di povertà sembra determinare pertanto una spinta autonoma verso dimensioni di attivazione lavorativa. Anche il dato di maggiore riattivazione dei legami famigliari e della cura dei figli è riscontrabile nei soggetti che hanno ricevuto e accettato un'offerta di lavoro all'interno di un percorso obbligatorio delineato nel patto per il lavoro sottoscritto. Stessa dinamica appare riferibile alle informazioni relative al maggior tempo dedicato alla collettività, avvertita per il 74,7% di chi ha ricevuto e accettato un'offerta di lavoro.

Importante anche l'analisi della relazione tra l'impatto percettivo del RdC e le dinamiche relative alla sottoscrizione o meno del patto per l'inclusione sociale. Ricordiamo come tale accordo condizionato all'ottenimento del beneficio reddituale è riservato ai soggetti dei nuclei famigliari destinatari non attivabili nel mercato del lavoro. Il dato importante da sottolineare è riferibile al fatto che il 75% dei soggetti che ha sottoscritto un patto per l'inclusione dichiara come sia migliorata la propria condizione fisica e mentale. Un'informazione essenziale, che testimonia l'efficacia di tali percorsi che hanno soprattutto l'obiettivo di sostenere e riattivare soggetti fragili, distanti da mercato del lavoro, con una serie di interventi multidimensionali. Marcata è infatti la differenza di tale effetto percepito in termini di benessere con i sottoscrittori del patto per il lavoro (72,1% tra chi ha sottoscritto un patto per l'inclusione contro il 60% di chi ha sottoscritto quello per il lavoro), che presentano la necessità di un sostegno in termini fisici e psicologici meno intenso. Gli individui che hanno sottoscritto un patto per l'inclusione hanno visto anche un miglioramento nella fiducia delle istituzioni (77%), l'incremento del tempo da dedicare ai legami famigliari e alla cura dei figli (72%), un miglioramento della condizione economica (76%) e nella fiducia della classe politica (72%).

Tabella 4.1 Cambiamenti nelle opinioni e nelle percezioni a seguito dell'accesso al RdC per condizione occupazionale, 2021 (%)

	Ha sottoscritto il Patto per il lavoro		Ha ricevuto un'offerta di lavoro			Ha sottoscritto il Patto per l'inclusione sociale	
	Si	No	Si e l'ha accettata	Si, ma non l'ha accettata	No	Si	No
È aumentata la fiducia nelle Istituzioni	Si	59,2	66,9	66,9	60,8	77,3	77,3
	No	40,8	33,1	33,1	39,2	22,7	22,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ha avuto più tempo da dedicare alla famiglia e alla cura dei figli	Si	63,6	62,9	77,0	67,3	54,9	72,1
	No	36,4	37,1	23,0	32,7	45,1	27,9
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
È aumentata la fiducia in sé stesso	Si	56,2	40,2	58,9	44,9	42,3	47,5
	No	43,8	59,8	41,1	55,1	57,7	52,5
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
È aumentata la sua fiducia nel futuro	Si	58,4	43,7	66,3	44,3	45,3	64,1
	No	41,6	56,3	33,7	55,7	54,7	35,9
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
È migliorato il suo rapporto con gli altri	Si	64,5	45,0	57,7	54,7	49,8	62,1
	No	35,5	55,0	42,3	45,3	50,2	37,9
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Ha sottoscritto il Patto per il lavoro		Ha ricevuto un'offerta di lavoro			Ha sottoscritto il Patto per l'inclusione sociale		
	Si	No	Si e l'ha accettata	Si, ma non l'ha accettata	No	Si	No	
È migliorata la sua salute fisica e/o mentale	Si	60,0	51,0	69,3	49,4	51,2	75,0	50,4
	No	40,0	49,0	30,7	50,6	48,8	25,0	49,6
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
È migliorata la sua situazione economica	Si	70,0	55,6	71,4	60,0	57,8	75,9	60,1
	No	30,0	44,4	28,6	40,0	42,2	24,1	39,9
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
È aumentata la sua fiducia nella classe politica	Si	57,5	46,5	62,8	49,7	46,5	72,3	62,4
	No	42,5	53,5	37,2	50,3	53,5	27,7	37,6
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ha avuto più tempo da dedicare ad attività per la collettività	Si	60,3	57,5	74,7	66,1	47,4	56,7	61,7
	No	39,7	42,5	25,3	33,9	52,6	43,3	38,3
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Bibliografia

- Bavaro M. (2021), I working poor tra salari bassi e lavori intermittenti, *Eticaeconomia.it*, 30 settembre <<https://bit.ly/3GxjdFf>>
- Bergamante F., De Minicis M. (2019), *Dalla sperimentazione del Partial basic income in Finlandia alla valutazione del Reddito di cittadinanza in Italia*, FBK-IRVAPP Working Papers Series, Working paper n.05, Trento, Istituto per la Ricerca valutativa sulle politiche pubbliche <<https://bit.ly/3xFavj4>>
- Centra M., De Angelis M., Deidda M., Filippi M., Luppi M., Menegatti V. (2022), *Lavoro a termine. L'impatto sulla composizione dell'occupazione e sui percettori di sostegno al reddito*, Inapp Working paper n.87, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3f3ZXUf>>
- D'Emilione M., De Angelis M., Luppi M. (2021), La sfida dei territori dal Rel al RdC: i risultati dell'indagine INAPP. Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, *Intervento nella conferenza Inapp 'La sfida dei territori dal Rel al RdC: i risultati dell'indagine INAPP'*, 11 novembre 2021 <<https://bit.ly/3U1aoqa>>
- D'Emilione, Giuliano G., Mandrone E. (2016), Gli imprevisi che certificano la fragilità economica, *Lavoce.info*, 26 gennaio <<https://bit.ly/3BS3Nsu>>
- Daigneault P.M., Macé C. (2019), Program Awareness, Administrative Burden, and Non-Take-Up of Québec's Supplement to the Work Premium, *International Journal of Public Administration*, n.1, pp.527-539 <<https://bit.ly/3AADHsM>>
- Dasgupta P. (2000), *An Inquiry into Well-Being and Destitution*, Oxford, Clarendon Press
- De Angelis M., Van Wolleghem P.G. (2022), Do the Most Vulnerable Know About Income Support Policies? The Case of the Italian Reddito d'Inclusione (Rel), *Ital Economic Journal*, 22 aprile <<https://bit.ly/3XqG8YX>>
- De Minicis M., Marucci M. (2021), Reddito di cittadinanza: il problema è il lavoro povero, *Lavoce.info*, 10 ottobre <<https://bit.ly/3f6zCF2>>
- De Minicis M., Marucci M. (2019), *In-work poverty, precarious work and indebtedness. The steady state European equilibrium?*, OSF Preprints, 17 maggio <<https://bit.ly/3VksJ2x>>
- Forum Disuguaglianze e Diversità (2022), *Rilanciare le politiche pubbliche per l'abitare*, FDD - Osservatorio nazionale sulle politiche abitative e di rigenerazione urbana <<https://bit.ly/3xEIGHD>>
- Gargallo-Castel A., Esteban-Salvador L., Pérez-Sanz J. (2010), Impact of Gender in Adopting and Using ICTs in Spain, *Journal of technology management & innovation*, 5, n.3 <<https://bit.ly/3TZrOn0>>
- Inapp (2022), *Reddito di cittadinanza: evidenze dall'indagine Inapp-PLUS*, Roma, Inapp Policy Brief n.26, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3i14iZF>>

- Inps (2022), *Reddito/Pensione di cittadinanza - Report trimestrale RdC Aprile 2019*, Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza, Roma, Inps <<https://bit.ly/3Sj4qR7>>
- Istat (2022), *Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3VohEhc>>
- Marucci M. (2021), *Contro il lavoro povero non basta il salario minimo*, *Lavoce.info*, 22 aprile <<https://bit.ly/3dwgVKr>>
- MLPS (2021), *Relazione del Comitato scientifico per la valutazione del Reddito di cittadinanza*, MPLS, ottobre 2021 <<https://bit.ly/3LI6MHn>>
- Raitano M., Jessoula M., Pavolini E., Natili M. (2019), *In-work poverty in Italy*, European Social Policy Network (Espn), Bruxelles, European Commission <<https://bit.ly/3DE9JGB>>
- Sharif E., Shah A. K., Mullainathan S., Zhao J. (2018), *Money in the Mental Lives of the Poor*, *Social Cognition*, Chicago, Guilford Publications, 36, n 1, pp.4-19 <<https://bit.ly/3VkWAYy>>
- Srnicek N. (2016), *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press
- Standing. G (2017), *Basic Income: A Guide for the Open-Minded*, Yale, Yale University Press
- Standing G. (2013), *India's experiment in basic income grants*, *Global Dialogue*, n.3, pp.24-26 <<https://bit.ly/3R34bbH>>
- van Oorschot W. (1998), *Failing selectivity: On the extent and causes of non-take-up of social security benefits*, in Andress H. J., *Empirical Poverty Research in a Comparative Perspective*, Ashgate, Aldershot, pp.101-130

5. Squilibri di genere tra lavoro e non lavoro

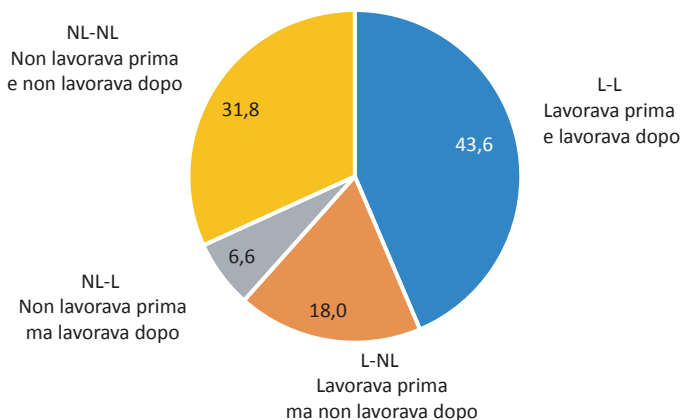
Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per un'ortosa squilibrio di genere che, come abbiamo visto finora, inorma la partecipazione al mercato del lavoro, le differenze retributive e la qualità del lavoro svolto. Tra le cause del persistente divario di genere, che ci pone molto lontani dalla media europea per i tassi di occupazione, vi è sicuramente il tema dello squilibrio nella divisione del lavoro di cura e in particolare del ruolo della maternità. Il presente capitolo attualizza le analisi su questo tema e propone nuovi spunti di riflessione. Il primo paragrafo si concentra sull'effetto della maternità nella lettura delle transizioni tra il lavoro e il non lavoro. Il paragrafo successivo è dedicato ad analizzare le diverse forme che assume la conciliazione tra lavoro e vita privata. Il terzo è finalizzato a ricostruire il quadro del sistema di supporto e sostegno alla cura dei figli. L'ultimo paragrafo ricostruisce l'insieme delle variabili che potenzialmente incidono sui differenziali retributivi di genere nel mercato del lavoro al fine di effettuare dei 'carotaggi re-tributivi' e fotografarne l'appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici.

5.1 Maternità e partecipazione: transizioni tra lavoro e non lavoro

Come noto, l'evento maternità rappresenta una causa strutturale della caduta della partecipazione femminile. Tramite l'indagine Inapp-PLUS è possibile osservare sullo specifico segmento di donne under 50 con almeno un figlio, che tipo di effetto abbia avuto l'evento maternità sulla partecipazione al mercato del lavoro. Per il collettivo delle donne tra i 18 e i 49 anni sono state raffrontate le condizioni registrate due mesi prima dell'evento maternità con quanto accaduto a tre mesi di distanza dalla nascita del figlio più piccolo e sono state individuate 4 tipologie di transizione: a) continuità lavorativa (L-L Lavorava prima e lavorava dopo); b) fuoriuscita dall'occupazione (L-NL Lavorava prima ma non lavorava più dopo); c) ingresso nell'occupazione (NL-L Non lavorava prima ma lavorava dopo); d) permanenza nella non occupazione (NL-NL Non lavorava prima e non lavorava dopo).

Accanto a due dati che indicano stabilità di condizione (il 44% di continuità lavorativa e il 32% di permanenza al di fuori del mercato del lavoro), l'evento maternità ha tuttavia determinato un 18% di fuoriuscita dall'occupazione ed una ridotta quota di nuovi ingressi (7%) (figura 5.1)

Figura 5.1 Transizioni in relazione all'evento maternità per condizione (%)



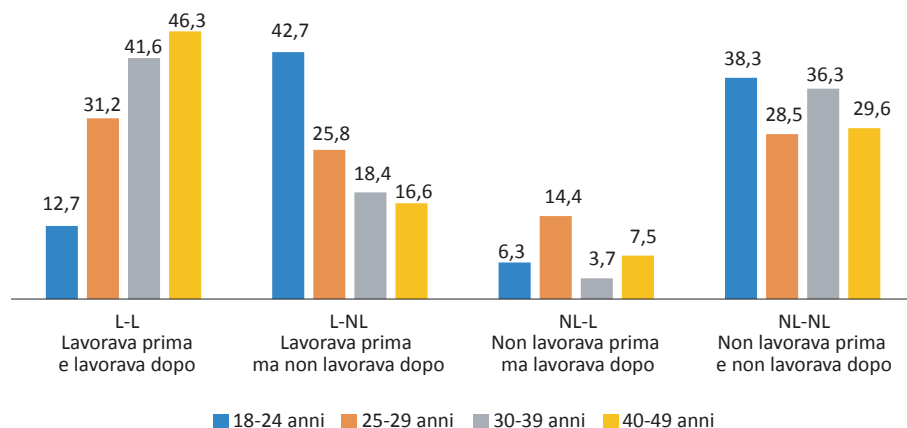
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Si tratta di uno scenario in cui la tipologia familiare ha una sua rilevanza. La condizione di monogenitorialità, ad esempio, rispetto alla condizione di coppia, presenta un'incidenza maggiore nel caso della fuoriuscita dall'occupazione (23% contro 18%); al contrario però, le donne in coppia mostrano una maggiore permanenza nel non lavoro prima e dopo la nascita dei figli rispetto al nucleo monogenitoriale (32% contro 20%).

Ma le transizioni hanno caratteristiche diverse ovviamente anche a seconda della classe di età. Analizzando, per ogni classe di età la distribuzione delle tipologie di transizione (figura 5.2) si evince che: la continuità lavorativa (L-L) è direttamente proporzionale all'età; quindi, le fasce più giovani ne presentano la quota minore; al contrario la fuoriuscita dall'occupazione è inversamente proporzionale all'età, quindi più consistente nelle classi giovanili e in calo all'aumento dell'età anagrafica. La condizione di permanenza nel non lavoro (NL-NL) appare stabile, poiché poggia evidentemente su scelte di carattere esogeno rispetto alle caratteristiche delle donne. La figura 5.2, in sintesi, riporta la rappresentazione del drammatico scenario della condizione giovanile in Italia, aggravato dalla variabile di genere: a fronte del noto quadro di calo di fecondità, natalità ed instabilità occupazionale e

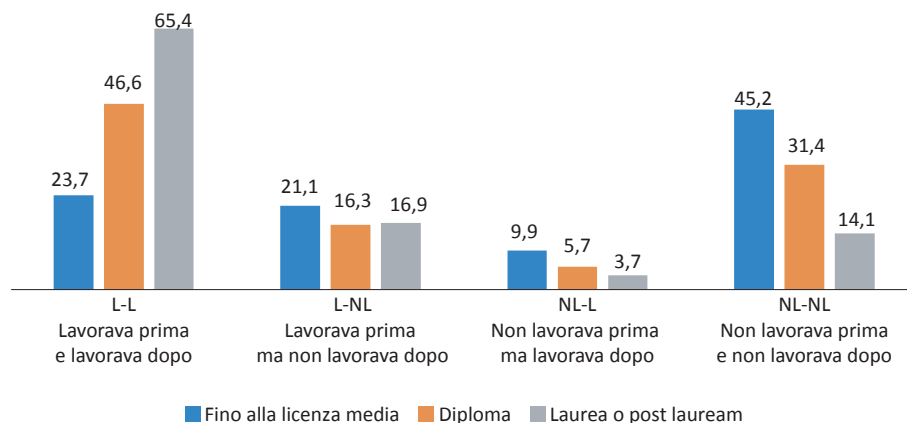
di prospettive degli e delle under 25, in relazione all'evento maternità le condizioni prevalenti delle donne restano o l'inattività o la fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Figura 5.2 Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per classi d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

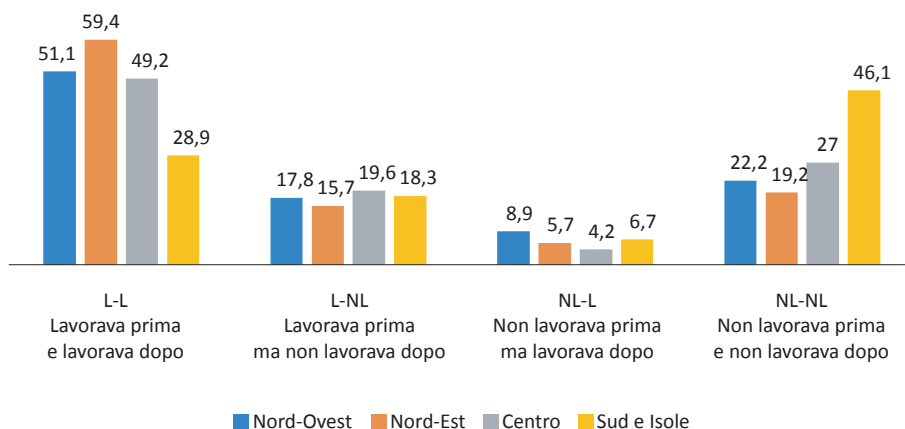
Figura 5.3 Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Analizzando come all'interno di ogni gruppo per titolo di studio si distribuiscano le diverse tipologie di transizione (figura 5.3), si evidenzia che il fattore istruzione delle neomamme presenta un duplice ruolo. Da un lato continua ad esercitare un funzione premiante (restano infatti nel mercato del lavoro (L-L) le più istruite), ma al contempo, nel caso della fuoriuscita dall'occupazione, esso non riveste un ruolo spiccato e determinante (smette di lavorare oltre il 16% delle laureate e delle diplomate contro il 21% delle madri con la sola licenza media), a testimoniare come rispetto a questa tipologia di transizione, intervengano fattori esterni cogenti o prevalenti rispetto al profilo della lavoratrice.

Figura 5.4 Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per area geografica (%)

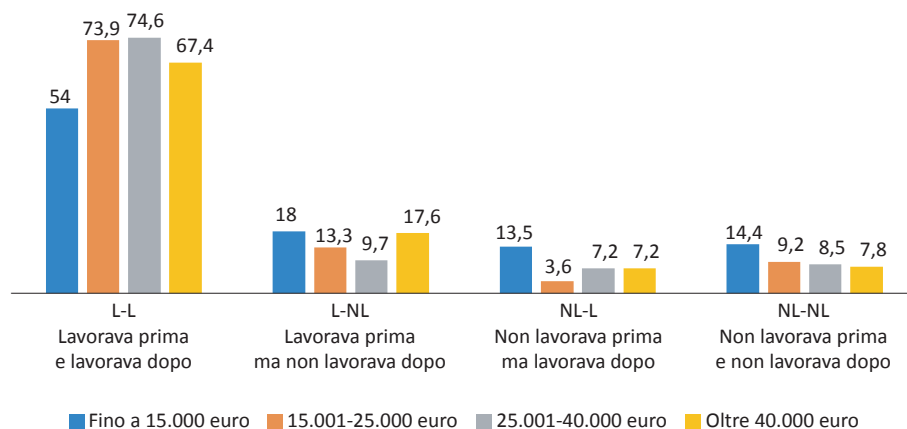


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Le quattro tipologie di transizione si innestano, inoltre, all'interno di aree geografiche con caratteristiche specifiche in termini di occupazione e sviluppo (figura 5.4). Per quanto riguarda le transizioni 'in continuità' (L-L e NL-NL) questo è particolarmente evidente: la continuità lavorativa, infatti, appare prevalente nelle aree a più elevato tasso di occupazione femminile, così come l'inattività ricalca i dati strutturali soprattutto rispetto al ruolo del Sud e Isole. Per le transizioni 'in cambiamento', invece, lo scenario è apparentemente diverso: le nuove opportunità lavorative per chi non lavorava prima sono territorialmente diffuse; la fuoriuscita di occupazione non presenta una relazione diretta con i tassi di occupazione dei territori di riferimento. Ossia, non si registra una caduta maggiore laddove le donne sono maggiormente occupate, quanto piuttosto, una diffusione del fenomeno senza scostamenti significativi tra le aree geografiche. Anche questo scenario ricon-

duce alla rilevanza dei fattori esogeni nel passaggio dalla maternità al non lavoro, che sembra prescindere anche dai contesti economici di riferimento, per radicarsi maggiormente nella condizione ‘universale’ e non ‘territoriale’ di maternità. Completando il quadro delle variabili che incidono nei processi di transizione pre e post maternità, un ruolo importante lo detiene il reddito (figura 5.5). Analizzando infatti in ogni classe di reddito l’incidenza delle tipologie di transizione si evince che: continuano a lavorare le donne con reddito superiore ai 15mila euro; iniziano a lavorare dopo la maternità soprattutto quante si trovano maggiormente in difficoltà, con redditi al di sotto dei 15mila euro; per chi fuoriesce dal mercato del lavoro, va segnalata una situazione simile per le fasce estreme, il che induce a considerare come nella fuoriuscita dal mercato non vi sia solo una motivazione di convenienza economica, ma abbiano un peso quei fattori esogeni già citati per tutte le precedenti osservazioni che attengono non solo al profilo della neomamma, ma alla condizione di genitorialità.

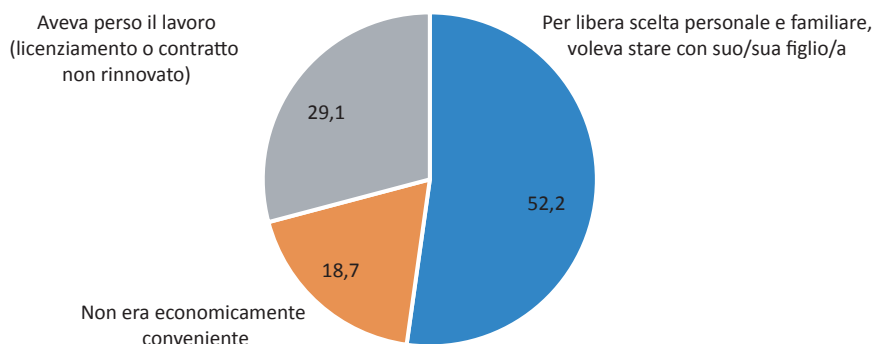
Figura 5.5 Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per classe di reddito lordo annuale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Per dare evidenza al ruolo e alle caratteristiche delle variabili che influenzano la fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro a seguito della maternità, sembra utile osservare le motivazioni alla base di questa scelta e rilevate dall’Indagine Inapp-PLUS (figura 5.6). Per oltre il 52% si tratta di esigenze di conciliazione, liberamente determinate, mentre il 19% collega la fuoriuscita ad una valutazione di carattere economico e di costo opportunità. Si segnala, inoltre, che un terzo delle donne afferma di non lavorare più dopo la maternità a motivo di non rinnovo o di licenziamento.

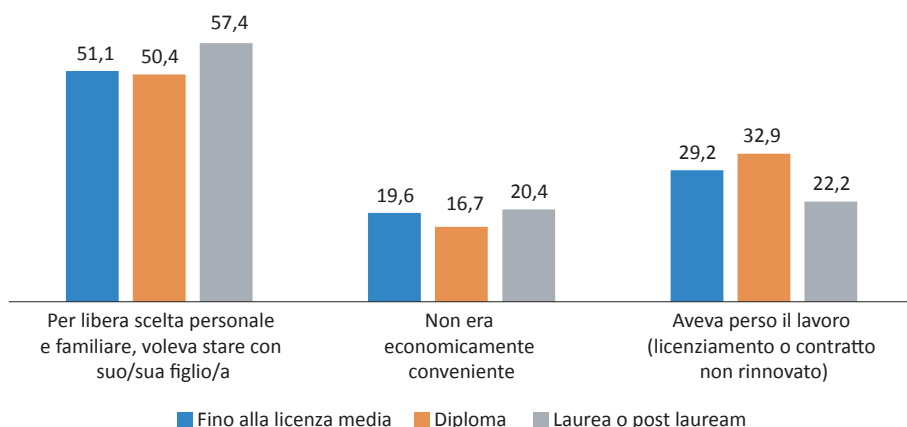
Figura 5.6 Motivi del non lavoro dopo la maternità (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Guardando le motivazioni dell'interruzione dell'attività lavorativa a seguito della maternità disaggregando rispetto al titolo di studio, si evidenzia che tra le laureate è maggiormente presente la motivazione della libera scelta, mentre il licenziamento o il mancato rinnovo del contratto ha un peso maggiore tra le meno istruite (figura 5.7).

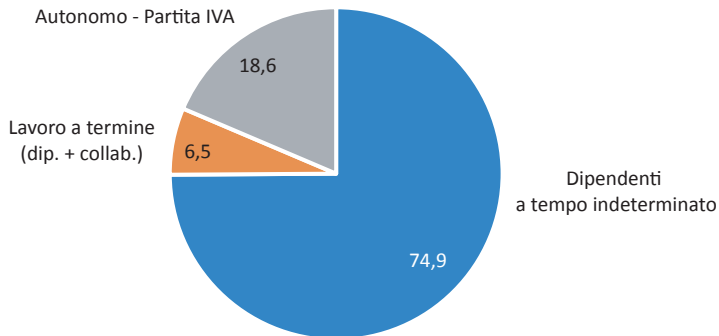
Figura 5.7 Titoli di studio delle donne L-NL (lavoravano prima della maternità ma non dopo) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Considerando nel complesso tutte le donne che lavoravano prima e non lavorano più dopo la maternità, da un punto di vista reddituale (cfr. figura 5.5), oltre il 70% guadagnava meno di 25mila euro lordi annui e poco più di un terzo meno di 15mila. In questo scenario è lecito collocare una riflessione sul tema dell'incidenza economica di questa fuoriuscita. Siamo pertanto di fronte ad un reddito, prevalentemente, non adeguato che va parametrato, per coloro che vivono in coppia, anche rispetto alla condizione dell'altro partner. Di tutte le donne che dopo la maternità, a vari motivi smettono di lavorare, il 75% ha un partner che lavora con un contratto dipendente a tempo indeterminato (figura 5.8).

Figura 5.8 Tipologia di lavoro del partner per le donne L-NL (lavoravano prima della maternità ma non dopo) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Il quadro tratteggiato sembra quindi riprodurre uno scenario di genitorialità ancora lontano da obiettivi di equità, condivisione e sostenibilità economica.

Donne sempre meno giovani e meno feconde, che nell'affrontare la maternità si trovano a rischiare la fuoriuscita: per mancato rinnovo dei contratti (ricordiamo che le donne seppur meno presenti nel mercato del lavoro sono quelle comparativamente più presenti nei contratti atipici e discontinui) e per licenziamento (persiste una cultura organizzativa ancora radicata da stereotipi di genere), ma anche per mancanza di servizi dedicati (nidi e asili) che non siano a pagamento. Quando la condizione impone scelte libere, la priorità diventa l'accudimento di figli, ma all'interno di strategie familiari che inducono la donna (reddito strutturalmente più basso della coppia) a considerare 'non conveniente' proseguire il

lavoro – soprattutto con la copertura di un partner con lavoro prevalentemente stabile e con reddito più elevato. In tutto questo fenomeno, le caratteristiche della donna (istruzione o area di residenza) incidono in maniera differenziata, perché il potenziale di rischio di perdita del lavoro collegato alla maternità sembra derivare da quel complesso di ‘fattori esogeni’ di cui si citava nelle pagine precedenti, che sono probabilmente più endogeni di quanto sembri: interni ad una cultura familiare, organizzativa, politica, che grazie al lavoro non retribuito delle donne e al sacrificio delle donne riesce a garantire comunque la tenuta del sistema economico e sociale.

Al fine di approfondire il quadro e verificare in modo specifico le relazioni tra le diverse variabili, sarà utile produrre ulteriori analisi anche di natura inferenziale.

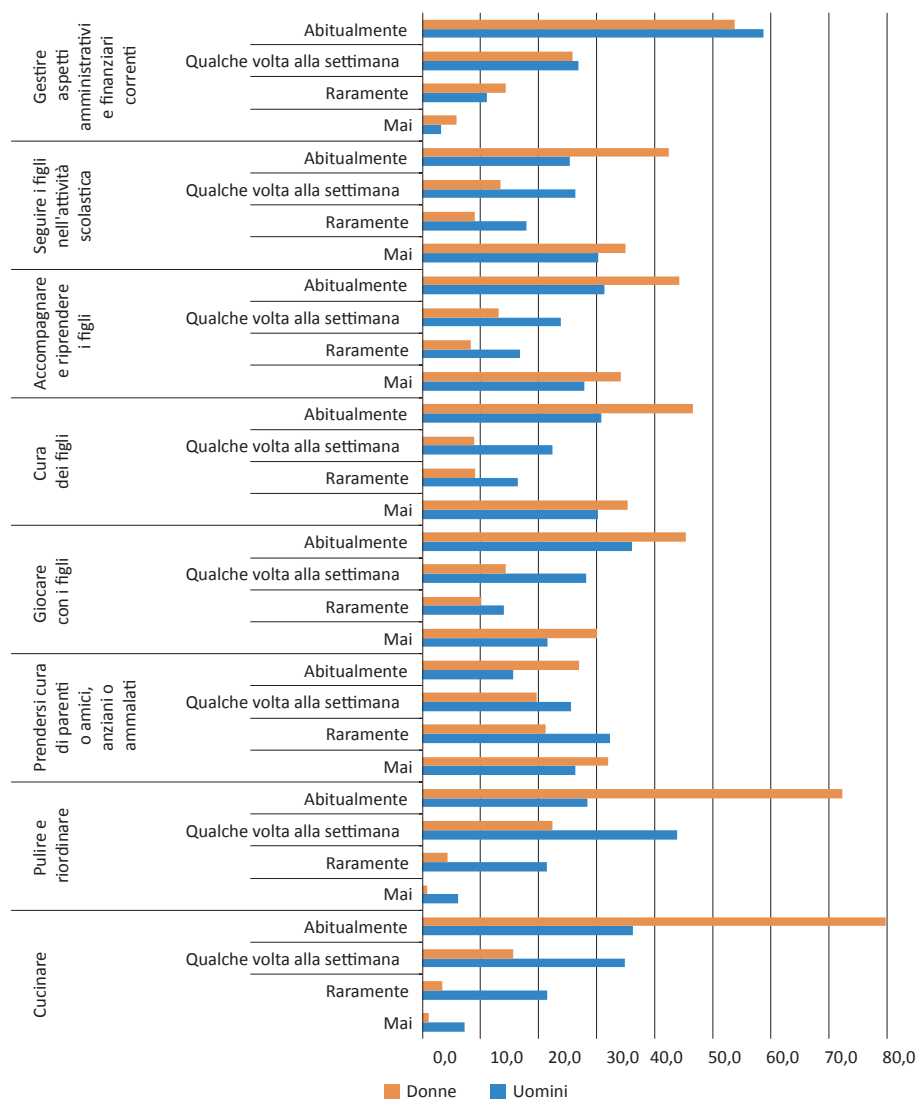
5.2 Conciliazione lavoro vita privata

Le informazioni analizzate e presentate nel paragrafo fanno riferimento all’area tematica della conciliazione tra lavoro e vita privata, che come noto rappresenta uno degli elementi che incide sulla partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro (Saraceno 2003), con conseguenze rilevanti in termini di qualità dell’occupazione, sviluppo di carriera, retribuzioni e generalmente inique per la popolazione femminile (cfr. paragrafo 5.4).

L’Indagine Inapp-PLUS consente di esplorare in maniera articolata le dinamiche soggiacenti alla distribuzione di genere dei carichi di cura all’interno dei nuclei familiari, in una prospettiva che considera sia la suddivisione del *care burden* all’interno della famiglia nucleare, sia il sostegno della famiglia estesa e il ruolo che strumenti e servizi istituzionali svolgono, di cui si approfondirà nel successivo paragrafo (5.3).

In generale, le analisi confermano il peso che i carichi di cura svolgono nella determinazione degli squilibri che storicamente caratterizzano i ruoli di genere nel mercato del lavoro. In particolare, le informazioni relative alla frequenza con cui vengono svolte le attività sia di cura della casa che di cura e custodia dei componenti familiari minori o anziani mostrano una forte prevalenza dell’impegno femminile. Più nel dettaglio, rispetto alla cura dei figli, i dati confermano una generale preponderanza del coinvolgimento delle donne nello svolgimento delle attività relative alla preparazione, all’accudimento e all’addormentamento dei figli, laddove il 55% delle madri dichiara di farlo abitualmente a fronte del 53,2% dei padri. Tale differenziale si mantiene costante anche rispetto alle attività di accompagnamento dei figli a scuola o a fare sport o altre attività (57,4% per le donne e 55,3% per gli uomini) mentre risulta più ampio nel caso del sostegno all’attività scolastica, laddove le donne sono il 55,9% e gli uomini il 51,8% (figura 5.9).

Figura 5.9 Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Sebbene le madri siano ancora le principali protagoniste della cura dei figli, i dati mostrano comunque una tendenza alla riduzione delle differenze di genere nella gestione della cura, in termini di maggiore coinvolgimento dei padri. Tuttavia, per quanto riguarda la cura e il sostegno a parenti o amici, anziani o ammalati, nella

classe di età 40-49 anni, si rileva una netta prevalenza dell'impegno femminile, con il 30,9% delle donne che dichiara di occuparsi abitualmente di tale attività a fronte del 15,6% degli uomini (tabella 5.1).

Inoltre, le donne rappresentano i soggetti che all'interno del nucleo si occupano abitualmente delle attività di pulizia della casa e della cucina, della cura e custodia sia dei soggetti appartenenti al nucleo familiare che di quelli esterni ma anche di tutti gli adempimenti quotidiani legati alla frequenza scolastica dei figli: il 79,7% delle donne dichiara di occuparsi abitualmente della cucina dei pasti, a fronte di una percentuale che nel caso degli uomini si dimezza, attestandosi su un valore pari a 36,3%. Uno scarto analogo è rinvenibile anche nel caso delle attività domestiche di pulizia e riordino, con il 72,3% di donne che dichiara di occuparsi abitualmente di tali attività a fronte del 28,4% degli uomini.

Sebbene alcune differenze rispetto a questo paradigma siano rilevabili in termini di compartecipazione tra uomini e donne per la cura dei figli, le attività riferite al cucinare, alla pulizia e al riordino della casa restano pertanto un'abituale prerogativa femminile che persiste anche a parità di condizione occupazionale. Dunque, se da un lato è possibile confermare una tendenza a consolidare una nuova cultura della paternità (D'Amato 2021; Marchesini 2021), è evidente come tale attitudine non si estenda anche all'ambito della gestione delle cosiddette faccende domestiche, confermando sostanzialmente lo storico stereotipo che vuole le donne protagoniste del focolare.

In continuità con tale prospettiva, anche uno degli elementi stereotipici che lega gli uomini alle attività finanziarie sembra riflettersi inoltre nella prevalenza generalizzata del maggiore coinvolgimento maschile rispetto a quello femminile nella gestione degli aspetti amministrativi e finanziari legati alla casa. Analizzando i dati rispetto alle fasce d'età, pur restando costanti le differenze che vedono un maggior impegno da parte delle donne, nelle corti di età più giovani sembra manifestarsi una tendenza a una maggiore condivisione dei carichi di cura (tabella 5.1). Nel caso delle persone con età 25-29 anni, si rileva un più generale equilibrio nell'impegno tra uomini e donne, con differenziali di genere più ridotti per ciascuna attività considerata.

Si può affermare, pertanto, come al crescere dell'età diminuisca il grado di condivisione tra donne e uomini, sia riferito alla cura di persone che a quella della casa e degli aspetti amministrativi e finanziari. Tali differenze anche in questo caso risultano amplificate in riferimento alle attività domestiche, con un sovraccarico per le donne in particolare per le classi di età maggiori: il differenziale di genere riferito, ad esempio, all'attività abituale del *cucinare* è pari a oltre 51 punti percentuali per la classe di età 50-64 anni.

Tabella 5.1 Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere e classi di età (%)

Attività	Frequenza	Uomini				Donne				
		25-29	30-39	40-49	50-64	Totale	25-29	30-39	40-49	Totale
Cucinare	Mai	3,5	3,9	6,7	9,3	7,3	3,5	0,8	1,3	4,0
	Raramente	14,1	17,3	21,7	24,1	21,7	5,9	5,0	3,9	11,9
	Qualche volta alla settimana	33,7	38,2	36,9	32,5	34,9	36,8	20,1	15,4	24,5
	Abitualmente	48,7	40,6	34,7	34,0	36,0	53,9	74,1	79,3	59,7
Pulire e riordinare	Mai	0,8	5,0	5,6	7,7	6,3	2,1	0,6	0,8	3,4
	Raramente	15,7	17,1	19,2	25,4	21,6	5,7	6,2	5,2	12,4
	Qualche volta alla settimana	39,4	51,6	46,6	39,5	43,9	44,6	33,1	18,4	32,3
	Abitualmente	44,2	26,2	28,5	27,4	28,1	47,5	60,1	75,6	52,0
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti (es. bollette)	Mai	5,6	1,8	2,4	3,4	2,9	7,0	4,0	3,9	4,5
	Raramente	16,4	14,6	9,0	10,5	11,1	20,3	15,7	11,1	12,7
	Qualche volta alla settimana	29,9	31,9	25,5	25,8	27,0	33,1	26,1	26,3	26,5
	Abitualmente	48,0	51,7	63,1	60,3	59,0	39,6	54,1	58,7	56,4

Attività	Frequenza	Uomini					Donne				
		25-29	30-39	40-49	50-64	Totale	25-29	30-39	40-49	50-64	Totale
Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati	Mai	16,8	23,0	26,9	28,1	26,3	39,4	39,9	29,1	29,8	29,3
	Raramente	23,3	32,3	31,2	34,0	32,5	19,8	19,5	22,1	21,6	26,5
	Qualche volta alla settimana	36,1	29,8	26,2	22,8	25,6	20,8	17,6	17,9	21,6	22,5
	Abitualmente	23,8	14,9	15,6	15,2	15,6	20,0	23,0	30,9	27,0	21,8
Giocare con i figli	Mai	2,4	1,1	6,6	36,9	21,5	2,8	1,5	12,1	52,0	26,2
	Raramente	12,8	10,5	7,9	19,0	14,2	3,9	2,5	8,6	14,1	12,0
	Qualche volta alla settimana	15,0	35,4	34,8	23,0	28,3	10,6	9,0	20,4	12,8	20,7
	Abitualmente	69,8	53,0	50,7	21,1	36,0	82,7	86,9	59,0	21,1	41,0
Cura dei figli (prepararli, accudirli, ecc.)	Mai, non pertinente - non ha figli	5,9	3,6	11,7	49,8	30,2	1,3	1,6	17,2	59,5	33,1
	Raramente	7,3	12,1	14,8	19,4	16,6	4,2	2,5	10,2	10,9	12,5
	Qualche volta alla settimana	15,7	35,3	30,5	14,4	22,5	10,5	7,1	11,1	8,2	15,1
	Abitualmente	71,1	49,1	43,1	16,4	30,6	83,9	88,8	61,5	21,4	39,3

Attività	Frequenza	Uomini				Donne					
		25-29	30-39	40-49	50-64	Totale	25-29	30-39	40-49	50-64	Totale
Accompagnare e riprendere i figli a scuola, a fare sport, ecc.	Mai	3,5	4,9	8,7	46,6	27,8	2,9	3,3	12,5	59,4	31,4
	Raramente	8,6	19,0	16,9	16,8	17,0	3,3	3,2	8,7	10,2	12,3
	Qualche volta alla settimana	21,6	35,1	27,4	18,8	23,9	10,1	10,4	18,0	11,4	18,1
	Abitualmente	66,3	41,0	47,1	17,8	31,2	83,8	83,1	60,8	19,1	38,3
Seguire i figli nell'attività scolastica	Mai	4,0	12,5	12,6	46,7	30,2	4,0	8,8	11,7	59,4	32,8
	Raramente	12,3	18,1	15,9	19,5	18,1	3,6	4,2	9,7	10,7	13,2
	Qualche volta alla settimana	18,8	38,4	34,2	18,8	26,5	10,3	14,0	16,8	11,4	19,4
	Abitualmente	65,0	30,9	37,2	15,0	25,2	82,2	73,0	61,9	18,4	34,6

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Le considerazioni sinora proposte sono avvalorate dall'analisi dei dati effettuata tenendo conto della condizione occupazionale riferita all'inattività, alla disoccupazione e all'occupazione (tabella 5.2), laddove si registra la persistenza del differenziale di genere nello svolgimento abituale delle attività in tutti i casi, indipendentemente dal variare della situazione occupazionale di riferimento. Tuttavia, è evidente come alcune differenze si acuiscano e come, in particolar modo per le donne inattive, si delinei un più ampio impegno nella gestione e nella cura dei figli, confermando ancora una volta come il *care giving* rappresenti una direttrice dell'inattività femminile. L'analisi dei dati mostra, infatti, come l'onere della cura sembra riflettersi sulle situazioni occupazionali femminili, laddove ad esempio le madri inattive giocano abitualmente con i figli nel 45,3% dei casi contro il 17% dei padri nella stessa condizione occupazionale (47% contro 39% i valori riferiti a madre e padre occupati). In tal senso sembra riproporsi chiaramente il modello in cui le donne scelgono l'inattività, soprattutto dopo la maternità, in ragione del desiderio (o della necessità) di dedicarsi ai figli (cfr. paragrafo 5.1). Si conferma, quindi, ancora una volta il peso del retaggio culturale relativo alla gestione delle incombenze legate alla cura della casa, differenze che sembrano permanere anche quando entrambi sono occupati.

Tabella 5.2 Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura per condizione occupazionale e genere (%)

	Occupati		In cerca		Inattivi		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Cucinare	Mai	7,1	1,2	3,1	2,0	11,9	1,1
	Raramente	21,7	3,9	23,9	7,6	18,8	3,5
	Qualche volta alla settimana	35,4	14,8	39,9	19,7	28,3	15,7
	Abitualmente	35,9	80,2	33,2	70,7	41,1	79,7
Pulire e riordinare	Mai	6,1	0,6	2,5	2,1	9,4	0,9
	Raramente	21,4	4,6	20,7	9,1	22,6	4,4
	Qualche volta alla settimana	45,1	23,5	43,1	21,7	35,6	22,5
	Abitualmente	27,4	71,2	33,7	67,1	32,4	72,3
Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati	Mai	24,4	23,1	23,4	28,7	42,5	32,0
	Raramente	33,5	24,8	32,9	24,3	23,6	21,2
	Qualche volta alla settimana	26,5	23,2	27,2	20,9	18,4	19,7
	Abitualmente	15,7	28,9	16,4	26,2	15,5	27,0
Giocare con i figli	Mai	15,0	23,2	29,5	23,9	65,2	30,1
	Raramente	15,1	12,2	8,8	6,8	9,2	10,2
	Qualche volta alla settimana	30,8	17,5	31,3	19,9	8,5	14,4
	Abitualmente	39,1	47,1	30,4	49,5	17,0	45,3

	Occupati				In cerca				Inattivi	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Cura dei figli	Mai	24,3	29,5	37,4	27,0	69,6	35,4			
	Raramente	17,2	10,2	21,4	11,3	8,9	9,1			
	Qualche volta alla settimana	25,2	11,1	12,4	10,4	7,4	9,0			
	Abitualmente	33,3	49,2	28,7	51,4	14,1	46,6			
Accompagnare e riprendere i figli	Mai	21,7	26,6	32,7	24,3	70,1	34,2			
	Raramente	17,9	10,1	22,7	11,8	6,3	8,4			
	Qualche volta alla settimana	26,4	16,5	17,6	15,9	8,5	13,2			
	Abitualmente	34,0	46,7	27,1	48,0	15,1	44,2			
Seguire i figli nell'attività scolastica	Mai	24,6	26,9	31,9	24,6	70,8	35,0			
	Raramente	19,8	11,8	10,9	8,4	8,2	9,1			
	Qualche volta alla settimana	29,4	16,3	22,3	17,6	6,5	13,5			
	Abitualmente	26,3	45,0	34,9	49,5	14,5	42,4			
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti	Mai	2,8	4,4	4,3	4,8	5,9	5,9			
	Raramente	8,2	11,6	22,3	14,5	25,6	14,4			
	Qualche volta alla settimana	27,4	27,5	30,6	28,9	21,3	25,9			
	Abitualmente	61,7	56,5	42,7	51,8	47,2	53,8			

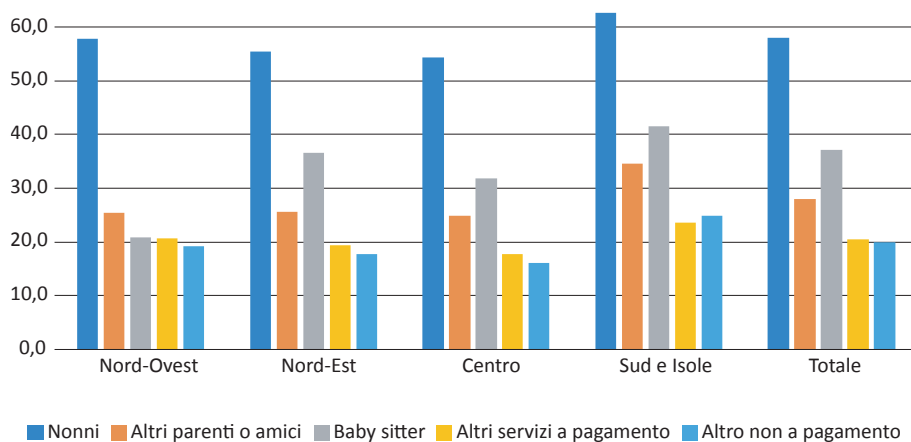
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

5.3 Care burden: dispositivi e strumenti

La lettura delle modalità di gestione e condivisione delle diverse attività di cura della casa e dei figli, le cui dinamiche di genere sono state analizzate nel paragrafo precedente, viene qui affiancata da un'analisi relativa ai dati sull'utilizzo di servizi e altre forme di sostegno, aggiuntive o complementari, all'impegno dei genitori occupati nella cura dei figli¹.

L'analisi dei dati mostra che, quando per il nucleo familiare non è possibile farsi carico dei bisogni di cura dei figli minori, i nonni sembrano essere l'alternativa più utilizzata, con una percentuale sul totale delle opzioni possibili pari al 57,9% (figura 5.10). La famiglia estesa, dunque, si conferma soprattutto nel ruolo dei nonni come soluzione centrale per sostenere gli equilibri familiari. Si tratta indubbiamente di una alternativa economicamente vantaggiosa e, in generale, connotata da forti caratteristiche di flessibilità, sia in termini di orari che di adattabilità alle esigenze anche legate alla mobilità. In tal senso, si può affermare come i nonni sembrano essere la risorsa principale del 'welfare-fai-da-te' (Bugetti e Maino 2021), anche con riferimento a un periodo segnato dalle criticità della pandemia di Covid-19 (Inapp *et al.* 2022).

Figura 5.10 Ricorso alla rete di sostegno familiare per la cura dei minori per area geografica (occupati) (%)



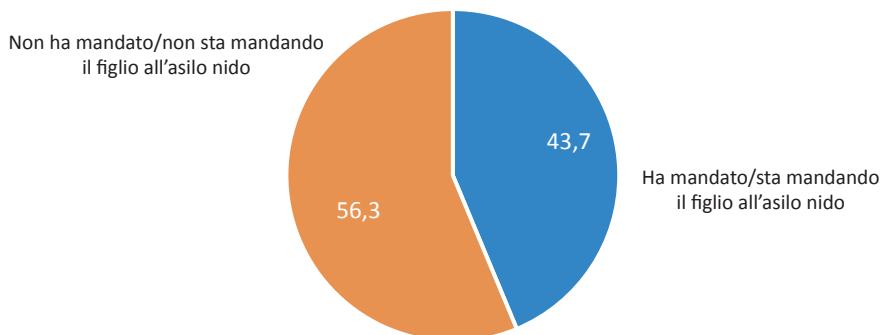
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

¹ Nel quesito si chiede di indicare se nella cura dei figli (oltre all'intervistato e al suo partner) si ricorre a: nonni, altri familiari o amici (fratelli, zii cognati, ecc.), babysitter, altri servizi a pagamento o altro non a pagamento (associazioni, parrocchie servizi nella cura dei figli al di fuori dell'orario scolastico).

Osservando le quote di ricorso all'aiuto dei nonni per area geografica, il dato più rilevante per questa opzione si registra nell'area Sud e Isole con quasi il 63% (Nord-Ovest 57,8%, Nord-Est 55,4%, Centro 54,4%), ricalcando la storica carenza di strutture deputate alla cura e alla custodia dell'infanzia che caratterizza tali territori del nostro Paese.

Accanto alla rete di sostegno familiare, in particolare nei compiti di cura e custodia dei figli, un altro elemento fondamentale che interviene a facilitare la partecipazione al mercato del lavoro e alla riduzione del *gap* di genere riguarda il ruolo e la disponibilità di servizi per la prima infanzia. Nonostante alcuni progressi registrati negli ultimi anni rispetto al raggiungimento degli obiettivi e gli standard posti a livello europeo², il nostro Paese resta caratterizzato da forti disparità in termini di implementazione dei servizi offerti, soprattutto a livello territoriale (Openpolis 2020). Tale ritardo risulta essere confermato dalla percentuale di persone occupate che dichiara di non aver mandato i propri figli in età compresa tra 0 e 36 mesi all'asilo nido, pari al 56,3% (figura 5.11)

Figura 5.11 Uso di asili nido pubblici o privati (occupati) (%)

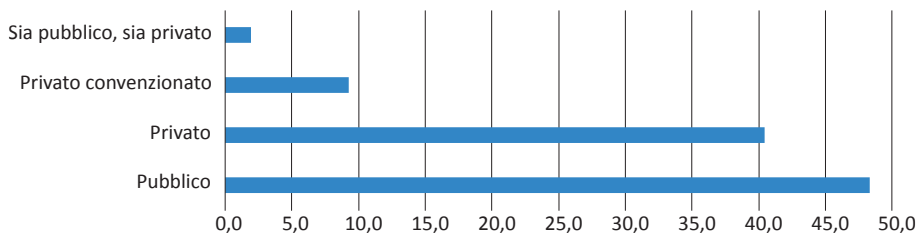


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Considerando solo le persone che hanno mandato i figli al nido (o li stanno mandando), di questi, poco meno della metà (48,3%) ha usufruito del servizio pubblico mentre una quota pari al 40,5% ha utilizzato un asilo nido privato, come mostra la figura 5.12.

² Consiglio europeo di Barcellona 2002, che fissa come target per gli Stati UE di raggiungere l'obiettivo di copertura di 33 posti ogni 100 bambini.

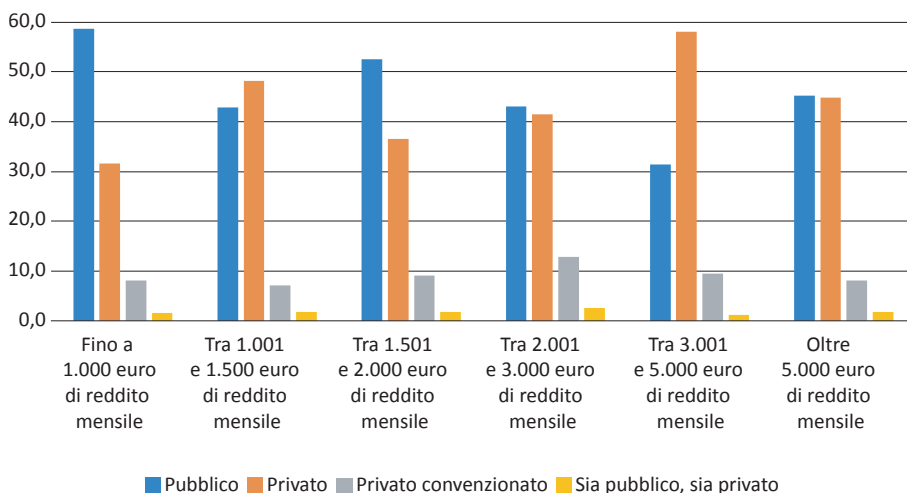
Figura 5.12 Tipologia di asilo utilizzata (occupati) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Il dato relativo alla tipologia di nido utilizzata, se articolato considerando il reddito netto complessivo del nucleo familiare, mostra una correlazione per la quale al crescere del reddito disponibile aumenta il ricorso ai servizi di asilo nido privati (figura 5.13). In particolare, il 58% delle famiglie con un reddito tra più di 3.000 euro e i 5.000 ha utilizzato un nido privato. Al contrario il 58,6% delle famiglie con un reddito mensile fino a 1.000 euro ha fatto ricorso ad un asilo pubblico.

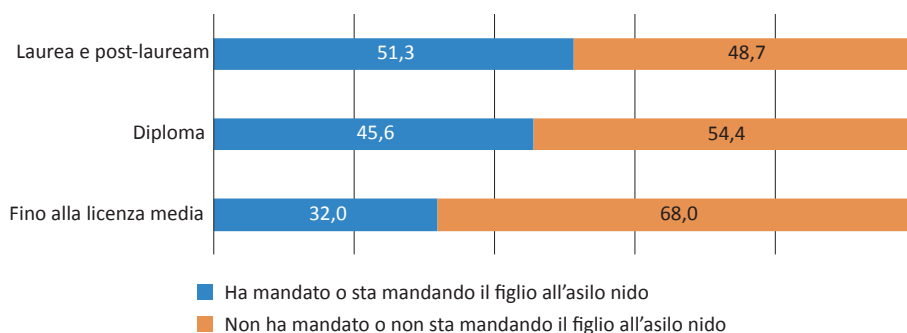
Figura 5.13 Tipologia di asilo nido utilizzata per fasce di reddito familiare (occupati) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Elementi conoscitivi ulteriori possono derivare dall'incrocio con il titolo di studio posseduto dai genitori. I dati mostrati nella figura 5.14 mostrano una relazione positiva che sembra legare la frequenza del nido da parte dei figli al livello del titolo di studio. Ciò può essere ascrivibile a una maggiore tendenza ad attribuire al nido una valenza di luogo deputato non solo alla cura e alla custodia ma anche all'apprendimento e, quindi, una funzione educativa (Presidenza del Consiglio dei Ministri 2020).

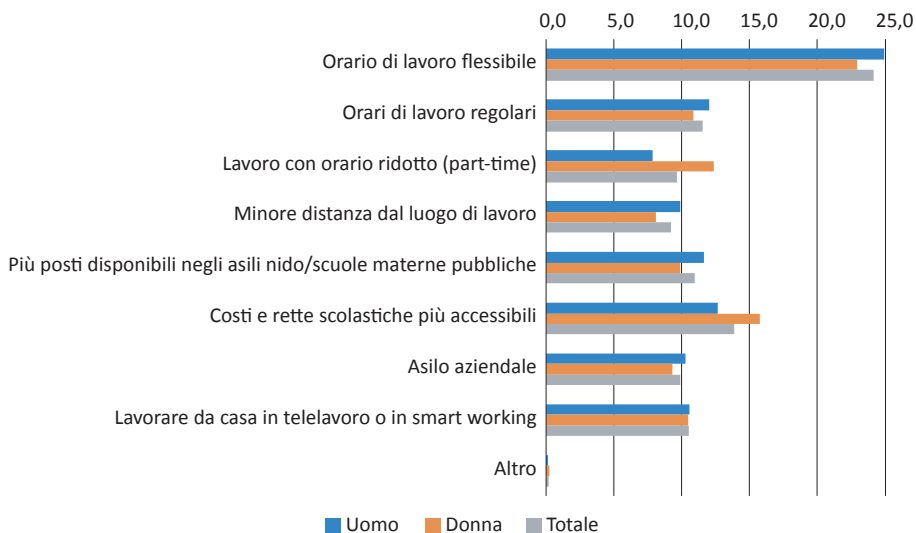
Figura 5.14 Uso di asilo nido pubblici e privati per titolo di studio (occupati) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

L'insieme degli aspetti finora descritti trova integrazione nelle priorità individuate dal collettivo rispondente rispetto agli elementi che potrebbero incidere positivamente sulla conciliazione tra attività lavorativa e attività di cura dei figli: in tal senso, come mostra la figura 5.15, si rileva come la richiesta preponderante sia per le donne che per gli uomini, riguardi un aumento di flessibilità nella gestione degli orari di lavoro; più nel dettaglio, circa $\frac{1}{4}$ esprime l'esigenza di un orario di lavoro più flessibile e circa il 10% indica la possibilità di lavorare in telelavoro o smart working. Anche la questione dell'accessibilità economica riferita agli asili nido e alle rette scolastiche risulta un ambito prioritario sul quale intervenire al fine di migliorare la conciliazione. Rispetto al part-time, invece, spicca un differenziale di genere per il quale le donne lo individuano più frequentemente come elemento di sostegno alla conciliazione (12,4% del totale rispetto al 7,9% degli uomini, con uno scarto dunque di 4,5 punti percentuali), reiterando quel modello che relega la componente femminile nel ruolo di caregiver principale nell'ambito del nucleo familiare, con evidenti ripercussioni occupazionali e retributive sia nel breve e che nel lungo periodo (Naldini e Saraceno 2011).

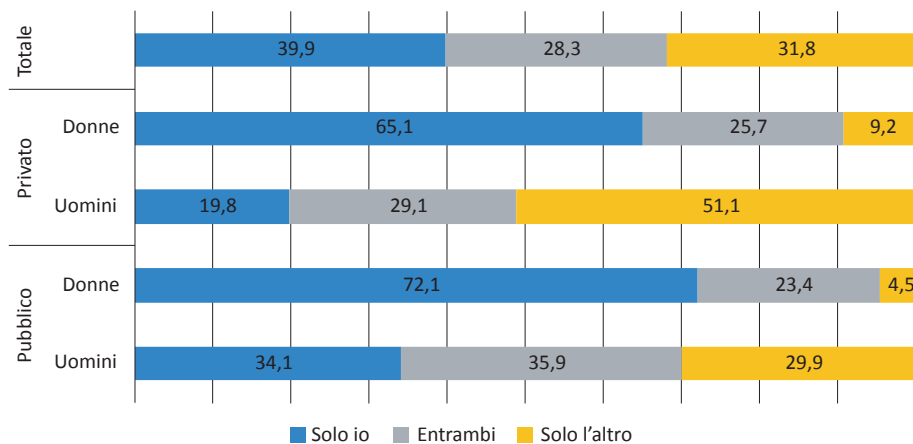
Figura 5.15 Aree di miglioramento per la conciliazione vita-lavoro per genere (occupati) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Anche il ricorso ai congedi parentali mostra una configurazione di genere che ricalca un'organizzazione familiare centrata su un maggiore impegno femminile (figura 5.16), nonostante la possibilità offerta dalla normativa di un uso parallelo del congedo da parte di entrambi i genitori: il 68,6% delle donne rispondenti dichiara di aver usufruito dei congedi parentali a fronte del 26,9% degli uomini; i dati mostrano una forte differenziazione tra quanto avviene nel settore pubblico e in quello privato rispetto all'uso dei congedi, soprattutto per gli uomini con una differenza tra i due settori pari a 14,3 punti percentuali (per le donne la differenza è pari a 7 punti percentuali). Tuttavia, va evidenziato che non si conosce la natura del datore di lavoro del partner dell'intervistato e, di conseguenza, l'incrocio tra pubblico privato non rappresenta ovviamente il contesto familiare.

Figura 5.16 Uso dei congedi parentali per tipologia di datore di lavoro e genere (occupati) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tali differenze possono essere imputabili a diversi elementi: *in primis*, l'entità dell'indennità di sostituzione, pari al 30% della retribuzione, spinge il lavoratore o la lavoratrice con la paga più bassa all'interno del nucleo familiare a beneficiare dei congedi, con una prevalenza pertanto di donne essendo queste generalmente *second earner*; inoltre, il minor uso dei congedi nel settore privato, in particolare per gli uomini, può essere riconducibile al *caring ethic* aziendale e al suo ruolo nella cultura organizzativa, che attualmente ancora considera la genitorialità principalmente declinata al femminile, influenzando così le scelte dei padri anche rispetto ai congedi.

5.4 Profili di occupazione: differenze per genere a parità di reddito

In letteratura gli indicatori maggiormente utilizzati per identificare la discriminazione occupazionale di genere si rifanno ai differenziali retributivi (cfr. Addabbo e Favaro 2007; Villa 2010). Nonostante il dibattito su come quantificare il divario di genere in termini di retribuzioni sia ampio, soprattutto a livello internazionale, gli indicatori di maggior riferimento sono il *gender pay gap in unadjusted form* e il *gender overall earnings gap*.

Il primo è un indicatore grezzo, adottato dalla Commissione europea, che misura la differenza tra uomini e donne nella retribuzione media oraria lorda. Va specificato che la misura considera solo i dipendenti che lavorano in aziende con dieci o più

addetti, senza restrizioni di età e di ore lavorate, escludendo quindi dal computo buona parte delle lavoratrici e dei lavoratori italiani ovvero quelli che lavorano in misura consistente in piccole o medie imprese o come lavoratori autonomi. L'indicatore è definito come *unadjusted* (non rivisto), perché fornisce un quadro complessivo delle disuguaglianze di genere in termini di retribuzione e misura un concetto diverso rispetto a quello di parità di retribuzione a parità di lavoro. Il secondo, il *gender overall earnings gap*, è un indicatore più completo, che, nella determinazione della differenza tra reddito medio di uomini e donne in età lavorativa considera tre fattori tra loro combinati: retribuzioni orarie, ore retribuite e tasso di occupazione. Anche quest'ultimo risente però delle limitazioni evidenziate a proposito del *gender pay gap* rispetto alle dimensioni aziendali di riferimento. In termini operativi, il problema principale relativo ad entrambi gli indicatori presentati riguarda la retribuzione lorda oraria. Tale dettaglio informativo è scarsamente presente nelle *survey* a carattere nazionale, come nell'Indagine Inapp-PLUS, e internazionale (es. EU-Silc) ed inoltre non è un dato reperibile dagli archivi Inps, i quali registrano la retribuzione in termini lordi mensili. Al fine di ovviare a questa limitazione e cogliere questa opportunità per proporre una lettura delle differenze di genere nel mercato del lavoro più ampia, in questo paragrafo viene sfruttata la ricchezza e accuratezza dei dati dell'Indagine Inapp-PLUS proponendo una metodologia differente.

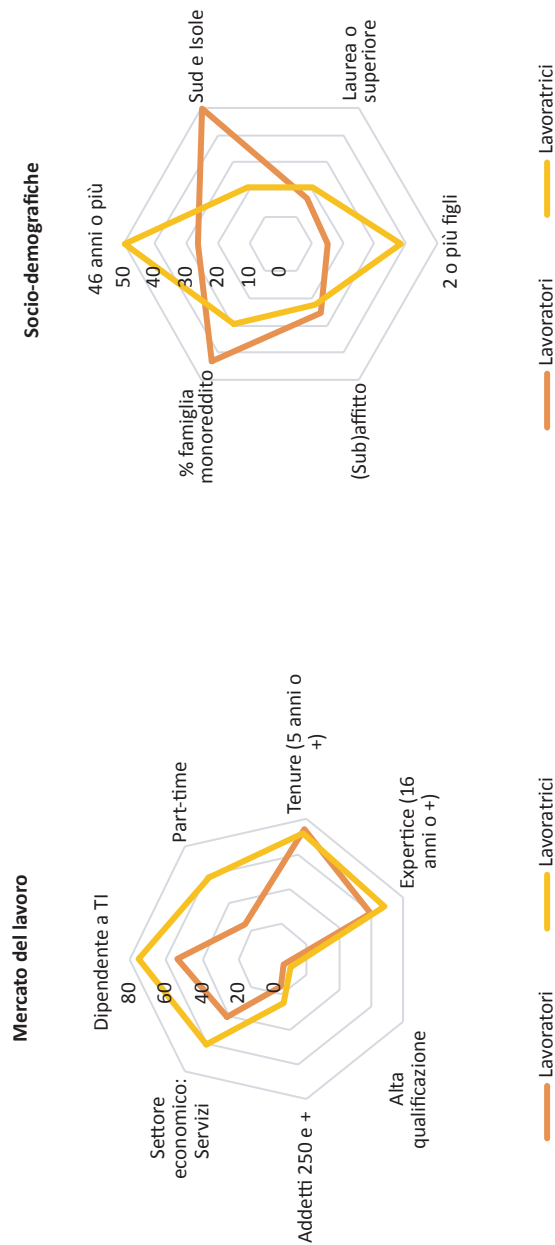
Data la possibilità di ricostruire nel dettaglio, tramite i dati in esame, sia gli elementi potenzialmente incidenti sui differenziali retributivi di genere legati al mercato del lavoro e alla storia professionale, che alle caratteristiche individuali e familiari, si è scelto di effettuare dei 'carotaggi retributivi' per ottenere una fotografia, per genere, dei lavoratori e delle lavoratrici rientranti in essi. Nello specifico, sulla distribuzione del reddito da lavoro lordo annuo sono stati individuati i lavoratori rientranti in tre intervalli di ampiezza di 500 euro posti, il primo al 20° percentile, il secondo al valore mediano, e il terzo all'80° percentile. I lavoratori individuati, ossia quei lavoratori il cui reddito lordo annuo da lavoro rientra nei tre intervalli precedenti, corrispondono circa al 15% della totalità dei lavoratori considerati³, e permettono una buona rappresentazione specifica dell'universo di riferimento. Questo approccio che, come vedremo in seguito presenta il limite di non quantificare in un indicatore unico le differenze retributive di genere, permette però di osservare in modo dettagliato le differenze rispetto alle determinanti alla base di questi differenziali. In particolare, l'approccio qui presentato inverte il punto di vista rispetto agli indicatori presentati in precedenza. Mentre nel *gender pay gap* e nel *gender overall earnings* si mantengono definite e costanti le caratteristiche

³ Nello specifico sono stati considerati tutti i lavoratori ad eccezione di coloro la cui principale attività lavorativa fosse imprenditore, socio di cooperativa e azionista. Inoltre, nell'analisi non sono stati inclusi, come consuetudine, gli appartenenti alle forze armate.

del mercato del lavoro (ad esempio il settore o la dimensione aziendale) e si osserva la variazione retributiva per genere, la logica dell'approccio qui presentato è opposta: si mantiene costante e definito un intervallo retributivo (al 20°, 50° e 80° percentile) e si osserva la variazione nelle caratteristiche dei lavoratori sia rispetto al mercato del lavoro e storia professionale che ad aspetti individuali e familiari. I principali risultati così ottenuti confermano i ben noti fenomeni di segregazione occupazionale⁴ e di discriminazione indiretta (dovuta a stereotipi socio-culturali) che gli studiosi considerano le determinanti alla base del differenziale retributivo di genere. Anche in questa analisi si osserva, ad esempio, una maggiore concentrazione dell'occupazione femminile in alcuni settori (segnatamente quello dei servizi e quello pubblico), prestazioni di lavoro più contenute (minor numero di ore lavorate e maggiore part-time) e difficoltà di accesso a ruoli di responsabilità e di carriera (sottovalutazione di alte qualificazioni e livello di istruzione, minor numero di persone supervisionate). Il lavoro dipendente è la tipologia contrattuale prevalente tra le lavoratrici, che diviene quasi l'unica nella fascia di reddito più elevata (80° percentile), mentre il lavoro autonomo sembra essere uno spazio maggiormente abitato dai lavoratori. Ma quello che più distingue i due generi (e delinea lo svantaggio delle donne) sono le modalità con cui viene prestato il lavoro dipendente. Innanzitutto, l'occupazione a termine. Per i lavoratori uomini questa sembra assumere molto più i contorni di una tipologia di ingresso o comunque più temporanea (da 'gavetta'). Il tempo determinato negli uomini è molto marcato nella fascia di reddito più bassa (20° percentile, tabella A1), dove ha un'incidenza persino superiore a quella che si registra per le donne (17,8% a fronte di un 16,3% di lavoratrici con contratto a termine), ma si associa ad un'età anagrafica più bassa (più di un terzo dei lavoratori considerati non supera i 34 anni e quasi il 74% ha un'età compresa tra i 18 e i 45), una tenure aziendale inferiore (l'incidenza di lavoratori con un anno di esperienza nell'occupazione attuale supera di tre punti percentuali la media della stessa sul totale dell'occupazione maschile) ed una minore esperienza lavorativa complessiva (quasi il 22% di lavoratori con questo profilo di reddito non lavora da più di sei anni, in media sull'occupazione maschile oltre il 9% in più) e con un profilo professionale più basso (l'incidenza delle qualificazioni medio-basse in questa fascia di reddito supera di otto punti percentuali quella delle stesse sul totale dell'occupazione maschile).

⁴ Nell'ambito del mercato del lavoro, la differenza di genere è nota in letteratura con il termine "segregazione occupazionale", distinguendo tra "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale". La prima indica il prevalere di lavoratrici donne in determinati settori produttivi e professioni (quali, ad esempio, servizi sanitari e sociali, scuola, servizi amministrativi). La "segregazione verticale" indica, invece, la forte concentrazione di donne nei livelli bassi e medi dell'inquadramento delle professioni dipendenti e, specularmente, l'occupazione quasi esclusiva dei livelli alti e direttivi da parte degli uomini. A questi due concetti, che fanno riferimento allo svantaggio relativo delle donne occupate, ne va aggiunto un altro, che identifica le difficoltà di accesso delle donne all'occupazione, la "segregazione in ingresso".

Figura 5.17 Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel primo carotaggio (20° percentile) (%)

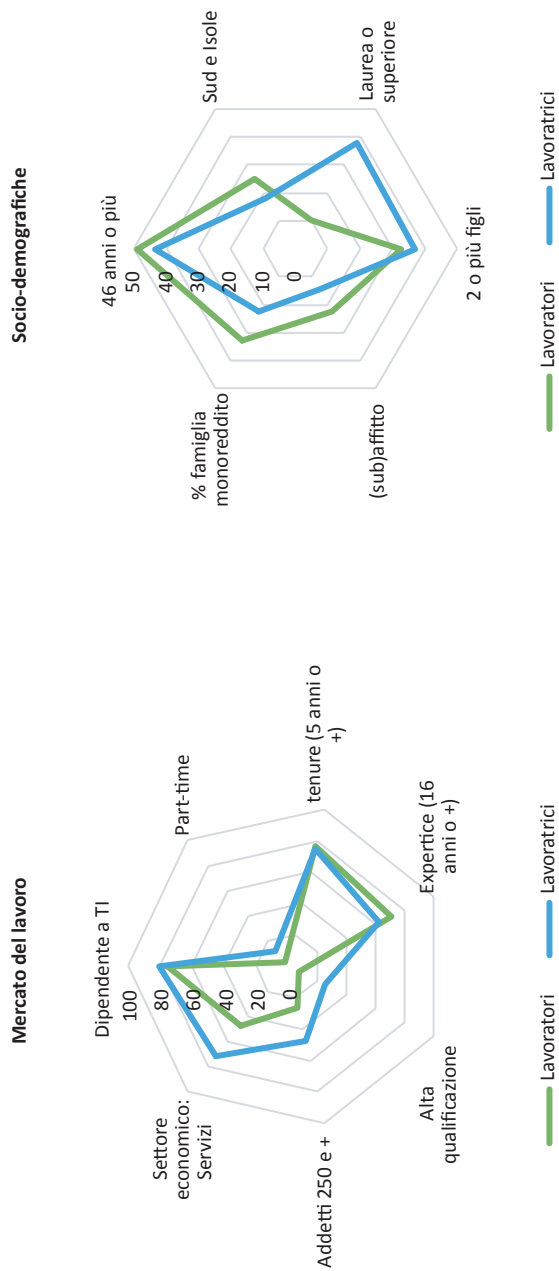


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Anche le donne presenti in questo profilo di reddito sono mediamente meno qualificate del totale delle occupate, ma si registra una presenza di lavoratrici ad alta qualificazione che è circa il doppio di quella che si osserva per gli uomini (che fa il paio con un quasi 21% di lavoratrici in possesso di laurea o post-laurea, a fronte di uno scarso 17% dei corrispondenti lavoratori maschi). Inoltre, quasi la metà di queste lavoratrici ha tra i 46 e 60 anni e più (figura 5.17) e ha una maggiore esperienza lavorativa (più del 58% lavora da più di ventuno anni, a fronte di meno della metà dei lavoratori maschi, a parità di reddito). Per entrambe le popolazioni, infine, l'incidenza del tempo determinato si riduce al crescere del reddito percepito (tabelle A2 e A3), ma per le donne si mantiene significativamente superiore agli uomini anche nel profilo di reddito più elevato (l'80° percentile della distribuzione). Ben nota è la 'trappola di segregazione' rappresentata per le donne dal part-time, per le quali sappiamo essere una modalità largamente involontaria che spesso è promossa come strumento di ingresso nel mercato del lavoro. Nonostante la recente crescita di questo fenomeno, il part-time involontario, anche tra i *part-timers* uomini (nel 2019, secondo i dati Istat, tra le donne part-time è circa il 60% ad esserlo involontariamente, quota che cresce al 75% nel caso degli uomini), esso riguarda in termini assoluti principalmente le donne, che costituiscono circa il 70% del totale dei lavoratori part-time involontari, mentre il fenomeno part-time nel suo complesso interessa il 30% delle donne occupate contro il 8% degli uomini (Busilacchi *et al.* 2022).

Non stupisce, quindi, trovare nella fascia di reddito più bassa ben oltre il 58% delle donne occupate a tempo parziale, più del doppio degli uomini nello stesso profilo di reddito. Considerando che l'incidenza della quota femminile di lavoratori in questa fascia retributiva è superiore di oltre 15 punti percentuali rispetto alla quota di lavoratrici nel complesso (rispettivamente 59,0% e 43,8%), confermando la minor remunerazione media destinata a quest'ultime, il precedente dato indica quanto il part-time giochi un peso importante rispetto appunto alla sfavorevole generale condizione remunerativa delle donne, specialmente nella fascia bassa della distribuzione. Inoltre, oltre alle caratteristiche delle due popolazioni già osservate, qui emerge con maggiore nettezza sia una certa influenza della dimensione d'impresa, sia, soprattutto, dei carichi familiari. In questa stessa fascia di reddito ben oltre la metà delle lavoratrici appartiene ad una coppia con figli (45,7%) o è monogenitore (7,9%), mentre più della metà (55,6%) dei lavoratori sono single o in coppia senza figli. Non indifferente anche il numero di figli: un maggiore numero di figli sembra associarsi ad una elevata percentuale di part-time e ad un reddito più basso. In corrispondenza del 20° percentile il 38,5% delle donne ha due o più figli (ricordiamo che il 58% è occupata a tempo parziale), a fronte di un solo 15% degli uomini con un analogo carico familiare. L'incidenza dei due figli e più scende al 31,6% tra le lavoratrici con il reddito più elevato, dove è addirittura più bassa che tra i lavoratori (più del 37%) e dove si accompagna ad una drastica riduzione dell'incidenza del part-time (poco meno del 4%).

Figura 5.18 Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (50° percentile) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nel passaggio dal 20°, al 50° e all'80° percentile di reddito, si osserva, inoltre, per le donne più che per gli uomini, un significativo aumento dell'incidenza dell'occupazione nelle imprese di grandi dimensioni (250 addetti e oltre) cui corrisponde una altrettanto significativa riduzione dell'incidenza del part-time sull'occupazione femminile. Nel caso degli uomini il part-time si riduce drasticamente già nel profilo di reddito mediano (figura 5.18) dove solo il 26% dei lavoratori considerati è occupato nelle grandi imprese (la stessa percentuale nelle donne sale al 47,5%). Bisogna raggiungere 80° percentile della distribuzione del reddito (figura 5.19) per trovare percentuali di incidenza del part-time sostanzialmente analoghe tra donne e uomini in corrispondenza, però, di una quota significativamente più alta di donne (oltre il 56%) occupate nelle grandi imprese, rispetto agli uomini (poco meno del 42%).

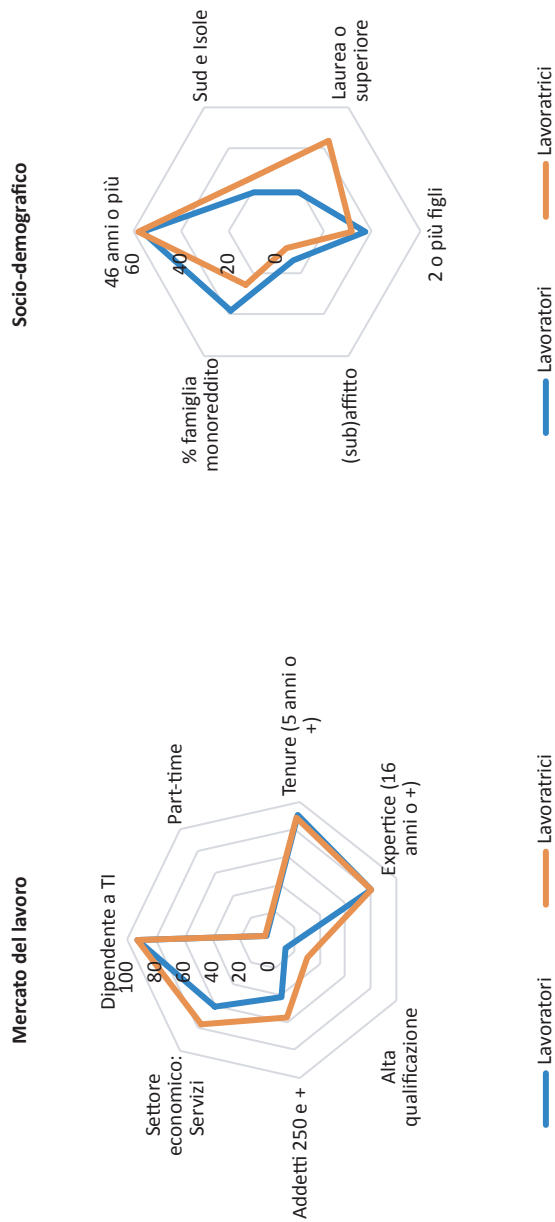
Quanto descritto evidenzia come part-time e ridotte dimensioni d'impresa rappresentino due fattori che non agevolano l'acquisizione di posizioni meglio retribuite, anche se la dimensione d'impresa si rivela meno penalizzante per gli uomini che per le donne: i lavoratori maschi mostrano avere maggiori possibilità di accedere ad occupazioni più redditizie anche in imprese di minori dimensioni (ben oltre la metà e circa un terzo dei lavoratori che rientrano, rispettivamente, nel secondo e terzo carotaggio è occupato in imprese che non superano i 49 addetti).

La grande dimensione fa, invece, la differenza sull'occupazione femminile, per l'accesso a condizioni di maggiore stabilità e, soprattutto, redditività: circa la metà delle donne sono occupate nelle imprese con almeno 250 addetti sia in corrispondenza del reddito mediano sia nell'80° percentile (dove superano il 56%), mentre solo un quarto, circa, delle lavoratrici afferenti al profilo di reddito più basso è occupato in una grande impresa. Analogamente a quanto già osservato per le grandi imprese si nota, inoltre, un significativo aumento, sulle lavoratrici, dell'incidenza dell'occupazione nel settore pubblico nel passaggio da profili di reddito più bassi al più alto: sono occupate nel settore pubblico il 18% circa delle lavoratrici che percepiscono un reddito corrispondente al 20° percentile della distribuzione, il 36% circa di quelle che percepiscono un reddito mediano e quasi la metà delle donne che rientrano nel profilo di reddito più alto (a fronte, rispettivamente, del 9,6%, di poco più del 12% e di uno scarso 17% degli uomini).

Queste evidenze confermano che la stabilità/solidità del datore di lavoro è condizione particolarmente dirimente, per le donne, sia per le garanzie e le tutele occupazionali che offre, sia per l'accesso a posizioni lavorative che garantiscano livelli di reddito più elevati (in altri termini, per le prospettive di carriera).

Le donne che guadagnano di più sono, quindi, più stabili (dipendenti a tempo indeterminato), impiegate a tempo pieno e più occupate nelle grandi imprese e/o nel settore pubblico. Ma continuano ad avere meno accesso degli uomini a ruoli di responsabilità.

Figura 5.19 Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (80° percentile) (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se utilizziamo, a questo proposito, come *proxy* il numero medio di persone supervisionate, si nota, proprio nel profilo di reddito più elevato (80° percentile), la maggiore distanza tra uomini e donne: in media sette persone supervisionate dai lavoratori maschi a fronte di una sola persona sotto la supervisione delle lavoratrici. E questo nonostante le caratteristiche professionali delle donne siano nettamente superiori, in media, a quelle degli uomini: il 44% delle lavoratrici sono almeno laureate e il 30% circa ha un'alta qualificazione, tra i lavoratori meno del 19% ha una laurea o un titolo post-laurea e solo il 13,5% un'alta qualificazione. Solo nel profilo di reddito più basso le donne fanno registrare un numero medio di persone supervisionate (1,8) superiore (anche se non di molto) a quello degli uomini (1,2).

Per quanto possa sembrare paradossale, questo risultato potrebbe nascondere un possibile effetto della segregazione verticale: nella misura in cui le donne rimangono più a lungo degli uomini nei bassi profili, ne acquisiscono una maggiore anzianità, quindi anche una maggiore esperienza che le rende più titolate ad un incarico di coordinamento⁵ (essendo, peraltro, spesso, in questi profili occupazionali, il contenuto del lavoro legato a procedure e obiettivi maggiormente codificati e standardizzati, il che ne riduce anche i margini di discrezionalità nell'affidamento degli incarichi).

Infine, ma non ultimo, le donne lavorano, in media, meno ore degli uomini, in particolare alle estremità della distribuzione del reddito: circa tre ore in meno degli uomini sia in corrispondenza del 20°, sia dell'80° percentile; la distanza si assottiglia (meno di un'ora) in corrispondenza del reddito mediano, ma rimane sempre a sfavore delle donne. Anche questa differenza è ben nota in letteratura, come ben note ne sono le cause: le donne, oltre a un maggior incidenza dell'impiego a tempo parziale rispetto agli uomini, si assentano maggiormente dal lavoro e svolgono meno straordinari per 'conciliare' il loro ruolo di lavoratrici con il ruolo di cura (che la cultura dominante ancora affida ad esse in via prevalente) dei figli e dei familiari.

⁵ In uno studio di caso aziendale Favaro (2017) osserva, proprio in corrispondenza del primo e secondo decile della distribuzione, un differenziale retributivo di genere negativo. Indagandone le cause giunge alla conclusione che ciò che differenzia le due popolazioni (composte di operaie e operai), per il resto molto simili (sia in quanto a tipologia occupazionale, sia in quanto a tempi di lavoro, inclusa la percentuale di incidenza del part-time), è l'anzianità aziendale significativamente maggiore per le lavoratrici, rispetto ai colleghi maschi, nel livello basso. Questo porta le donne ad acquisire maggiori scatti di anzianità (in quell'inquadramento) e, quindi, una retribuzione maggiore, in media, rispetto agli uomini. Donata Favaro ne deduce, quindi, che ciò che avvantaggia economicamente le donne, nel livello basso, altro non è, di fatto, che la maggiore difficoltà (rispetto agli uomini) ad accedere ai livelli superiori (la segregazione verticale, per l'appunto). Estendendo il ragionamento, non è difficile immaginare che in questo tipo di profili occupazionali si possa rintracciare anche una maggiore incidenza, sull'occupazione femminile, di ruoli di coordinamento e supervisione (ad es. capi-turno, capi-servizio), soprattutto se si tratta di settori o professioni fortemente femminilizzati.

Appendice

Tabella A1. Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel primo carotaggio retributivo (% e v.a.)

Caratteristiche osservate	1Q uomini			1Q donne			Totale M	Totale F	Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav			
Dipendente a TI	53,8	-17,3	-18,8	75,6	1,2	3,1	71,1	74,5	72,6
Dipendente a TD	17,8	10,2	8,9	13,6	3,0	4,6	7,7	10,5	8,9
Autonomo	5,2	-3,8	-1,6	0,1	-4,0	-6,8	9,0	4,1	6,9
Altre forme lavoro dipendente	9,5	4,5	4,6	6,1	1,3	1,2	5,0	4,8	4,9
Altre forme autonomo	13,6	6,3	6,8	4,6	-1,5	-2,1	7,2	6,1	6,8
Part-time	25,4	17,6	8,2	58,0	28,7	40,8	7,8	29,3	17,2
Full-time	66,0	-11,8	-4,5	40,6	-20,6	-29,9	77,8	61,2	70,5
Non applicabile	8,6	-5,8	-3,6	1,4	-8,1	-10,8	14,4	9,5	12,2
1 anno	7,8	3,0	2,7	4,6	-0,9	-0,5	4,7	5,5	5,1
2 anni	7,4	0,3	-0,1	6,0	-2,0	-1,5	7,2	8,0	7,5
3 anni	4,4	-0,8	-1,2	7,6	1,4	2,0	5,2	6,2	5,6
4 anni	5,8	0,3	0,0	10,2	4,0	4,4	5,4	6,2	5,8
5 o più anni	74,6	-2,8	-1,4	71,6	-2,5	-4,4	77,5	74,2	76,0

Caratteristiche osservate	1Q uomini			1Q donne			Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	
1-3 anni	10,6	5,3	4,8	6,9	0,6	1,1	6,3
4-6 anni	11,2	4,1	3,9	8,1	0,5	0,8	7,6
7-10 anni	8,5	1,7	0,9	6,9	-1,6	-0,7	8,6
11-15 anni	10,2	0,2	0,1	9,6	-0,7	-0,5	10,3
16-20 anni	10,1	0,2	-0,1	10,4	-0,2	0,2	10,6
21 o + anni	49,5	-11,3	-9,6	58,2	1,5	-0,8	56,7
alta qualificazione	5,6	-9,4	-11,9	10,1	-10,5	-7,4	20,7
professioni tecniche	18,4	1,0	2,6	12,1	-1,7	-3,7	13,9
media qualificazione	63,3	5,0	5,5	67,3	10,0	9,5	57,2
bassa qualificazione	12,7	3,4	3,9	10,5	2,2	1,6	8,2
Totale							57,8
Totale M							15,8
Totale F							42,0
Totale M+F							57,8

Caratteristiche osservate	1Q uomini					1Q donne				
	% su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su lav	Totale M	Totale F	Totale M+F		
1 a 14	48,3	15,4	14,6	39,6	4,9	5,9	32,9	34,7	33,7	
da 15 a 49	23,8	4,4	5,1	20,8	3,1	2,2	19,5	17,7	18,7	
da 50 a 249	12,3	-4,2	-3,3	14,1	-0,3	-1,5	16,5	14,4	15,6	
250 e oltre	15,3	-15,5	-16,4	25,3	-7,5	-6,3	30,8	32,8	31,7	
non sa	0,3	0,0	-0,1	0,2	-0,2	-0,2	0,3	0,4	0,4	
Pubblico	9,6	-6,1	-10,4	18,3	-7,1	-1,7	15,7	25,4	20,0	
Privato	90,4	6,1	10,4	81,7	7,1	1,7	84,3	74,6	80,0	
Agricoltura, caccia e pesca	5,6	2,9	3,2	0,6	-1,5	-1,8	2,7	2,1	2,5	
Industria	16,5	-1,9	1,4	12,7	1,8	-2,4	18,3	10,9	15,1	
Costruzioni	11,6	4,1	6,0	3,0	-0,2	-2,6	7,5	3,1	5,6	
Commercio & Ristorazione	17,9	6,3	5,4	17,2	3,4	4,7	11,6	13,7	12,5	
Servizi	41,4	-13,6	-18,5	60,3	-5,8	0,4	55,0	66,1	59,9	
Non indicato	7,0	2,1	2,4	6,3	2,2	1,7	4,9	4,1	4,6	

Caratteristiche osservate	1Q uomini				1Q donne				Totale M+F	
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F		
Num. medio persone supervisionate	1,2	-2,2	-1,7	1,8	-0,6	-1,1	3,4	2,4	2,9	2,9
Num. medio ore lav. sett. precedente	31,5	-5,6	-3,2	28,7	-2,9	-6,0	37,1	31,6	34,7	34,7
18-34		35,7	11,7	12,2	24,0	1,2	0,5	24,1	22,8	23,5
35-45		38,0	11,3	11,5	26,6	0,3	0,1	26,6	26,3	26,5
46-59		22,9	-16,6	-17,6	42,1	0,3	1,7	39,4	41,8	40,5
60+		3,4	-6,4	-6,1	7,3	-1,8	-2,2	9,9	9,2	9,6
Nord-Ovest		19,2	-11,2	-11,9	34,4	2,5	3,3	30,4	31,9	31,1
Nord-Est		13,1	-9,0	-9,7	24,9	1,1	2,1	22,1	23,7	22,8
Centro		17,8	-3,2	-3,6	19,9	-2,1	-1,5	20,9	21,9	21,4
Sud e Isole		49,9	23,3	25,2	20,9	-1,5	-3,9	26,6	22,4	24,8

Caratteristiche osservate	1Q uomini					1Q donne				
	% su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su lav	Totale M	Totale F	Totale M+F		
Elementare	0,0	-0,4	0,0	-0,3	-0,4	0,4	0,3	0,4		
Media inferiore	17,7	-16,8	38,9	17,7	10,2	34,5	21,2	28,6		
Diploma	65,5	19,4	40,3	-5,5	-5,7	46,1	45,8	46,0		
Laurea	14,7	-0,4	16,3	-9,4	-3,4	15,0	25,7	19,7		
Post-laurea	2,2	-1,7	4,5	-2,6	-0,8	4,0	7,0	5,3		
No figli	49,6	6,1	40,2	-1,1	-2,4	43,6	41,3	42,6		
1	35,4	12,7	21,4	-0,8	-1,1	22,6	22,2	22,4		
2	9,8	-18,8	34,7	4,7	5,5	28,6	30,0	29,2		
3	5,0	0,5	3,2	-2,5	-1,8	4,5	5,7	5,0		
4 o +	0,2	-0,5	0,6	-0,2	-0,1	0,7	0,8	0,8		
Monocomponente	28,9	12,9	14,3	-0,9	-1,3	16,0	15,2	15,7		
Coppia con figli	26,7	-21,3	45,7	-0,5	-1,5	48,0	46,2	47,2		
Coppia senza figli	9,2	-6,8	17,8	-0,5	0,8	16,0	18,3	17,0		
Monogenitore	0,8	-0,9	7,9	3,0	4,8	1,6	4,8	3,0		
Altro	34,5	16,1	14,3	-1,1	-2,7	18,4	15,4	17,1		

Caratteristiche osservate	1Q uomini			1Q donne			Totale M	Totale F	Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav			
Proprietà	71,2	-5,0	-6,9	73,8	-6,7	-4,3	76,2	80,5	78,1
(Sub)Affitto	25,3	7,8	8,5	22,2	6,3	5,4	17,6	15,9	16,8
Altro	3,5	-2,8	-1,6	4,0	0,3	-1,1	6,3	3,7	5,1
1	43,4	8,9	13,1	29,6	4,6	-0,7	34,5	25,0	30,3
2	38,6	-16,9	-21,1	62,3	-2,7	2,6	55,5	65,0	59,7
3 o più	18,0	8,1	8,0	9,1	-0,9	-0,9	9,9	10,0	10,0
v.a. e incidenza su gruppo	403.483	3,6	2,0	581.865	6,6	2,9	11.234.591	8.764.516	19.999.108

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella A2. Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel secondo carotaggio retributivo (% e v.a.)

Caratteristiche osservate	2Q uomini				2Q donne				Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	
Dipendente a TI	75,1	4,0	2,5	80,4	6,0	7,9	71,1	74,5	72,6
Dipendente a TD	10,0	2,3	1,1	13,3	2,8	4,4	7,7	10,5	8,9
Autonomo	1,0	-8,0	-5,9	1,9	-2,2	-4,9	9,0	4,1	6,9
Altre forme lavoro dipendente	3,9	-1,1	-1,0	1,6	-3,2	-3,4	5,0	4,8	4,9
Altre forme autonomo	10,0	2,8	3,3	2,8	-3,3	-4,0	7,2	6,1	6,8
Part-time	2,8	-5,0	-14,4	12,4	-17,0	-4,9	7,8	29,3	17,2
Full-time	86,2	8,4	15,7	82,9	21,7	12,4	77,8	61,2	70,5
Non applicabile	11,0	-3,4	-1,3	4,7	-4,8	-7,5	14,4	9,5	12,2
1 anno	4,6	-0,1	-0,4	4,2	-1,3	-0,8	4,7	5,5	5,1
2 anni	8,0	0,8	0,5	10,0	2,0	2,5	7,2	8,0	7,5
3 anni	6,9	1,7	1,3	4,9	-1,2	-0,7	5,2	6,2	5,6
4 anni	4,3	-1,1	-1,5	6,3	0,1	0,5	5,4	6,2	5,8
5 o più anni	76,3	-1,2	0,2	74,5	0,3	-1,5	77,5	74,2	76,0

Caratteristiche osservate	2Q uomini				2Q donne				Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	
1-3 anni	5,2	-0,2	-0,6	6,5	0,2	0,7	5,4	6,3	5,8
4-6 anni	5,2	-1,9	-2,1	7,1	-0,6	-0,3	7,1	7,6	7,3
7-10 anni	6,0	-0,8	-1,6	10,7	2,2	3,1	6,9	8,6	7,6
11-15 anni	12,9	2,9	2,8	13,4	3,1	3,3	10,0	10,3	10,1
16-20 anni	9,1	-0,8	-1,1	10,9	0,4	0,8	9,9	10,6	10,2
21 o + anni	61,6	0,8	2,6	51,4	-5,3	-7,6	60,8	56,7	59,0
alta qualificazione	7,1	-7,9	-10,4	25,7	5,0	8,2	15,0	20,7	17,5
professioni tecniche	13,2	-4,1	-2,6	17,2	3,3	1,4	17,4	13,9	15,8
media qualificazione	66,9	8,6	9,0	53,8	-3,4	-4,0	58,3	57,2	57,8
bassa qualificazione	12,8	3,5	3,9	3,3	-4,9	-5,5	9,4	8,2	8,9
1 a 14	32,4	-0,6	-1,3	22,0	-12,7	-11,7	32,9	34,7	33,7
da 15 a 49	23,6	4,2	4,9	17,9	0,2	-0,8	19,5	17,7	18,7
da 50 a 249	17,8	1,3	2,2	12,5	-1,9	-3,1	16,5	14,4	15,6
250 e oltre	26,1	-4,7	-5,6	47,5	14,7	15,8	30,8	32,8	31,7
Non sa	0,2	-0,2	-0,2	0,2	-0,3	-0,2	0,3	0,4	0,4

Caratteristiche osservate	2Q uomini				2Q donne				Totale M	Totale F	Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F			
Settore											
	Pubblico	12,3	-3,4	-7,7	36,1	10,7	16,1	15,7	25,4	20,0	
	Privato	87,7	3,4	7,7	63,9	-10,7	-16,1	84,3	74,6	80,0	
	Agricoltura, caccia e pesca	3,8	1,1	1,4	1,2	-0,9	-1,3	2,7	2,1	2,5	
	Industria	24,9	6,6	9,8	8,6	-2,3	-6,5	18,3	10,9	15,1	
	Costruzioni	9,1	1,7	3,6	2,5	-0,7	-3,1	7,5	3,1	5,6	
Settore economico	Commercio & Ristorazione	9,9	-1,6	-2,6	12,9	-0,9	0,4	11,6	13,7	12,5	
	Servizi	47,0	-8,0	-12,9	71,8	5,7	11,9	55,0	66,1	59,9	
	Non indicato	5,3	0,3	0,7	3,2	-0,9	-1,4	4,9	4,1	4,6	
	Num. medio persone supervisionate	2,2	-1,2	-0,7	1,1	-1,3	-1,8	3,4	2,4	2,9	
	Num. medio ore lav. sett. precedente	35,1	-2,0	0,4	34,5	2,9	-0,2	37,1	31,6	34,7	
	18-34	24,6	0,6	1,1	25,3	2,6	1,8	24,1	22,8	23,5	
	35-45	26,2	-0,4	-0,3	31,2	4,9	4,7	26,6	26,3	26,5	
Età	46-59	41,0	1,6	0,6	35,7	-6,1	-4,8	39,4	41,8	40,5	
	60+	8,2	-1,7	-1,4	7,8	-1,4	-1,8	9,9	9,2	9,6	

Caratteristiche osservate	2Q uomini				2Q donne				Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	
Nord-Ovest	29,7	-0,7	-1,4	30,9	-1,1	-0,2	30,4	31,9	31,1
Nord-Est	23,2	1,1	0,4	25,8	2,1	3,0	22,1	23,7	22,8
Centro	22,2	1,2	0,8	25,4	3,4	4,0	20,9	21,9	21,4
Sud e isole	25,0	-1,6	0,2	18,0	-4,4	-6,8	26,6	22,4	24,8
Elementare	0,9	0,5	0,6	0,0	-0,3	-0,4	0,4	0,3	0,4
Media inferiore	48,4	13,9	19,8	4,4	-16,7	-24,2	34,5	21,2	28,6
Diploma	40,6	-5,6	-5,5	57,6	11,8	11,6	46,1	45,8	46,0
Laurea	8,7	-6,3	-11,0	29,1	3,4	9,4	15,0	25,7	19,7
Post-laurea	1,5	-2,5	-3,8	8,8	1,8	3,5	4,0	7,0	5,3
no figli	44,7	1,1	2,1	42,6	1,3	0,0	43,6	41,3	42,6
1	22,6	0,0	0,2	20,5	-1,7	-2,0	22,6	22,2	22,4
2	26,9	-1,7	-2,4	31,9	1,8	2,6	28,6	30,0	29,2
3	5,7	1,2	0,7	4,5	-1,2	-0,5	4,5	5,7	5,0
4 o +	0,2	-0,6	-0,6	0,6	-0,2	-0,1	0,7	0,8	0,8

Caratteristiche osservate	2Q uomini				2Q donne				Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	
Monocomponente	13,9	-2,1	-1,7	12,1	-3,2	-3,6	16,0	15,2	15,7
Coppia con figli	46,6	-1,4	-0,6	47,7	1,5	0,5	48,0	46,2	47,2
Coppia senza figli	13,5	-2,5	-3,5	19,8	1,5	2,8	16,0	18,3	17,0
Monogenitore	0,4	-1,3	-2,7	4,1	-0,7	1,1	1,6	4,8	3,0
Altro	25,7	7,3	8,6	16,3	0,9	-0,8	18,4	15,4	17,1
Proprietà	73,9	-2,3	-4,2	82,7	2,2	4,6	76,2	80,5	78,1
(Sub)Affitto	22,3	4,8	5,5	14,6	-1,3	-2,2	17,6	15,9	16,8
Altro	3,8	-2,5	-1,3	2,7	-1,0	-2,4	6,3	3,7	5,1
Numero familiari	33,0	-1,5	2,7	22,4	-2,6	-7,9	34,5	25,0	30,3
perceutori reddito	56,3	0,8	-3,4	68,5	3,5	8,8	55,5	65,0	59,7
lav. o pensione	10,7	0,8	0,7	9,1	-0,9	-0,9	9,9	10,0	10,0
v.a. e incidenza su gruppo	796.828	7,1	4,0	525.126	6,0	2,6	11.234.591	8.764.516	19.999.108

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella A3. Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel terzo carotaggio retributivo (% e v.a.)

Caratteristiche osservate	3Q uomini			3Q donne			Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	
Dipendente a TI	92,8	21,7	20,2	93,0	18,6	20,4	72,6
Dipendente a TD	1,5	-6,2	-7,5	4,0	-6,5	-4,9	8,9
Autonomo	4,2	-4,8	-2,7	0,4	-3,7	-6,5	6,9
Tipologia contrattuale							
Altre forme lavoro dipendente	1,2	-3,8	-3,7	2,1	-2,7	-2,8	4,9
Altre forme autonomo	0,4	-6,9	-6,4	0,4	-5,7	-6,4	6,8
Orario lavorativo							
Part-time	3,0	-4,8	-14,2	3,9	-25,4	-13,3	17,2
Full-time	92,5	14,7	22,0	95,7	34,5	25,2	70,5
Non applicabile	4,5	-9,9	-7,8	0,4	-9,1	-11,8	12,2
Totale M							71,1
Totale F							74,5

Caratteristiche osservate	3Q uomini					3Q donne				
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	Totale M+F	
1 anno	2,2	-2,6	-2,9	2,1	-3,4	-3,0	4,7	5,5	5,1	
2 anni	2,3	-4,9	-5,2	2,3	-5,7	-5,2	7,2	8,0	7,5	
3 anni	3,3	-1,9	-2,3	3,0	-3,2	-2,6	5,2	6,2	5,6	
4 anni	1,7	-3,8	-4,1	4,0	-2,2	-1,8	5,4	6,2	5,8	
5 o più anni	90,6	13,1	14,6	88,6	14,4	12,6	77,5	74,2	76,0	
1-3 anni	2,5	-2,9	-3,3	2,1	-4,2	-3,7	5,4	6,3	5,8	
4-6 anni	3,1	-4,0	-4,2	5,8	-1,8	-1,5	7,1	7,6	7,3	
7-10 anni	3,6	-3,3	-4,1	4,8	-3,8	-2,8	6,9	8,6	7,6	
11-15 anni	10,2	0,2	0,1	6,5	-3,8	-3,6	10,0	10,3	10,1	
16-20 anni	9,3	-0,6	-0,9	8,2	-2,4	-2,0	9,9	10,6	10,2	
21 o + anni	71,4	10,6	12,4	72,5	15,8	13,5	60,8	56,7	59,0	
Esperienza lavorativa nell'attuale occupazione										
Esperienza lavorativa complessiva										

Caratteristiche osservate	3Q uomini			3Q donne			Totale M	Totale F	Totale M+F
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav			
alta qualificazione	13,5	-1,5	-4,0	29,9	9,2	12,4	15,0	20,7	17,5
professioni tecniche	15,9	-1,5	0,1	19,5	5,7	3,7	17,4	13,9	15,8
media qualificazione	51,0	-7,2	-6,8	43,8	-13,4	-14,0	58,3	57,2	57,8
bassa qualificazione	19,6	10,2	10,7	6,8	-1,4	-2,1	9,4	8,2	8,9
1 a 14	15,5	-17,4	-18,2	19,7	-15,0	-14,0	32,9	34,7	33,7
da 15 a 49	17,9	-1,5	-0,8	12,7	-5,0	-6,0	19,5	17,7	18,7
da 50 a 249	24,1	7,6	8,6	10,5	-3,9	-5,1	16,5	14,4	15,6
250 e oltre	41,9	11,1	10,2	56,4	23,6	24,7	30,8	32,8	31,7
non sa	0,6	0,2	0,2	0,7	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Pubblico	16,9	1,2	-3,1	47,7	22,3	27,7	15,7	25,4	20,0
Privato	83,1	-1,2	3,1	52,3	-22,3	-27,7	84,3	74,6	80,0

Caratteristiche osservate	3Q uomini					3Q donne				
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	Totale M+F	
Agricoltura, caccia e pesca	1,7	-1,0	-0,8	0,9	-1,2	-1,6	2,7	2,1	2,5	
Industria	24,9	6,6	9,9	11,6	0,7	-3,5	18,3	10,9	15,1	
Costruzioni	4,6	-2,8	-0,9	1,0	-2,1	-4,5	7,5	3,1	5,6	
Commercio & Ristorazione	4,9	-6,7	-7,7	5,5	-8,2	-7,0	11,6	13,7	12,5	
Servizi	61,1	6,1	1,2	76,1	9,9	16,2	55,0	66,1	59,9	
Non indicato	2,8	-2,2	-1,8	5,0	0,9	0,4	4,9	4,1	4,6	
Num. medio persone supervisionate	7,7	4,3	4,8	1,4	-1,9	3,4	2,4	2,9		
Num. medio ore lav. sett. precedente	38,5	1,4	3,8	35,2	0,5	37,1	31,6	34,7		
18-34	11,0	-13,1	-12,5	17,4	-5,4	-6,1	24,1	22,8	23,5	
35-45	32,7	6,1	6,3	24,9	-1,4	-1,6	26,6	26,3	26,5	
46-59	45,6	6,2	5,2	46,1	4,3	5,6	39,4	41,8	40,5	
60+	10,7	0,8	1,1	11,6	2,4	2,1	9,9	9,2	9,6	

Caratteristiche osservate	3Q uomini				3Q donne				
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	Totale M+F
Nord-Ovest	28,9	-1,5	-2,2	33,3	1,3	2,2	30,4	31,9	31,1
Nord-Est	19,2	-2,9	-3,6	19,9	-3,9	-2,9	22,1	23,7	22,8
Centro	33,3	12,4	11,9	22,4	0,4	1,0	20,9	21,9	21,4
Sud e Isole	18,6	-8,0	-6,1	24,5	2,1	-0,2	26,6	22,4	24,8
Elementare	0,0	-0,4	-0,4	0,0	-0,3	-0,4	0,4	0,3	0,4
Media inferiore	34,2	-0,3	5,5	8,8	-12,3	-19,8	34,5	21,2	28,6
Diploma	47,1	1,0	1,1	47,2	1,3	1,2	46,1	45,8	46,0
Laurea	15,3	0,3	-4,4	35,2	9,5	15,5	15,0	25,7	19,7
Post-laurea	3,4	-0,6	-1,9	8,8	1,8	3,5	4,0	7,0	5,3
no figli	34,2	-9,4	-8,4	33,8	-7,5	-8,8	43,6	41,3	42,6
1	28,7	6,1	6,3	34,7	12,5	12,2	22,6	22,2	22,4
2	33,5	4,9	4,2	25,1	-5,0	-4,2	28,6	30,0	29,2
3	3,5	-1,0	-1,5	6,5	0,8	1,5	4,5	5,7	5,0
4 o +	0,1	-0,6	-0,6	0,0	-0,8	-0,8	0,7	0,8	0,8

Caratteristiche osservate	3Q uomini				3Q donne				
	%	diff su tot M	diff su tot lav (M+F)	%	diff su tot F	diff su tot lav	Totale M	Totale F	Totale M+F
Monocomponente	18,4	2,4	2,7	15,3	0,1	-0,3	16,0	15,2	15,7
Coppia con figli	57,3	9,3	10,1	53,7	7,5	6,5	48,0	46,2	47,2
Coppia senza figli	13,3	-2,7	-3,7	18,1	-0,2	1,0	16,0	18,3	17,0
Monogenitore	2,6	0,9	-0,5	4,5	-0,3	1,5	1,6	4,8	3,0
Altro	8,5	-9,9	-8,6	8,4	-7,0	-8,6	18,4	15,4	17,1
Proprietà	84,1	7,9	6,0	89,8	9,3	11,7	76,2	80,5	78,1
(Sub)Affitto	13,7	-3,9	-3,1	8,2	-7,7	-8,6	17,6	15,9	16,8
Altro	2,2	-4,1	-2,9	2,0	-1,7	-3,1	6,3	3,7	5,1
Numero familiari percettori reddito lav. o pensione									
1	38,5	4,0	8,2	25,8	0,8	-4,5	34,5	25,0	30,3
2	56,4	0,9	-3,3	67,1	2,1	7,4	55,5	65,0	59,7
3 o più	5,1	-4,8	-4,9	7,1	-2,9	-2,9	9,9	10,0	10,0
v.a. e incidenza su gruppo	556161	2,8	257931	2,9	1,3	11.234.591	8.764.516	19.999.108	

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Bibliografia

- Addabbo T., Favaro D. (2007), Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche, in Isfol, Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, Isfol, pp.199-238
- Bugetti M.N., Maino F. (2021), *Anziani, nonni e conciliazione famiglia-lavoro*, Quaderni della Fondazione Marco Vigorelli, Milano, Fondazione Marco Vigorelli <<https://bit.ly/3Eq7ANI>>
- Busilacchi G., Gallo G., Luppi M. (2022), *I would like to but I cannot. The determinants of involuntary part-time employment: Evidence from Italy*, CAPPaper n.177, Modena e Reggio-Emilia, Università di Modena e Reggio-Emilia <<https://bit.ly/3XjVBKc>>
- D'Amato M. (a cura di) (2021), *Paternalità. Nuovi padri in bilico tra alleanze e complicità*, Roma, Armando Editore
- Favaro D. (2017), *Il gender pay gap dentro l'impresa*, in Gottardi D., Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli Editore
- Inapp, Esposito M., Rizzo A. (a cura di) (2022), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19. Un'analisi di genere*, Inapp Report n.24, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3TQR8vv>>
- Marchesini N. (2021), *Rethinking Fatherhood: Investigating Fathers' Family Engagement Between Individual Will and Social Constraints*, Conference: 4th International Conference on Gender Research (ICGR), University of Aveiro, Portugal <<https://bit.ly/3tRhu62>>
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliazione Famiglia e Lavoro*, Bologna, il Mulino
- Openpolis (2020), Il ruolo degli asili nido per l'occupazione femminile, *Openpolis*, maggio <<https://bit.ly/3i30yXt>>
- Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della famiglia (2020), *Nidi e servizi educativi per l'infanzia. Stato dell'arte, criticità e sviluppi del sistema educativo integrato 0-6*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri <<https://bit.ly/3EitLW0>>
- Saraceno C. (2003), La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti, *Polis*, n.2, pp.199-228
- Villa P. (2010), *Differenziali retributivi di genere. Come misurare e come leggere il differenziale retributivo tra uomini e donne*, Bolzano, Provincia autonoma di Bolzano <<https://bit.ly/3AzNKhL>>

6. Questioni di salute, mercato del lavoro e assistenza ai fragili

Come noto diversi elementi contribuiscono a condizionare lo stato di salute degli individui e in questo capitolo si intende esplorare questa dimensione. In primo luogo (paragrafo 6.1), sono presentate alcune analisi finalizzate a esplorare l'influenza delle diverse situazioni occupazionali sulla percezione del proprio stato di salute. Nel secondo paragrafo lo stesso disagio psico-fisico viene rapportato a situazioni di *education* e *skill mismatch*. L'ultimo paragrafo si concentra invece sulle esigenze di cura delle persone con problemi di salute evidenziandone le difficoltà di conciliazione con la vita lavorativa.

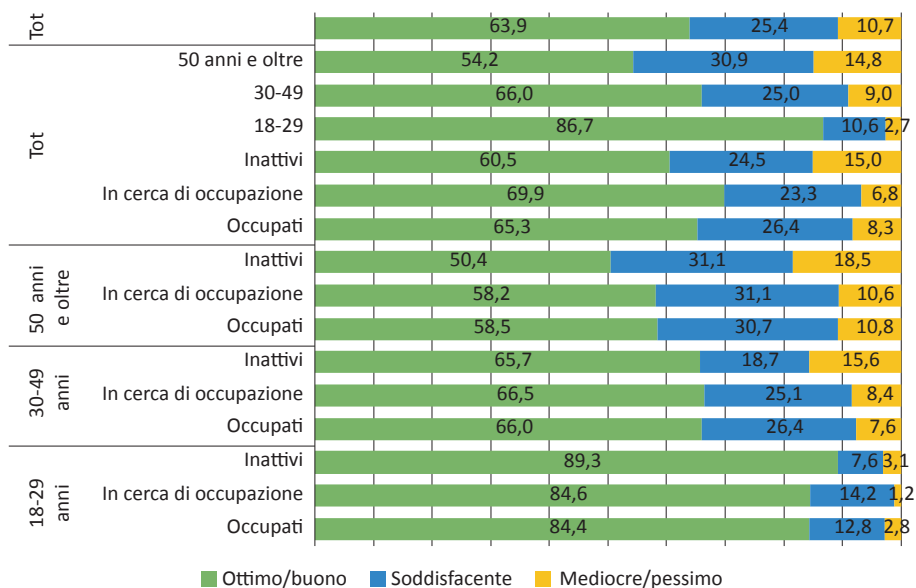
6.1 Situazioni lavorative e salute percepita

Lo stato di salute è influenzato dalle condizioni di vita e di lavoro. In particolare, queste ultime costituiscono un fattore rilevante quando il lavoro viene svolto con mansioni gravose o in condizioni di stress (Biagi *et al.*, 2001). Anche la condizione di disoccupazione, o anche il solo rischio di non trovare un lavoro, può avere dunque un forte impatto sulla salute, a partire da quella mentale. È, infatti, verosimile che l'insicurezza lavorativa e nelle opportunità di carriera possa compromettere il benessere psicofisico della persona, specie quando si associa a mansioni gravose e a condizioni di vita sfavorevoli, e la ristrettezza economica può non favorire stili di vita, regimi alimentari e comportamenti di prevenzione tali da comportare il mantenimento di un buon stato di salute (Costa *et al.* 2014). I lavoratori a tempo determinato (soprattutto se non più giovani) insieme ai collaboratori, nelle diverse forme previste dalla legislazione vigente, costituiscono convenzionalmente l'universo dei lavoratori definiti comunemente precari. Si tratta di lavoro caratterizzato da insicurezza normativa e soggettiva, possibile fonte di vulnerabilità sociale (De Luigi e Rizza 2017), ma anche da disuguaglianze del reddito, fattori che influenzano lo stato di salute (Marmot 2016).

In questo paragrafo si affronta il tema dello stato di salute percepito, considerando la condizione occupazionale e, nel caso degli occupati, anche alcune caratteristiche del

lavoro. In linea generale la popolazione italiana tra i 18 e i 74 anni dichiara per il 63,9% di avere uno stato di salute ottimo o buono e il 10,7% mediocre o pessimo (figura 6.1). Se si considera la condizione occupazionale sono gli inattivi a mostrare situazione di maggior disagio, con il 15% che dichiara uno stato di salute mediocre o pessimo. Come noto, l'età è un fattore rilevante nella determinazione dei livelli di salute e, pertanto, è opportuno tenerne conto nel confrontare gruppi con diverso status lavorativo. Gli individui più giovani, come atteso, mostrano un migliore stato di salute, soprattutto se occupati. Tra le persone inattive, l'associazione tra età avanzata e cattive condizioni di salute è più evidente: per chi è in questa condizione, si passa da una salute pessima e mediocre per circa il 3% dei giovani, al 15,6% tra i 30-49 anni e al 18,5% per le persone con 50 anni e più. Va tuttavia considerato che una quota di inattivi si trova al di fuori del mercato del lavoro proprio in ragione del mediocre stato di salute. Tra i giovani, le ottime condizioni di salute sono al contrario diffuse maggiormente tra gli inattivi, tra i quali sono inclusi gli studenti.

Figura 6.1 Stato di salute percepito per condizione occupazionale, genere e classi d'età (%)



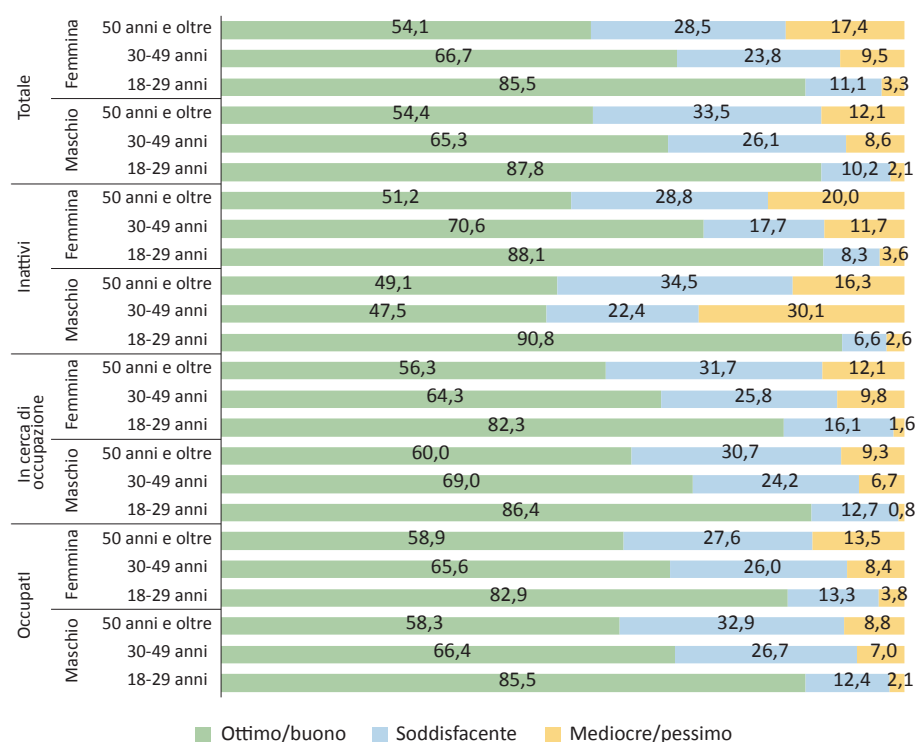
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Se disaggreghiamo ulteriormente i dati anche rispetto al genere, si delineano ulteriori e significativi andamenti e specificità. Donne e uomini presentano quote simili di condizioni di salute ottimali, ma per le prime si osservano percentuali più

elevate rispetto allo stato mediocre o pessimo. Guardando all'associazione tra genere e condizione occupazionale, la componente femminile nella fascia d'età più matura mostra sempre superiori livelli di disagio.

Indipendentemente dalla condizione occupazionale, sia per gli uomini, sia per le donne, come atteso, si delinea un progressivo peggioramento delle proprie condizioni di salute al crescere dell'età (figura 6.2). Tuttavia, va evidenziato che sono gli uomini inattivi tra i 30 ed i 49 anni che sembrano soffrire maggiormente sul fronte della salute (oltre 30%), seguiti dalle donne inattive nella fascia 50 anni e più, ma come già accennato su queste quote potrebbe pesare anche il fatto che potrebbe essere proprio il cattivo stato di salute uno dei motivi della condizione di inattività. Anche per chi è in cerca di lavoro però, soprattutto se donna matura, si delinea una peggiore percezione delle proprie condizioni fisiche. In linea generale, per gli occupati si osserva, al contrario, e una sorta di 'protezione' sul fronte dello stato di salute tranne nel caso delle donne sopra i 50 anni.

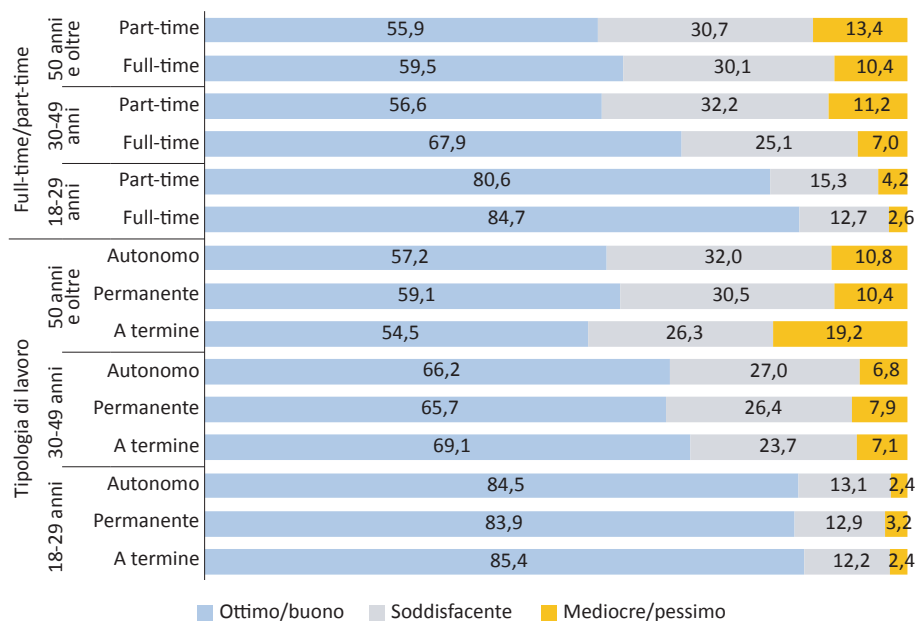
Figura 6.2 Stato di salute percepito per condizione occupazionale, genere e classi d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Entrando nel dettaglio di alcune caratteristiche del lavoro (figura 6.3), a lamentare uno stato di salute mediocre sono i lavoratori in regime di part-time (si raggiunge il 13,4% nella fascia 50 anni e più) e soprattutto se si tratta di un part-time involontario e di lavoratori più maturi con rapporti di lavoro a termine, per i quali lo stato mediocre o pessimo si attesta al 19%.

Figura 6.3 Stato di salute percepito per tipologia di lavoro e regime orario di lavoro e classi d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Grazie ad alcune specifiche variabili contenute nel questionario dell'Indagine PLUS è possibile analizzare più nel dettaglio le situazioni di precarietà e di atipicità lavorativa. Per gli autonomi (esclusi i titolari di attività) e per i lavoratori anche dipendenti ma a termine è possibile costruire un indice di subordinazione a partire dalla presenza di diversi vincoli (Mandrone 2008): il non aver scelto la forma di lavoro autonomo, la mono committenza, il dover garantire la presenza regolare presso il luogo di lavoro, l'aver concordato un orario giornaliero, l'utilizzo di mezzi e strumenti del datore di lavoro, l'aver avuto almeno un rinnovo contrattuale. Nel caso in cui per un lavoratore si sia in presenza di più di tre vincoli tra quelli indicati, allora si assume che sia in una situazione di subordinazione, indipendentemente dalla formalizzazione contrattuale e che quindi il lavoratore sia atipico (Atipico 1).

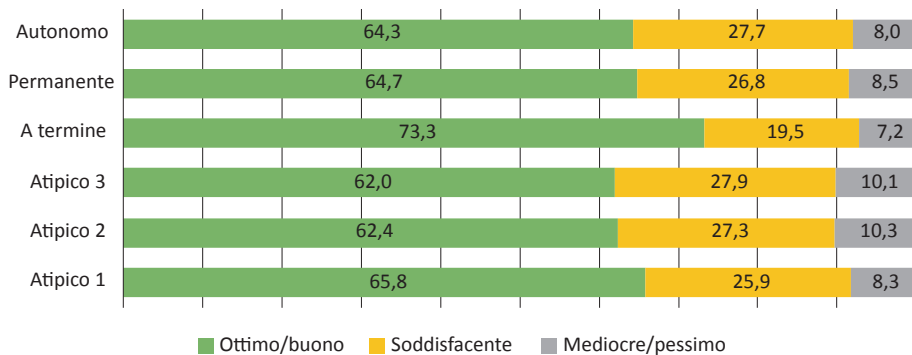
Se si aggiunge anche la condizione di lavoro in un regime orario di lavoro part-time involontario l'atipicità aumenta (Atipico 2), anche se non è più direttamente solo collegata con i vincoli che a livello giurisprudenziale vengono generalmente considerata per definire la subordinazione.

Un ulteriore livello di atipicità (Atipico 3), si raggiunge considerando anche tutti i lavoratori part-time indipendentemente dalla sua volontarietà o meno.

Nel capitolo 1 è stato già affrontato il tema della subordinazione e dell'atipicità lavorativa; qui si intende esplorare il rapporto tra salute e precarietà, utilizzando le tre tipologie di atipicità costruite sulla base dell'indicatore di subordinazione prima illustrato. Dalle analisi sembra delinearci uno stato di minore qualità in termini di salute in corrispondenza di situazioni lavorative non standard (figura 6.4); un dato, questo in linea con precedenti studi che hanno messo in evidenza come lo status di lavoratore precario sia associato a peggiori condizioni di salute (Fasano e Rosano 2018; Rosano 2008).

Il fatto che tra i dipendenti a termine sia migliore la percezione del proprio stato di salute è presumibilmente imputabile al fatto che l'incidenza di questa tipologia di lavoro tra la fascia 18-29 anni sia ampia rispetto alla fascia dai 50 anni e oltre e che, come già evidenziato siano proprio i più giovani a mostrare sempre migliori condizioni di salute.

Figura 6.4 Stato di salute percepito per indici di subordinazione (%)



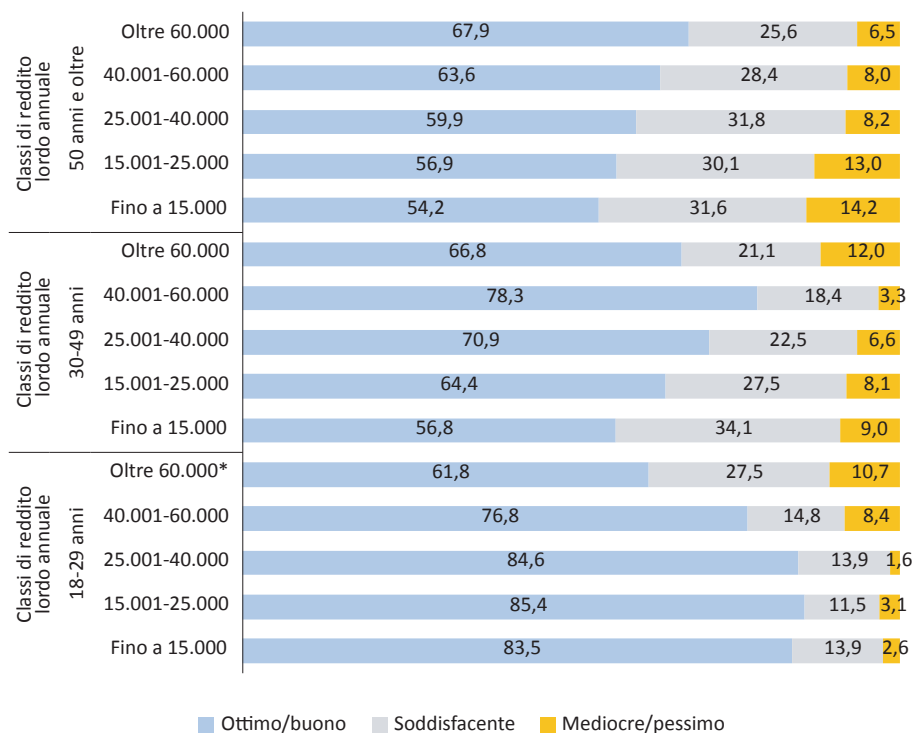
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Interessanti spunti di riflessione possono derivare dalla lettura dei dati rispetto ai redditi percepiti. Si evidenzia un legame tra l'appartenenza alle fasce di reddito più basse e la maggiore percezione di un cattivo stato di salute (figura 6.5). Tale relazione si evidenzia in particolare per gli occupati nella fascia d'età più matura: il 14% di chi

ha un reddito lordo annuo fino a 15.000 euro e il 13% di chi è nella fascia da più di 15.000 fa 25.000 dichiara uno stato di salute mediocre o pessimo, contro il 6,5% di coloro che dichiarano redditi oltre i 60.000 euro. Tale dinamica appare compatibile con le analisi (cfr. capitolo 3 e paragrafo 4.1 e 4.2) relative all'impossibilità di sostenere spese impreviste da parte delle famiglie e, soprattutto di posticipare le cure mediche che, interessano maggiormente le fasce di reddito più basse.

Il disagio espresso dai giovani che percepiscono redditi tra 40 e 60mila euro sarà oggetto di ulteriori per poter ragionare sul suo eventuale legame con variabili legate alle specifiche condizioni di lavoro, ma anche alle eventuali 'responsabilità' familiari che potrebbero costituire un elemento di pressione e di impegno gravoso.

Figura 6.5 Stato di salute percepito per classi di reddito lordo annuale e classi d'età (%)



Nota: * valore non significativo
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Al fine di approfondire il tema e verificare in modo specifico le relazioni che sono emerse in questa prima lettura descrittiva si realizzeranno analisi approfondite anche di natura inferenziale.

6.2 Abilità lavorativa, educational mismatch e salute percepita

Il divario tra le competenze acquisite e quelle richieste sul lavoro può avere diverse ragioni e declinazioni e nella maggior parte dei casi si traduce in un profondo senso di frustrazione nel momento in cui non si riesce a mettere a frutto le competenze acquisite. L'analisi del divario tra competenze e lavoro può essere condotta attraverso diversi approcci: dal lato dell'offerta, il divario si lega al comportamento dei soggetti alla ricerca di un'occupazione; dal lato della domanda, lo stesso tende a riflettere le modalità di impiego delle competenze dei lavoratori da parte delle imprese. Il tipo di indicatori utilizzati può essere di diversa natura e richiamare aspetti soggettivi (riferiti dal lavoratore o dal datore di lavoro) oppure riferirsi a parametri più oggettivi, attraverso la misurazione dello scostamento tra titolo di studio richiesto per la professione e quello posseduto, noto come educational mismatch (EM). Il numero di anni di studio oppure il livello del titolo di studio forniscono una valutazione sommaria delle competenze, ma sono facilmente disponibili; viceversa, la misura dello scarto tra le competenze possedute e quelle richieste per lo svolgimento dell'attività lavorativa, noto come skill mismatch (SM), concetto certamente più prossimo a quello di capitale umano, è più onerosa e reperibile solo in poche indagini statistiche (Gallo 2019).

Possiamo definire come incoerenza di stato, una discrepanza tra la posizione che una persona detiene in un dominio del proprio ambiente sociale rispetto alla sua posizione in un altro dominio (Milner *et al.* 2017). In ambito lavorativo, l'esperienza di essere sovraeducato rispetto alla posizione ricoperta o di non utilizzare le proprie abilità rappresenta una incoerenza di stato e può comportare conseguenze anche nella sfera della salute. L'incoerenza di stato se misurata attraverso l'EM è sicuramente più oggettiva, ma non sempre appropriata, mentre attraverso la dichiarazione di *overskilling*, misura soggettiva, si coglie direttamente il sentimento di non vedere utilizzate le proprie abilità.

Mentre il tema dell'EM, così come quello dello SM, è stato ampiamente indagato in relazione alle conseguenze che ha nel mercato del lavoro, ma gli studi che hanno posto la loro attenzione agli aspetti relativi ai riflessi di questo fenomeno sulla salute sono scarsi. Alcuni articoli hanno riportato un'associazione positiva tra EM e sintomi depressivi e salute mentale (Bracke *et al.* 2013; 2014), mentre, a conoscenza degli autori, solo uno studio ha analizzato la relazione tra EM e stato di salute percepito (Vasiakina e Robone 2018). La capacità dell'indicatore che misura il divario tra livello d'istruzione posseduto e quello richiesto per la posizione lavorativa ricoperta di rappresentare in modo adeguato lo SM è divenuta nel tempo oggetto di critiche crescenti. In primo luogo, perché allo stesso titolo di studio possono corrispondere livelli differenti di capacità o competenze, il cui

impiego può non trovare completo utilizzo all'interno di una determinata mansione; in secondo luogo, il titolo di studio potrebbe essere utilizzato dal datore di lavoro unicamente come segnale delle potenzialità del candidato, piuttosto che delle competenze effettivamente possedute¹ (Cainarca e Sgobbi 2005). A proposito della maggior rilevanza dello SM rispetto all'EM in relazione ai potenziali effetti sulla salute, vale la pena citare lo studio condotto da Mavromas *et al.* (2013) in una coorte di lavoratori australiani in cui viene mostrato che l'essere sovraeducati non ha un impatto significativo sulla soddisfazione sul lavoro, mentre lo ha l'eccesso di competenze. Inoltre, essere sia sovraeducati sia sovraqualificati ha un impatto ancora maggiore in termini di insoddisfazione lavorativa, che costituisce l'aspetto potenzialmente in grado di innescare effetti negativi sulla salute.

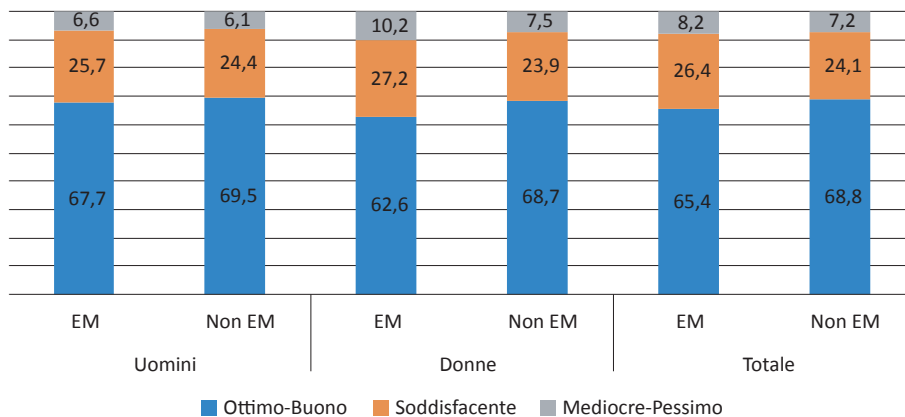
Nel presente paragrafo è analizzata la relazione tra incoerenza di status lavorativo e stato di salute degli occupati. L'incoerenza di stato viene misurata sia attraverso lo strumento dell'educational mismatch sia attraverso una misura del divario di competenze acquisite e quelle richieste sul lavoro. Lo stato di salute percepito è stato indagato con un quesito che prevede le seguenti modalità di risposta: ottimo; buono; soddisfacente, mediocre, pessimo.

Sono stati classificati come lavoratori con EM coloro che hanno un titolo di studio superiore rispetto a quello che gli intervistati hanno dichiarato come 'adeguato al posto di lavoro'². Si trova in questa condizione il 13,8% dei lavoratori, pari a 2.973.874 soggetti, di cui 1.269.380 diplomati e 1.704.494 laureati. Se analizziamo le quote per genere rispetto agli occupati troviamo che si trova in una situazione di EM il 14,4% dei lavoratori e il 15,3% delle lavoratrici. Sono quindi le donne a soffrire maggiormente di questa condizione. Come è lecito attendersi, l'EM è più frequente tra i lavoratori più giovani: 16,6% tra gli under 50; 11,6% tra gli over 50. L'associazione tra stato di salute e condizione di EM è riportata nella figura 6.6, distinta per genere. Si nota come la quota di coloro che dichiarano uno stato di salute mediocre o pessimo la quota di coloro che dichiarano uno stato di salute mediocre o pessimo sia maggiore tra chi è in condizione di EM (8,2% contro 7,2%) e che tale svantaggio sia più evidente tra le donne (si arriva al 10,2%); per gli uomini si ha una situazione meno netta.

¹ Per approfondimenti sugli aspetti definitori e il dibattito concettuale su educational mismatch e skill mismatch si rimanda alla letteratura specializzata: si veda, ad esempio, Asai *et al.* (2020) e Cedefop (2009).

² Sono inclusi nell'analisi i lavoratori che avevano almeno un diploma di scuola superiore.

Figura 6.6 Stato di salute percepito e condizione di mismatch educativo per genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Considerando che l'età è un fattore che influenza fortemente lo stato di salute, è stata ripetuta l'analisi dello stato di salute per condizione di EM suddividendo gli intervistati tra coloro che hanno più o meno di 50 anni. Tra gli over 50 in condizione di EM la quota di coloro che dichiarano uno stato di salute mediocre o pessimo è pari al 13,0%, contro il 9,2% di chi non lo dichiara. Nei lavoratori più giovani, sotto i 50 anni, chi ha un titolo di studio superiore a quello adeguato al lavoro svolto e dichiara uno stato di salute mediocre o pessimo è il 6,3%, mentre tra chi non presenta EM coloro che dichiarano uno stato di salute mediocre o pessimo è il 6,0%. La misurazione dello SM è stata condotta attraverso un approccio soggettivo chiedendo ai lavoratori 'In che misura la sua abilità lavorativa corrisponde con quella richiesta'. Coloro che rispondevano di possedere un'abilità lavorativa 'molto più alta' sono definiti come 'very overskilled'(VOS) mentre coloro che dichiaravano un'abilità 'un po' più alta' rispetto a quella richiesta sono stati definiti come 'overskilled'(OS). La relazione tra stato di salute e livello dichiarato di abilità lavorative è stato analizzato distintamente per genere, classe di età (sopra o sotto i 50 anni) e titolo di studio. Per comparare lo stato di salute degli OS/VOS con un gruppo di riferimento sono state rapportate le percentuali di coloro chi dichiaravano un cattivo stato di salute (mediocre o pessimo) tra gli OS/VOS e coloro dichiaravano una abilità lavorativa in linea con quella richiesta (*adequately skilled* - AS). I valori di tali rapporti maggiori di uno corrispondono ad un rischio aumentato di percepire un cattivo stato di salute.

Gli occupati che hanno dichiarato competenze superiori rispetto a quelle richieste sul lavoro sono 9.065.518, pari al 39,7% dei lavoratori. Sommando le modalità 'Molto più alta' e 'Alta', la quota è più elevata tra gli uomini (41,0%) rispetto alle donne (37,9%) (tabella 6.1)

Tabella 6.1 Livello di abilità lavorativa dichiarata rispetto a quella richiesta per genere (%)

Livello dichiarato	Uomini	Donne	Totale
	%	%	%
Molto più alta	12,2	11,7	12,0
Un po' più alta	28,8	26,2	27,7
Più o meno la stessa	52,4	57,0	54,4
Un po' inferiore	5,8	4,0	5,0
Molto inferiore	0,8	1,1	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

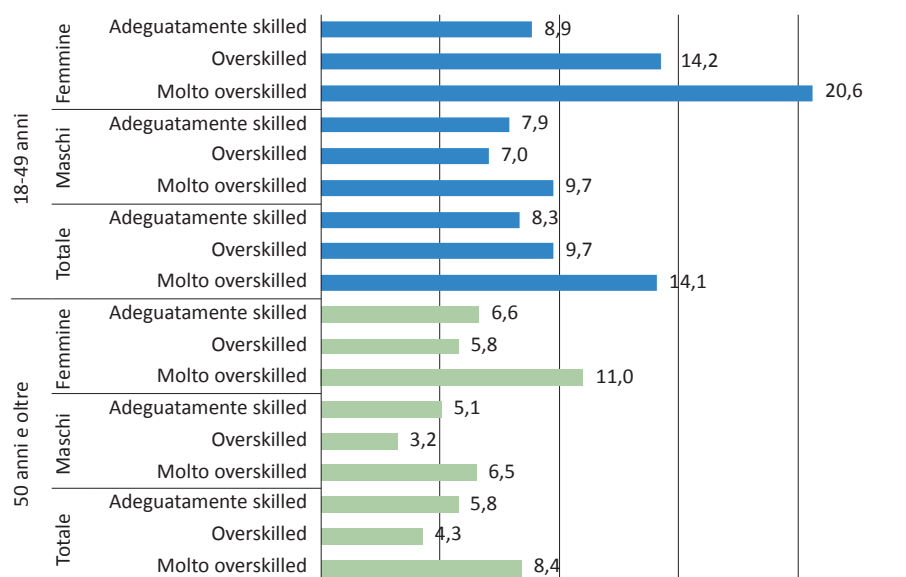
La percezione di SM è più frequente nei lavoratori con titolo di studio più elevato. Dichiarano di avere abilità maggiori di quelle richieste il 31,2% di coloro che hanno un basso titolo di studio (fino alla licenza media), il 38,4% di chi ha un diploma e il 42,2% dei laureati. Nel caso dei lavoratori uomini la quota di chi dichiara abilità maggiori tra i laureati sale al 44,5%, mentre per le donne è pari al 39,4%.

Tra chi considera la propria abilità lavorativa molto più alta di quella richiesta (*very overskilled*) dichiara uno stato di salute mediocre o pessimo il 10,8%, mentre tra coloro che considerano la propria abilità lavorativa in linea con quanto richiesto (*adequately skilled*) chi dichiara uno stato di salute mediocre o pessimo è il 6,8%. Si nota, pertanto, un rischio aumentato del 59% di percepire uno stato salute mediocre o pessimo i *very overskilled* rispetto a chi ha *skill* adeguati. Se si analizzano queste percentuali per genere, si osserva che per la componente femminile il fenomeno è più evidente: dichiarano uno stato di salute mediocre o pessimo il 14,9% tra le *very overskilled* con rischi doppi rispetto a chi dichiara abilità 'più o meno la stessa' di quella richiesta. Tra gli uomini è invece il 7,9% a dichiarare uno stato salute mediocre o pessimo tra i molto *overskilled*, con rischi aumentati rispetto a dichiara abilità in linea con quelle richieste del 28%.

La percezione del proprio stato di salute si modifica con l'avanzare dell'età, pertanto, le analisi sono state replicate suddividendo gli intervistati tra coloro che avevano meno di 50 anni e coloro che ne avevano 50 o più al momento dell'intervista. Confrontando lo stato di salute percepito tra *very overskilled* e *adequately skilled* negli under 50 si

trovano quote di coloro che dichiarano una salute mediocre o pessimo dell'8,4% (+46% rispetto agli AS), mentre per gli OS non si evidenziano sostanziali differenze con gli AS. Nelle donne che dichiarano abilità lavorativa molto più alta di quella richiesta (VOS) i rischi di cattiva salute (mediocre o pessima) sono maggiormente evidenti (+66% rispetto alle *adequately skilled*). Tra gli over 50, come atteso, aumentano le quote di chi dichiara cattiva salute, ma nella condizione di VOS sono decisamente più elevate (14,1%), sia rispetto agli OS (9,7%) e ancor di più nei confronti degli *adequately skilled* (8,3%). Andando a distinguere il fenomeno per genere, si nota come negli uomini l'eccesso di rischio (sempre confrontando VOS e AS) di dichiarare cattiva salute è piuttosto basso, poco più del 20%, mentre per le donne arriva ad essere oltre due volte. Complessivamente, tra gli over 50, oltre il 20% delle donne *very overskilled* dichiarano una cattiva salute (mediocre o pessima) contro meno del 10% degli uomini (figura 6.7).

Figura 6.7 Lavoratori che dichiarano una salute mediocre o pessima per livello di adeguatezza delle proprie abilità lavorative, genere ed età (%)

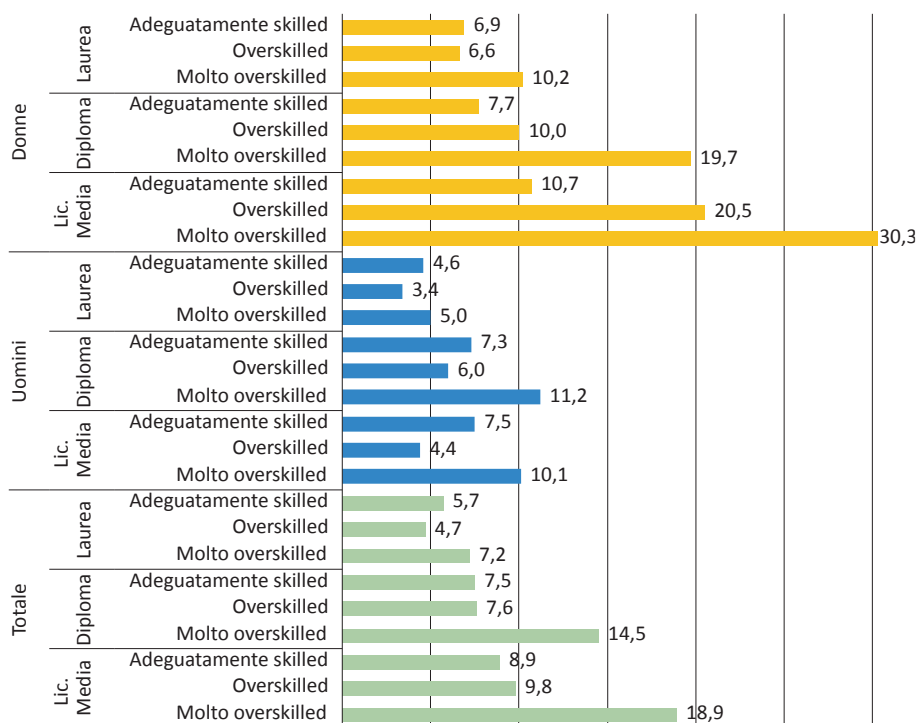


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Infine, viene indagata la relazione tra SM e stato di salute per livello di istruzione e genere. La figura 6.8 mostra come la quota di persone che dichiarano una cattiva salute cresce per tutti al decrescere del titolo di studio, ma le differenze sono molto più accentuate rispettivamente nei VOS e negli OS. Questo fenomeno si acuisce

tra le donne, in cui si rileva come ben il 30% delle lavoratrici a bassa istruzione che dichiarano abilità nel lavoro più elevate di quelle richieste, percepisca la propria salute come cattiva.

Figura 6.8 Lavoratori che dichiarano una salute mediocre o pessima per livello di adeguatezza delle proprie abilità lavorative, genere e titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La percezione di *overskilling* appare una misura più adeguata ad indagare la possibile relazione tra 'incoerenza di stato' e lo stato di salute percepito. Infatti, in tal modo si affronta il tema dell'incoerenza di stato secondo la prospettiva del lavoratore, mettendola in relazione con lo stato di salute percepito, condizione altrettanto soggettiva. Inoltre, lo SM permette di indagare il disagio dello status lavorativo anche dei lavoratori e delle lavoratrici con basso titolo di studio, cosa impossibile secondo la prospettiva dell'EM.

L'associazione riscontrata tra SM/EM e cattiva salute nelle donne è in accordo con quanto riportato nello studio condotto sui dati russi del Longitudinal Monitoring

Survey (2010-2014) in cui si è evidenziata una correlazione tra EM e stato di salute, ma solo nelle donne, ponendo la questione di una inefficienza e disparità di genere nel funzionamento del mercato del lavoro russo. Di contro, uno studio longitudinale canadese evidenziava un deterioramento dello stato di salute limitatamente ai lavoratori OS, definiti come 'sovrqualificati' attraverso un sistema di classificazione nazionale dell'occupazione, con titolo di studio elevato (laurea), ma non in quelli con titolo di studio più basso (Smith e Frank 2005).

I meccanismi attraverso i quali si possano avere delle ricadute sulla salute percepita nella situazione di mancato utilizzo delle proprie abilità lavorativa possono essere molteplici: il senso di frustrazione, l'incapacità di esercitare un controllo della propria condizione lavorativa (Scott-Marshall *et al.* 2007), e lo stress cronico. Va anche detto che possono essere numerosi i fattori che possono interferire con questa relazione, come l'età, lo status socio-economico e il genere, di cui si è cercato di tenere conto nello studio, oltre al contesto lavorativo, sociale e familiare (Friedland e Price 2003).

6.3 Assistenza e supporto alle persone fragili

In Italia i legami familiari comportano un forte aiuto reciproco che coinvolge diverse sfere della quotidianità, dal sostegno per l'aiuto nelle cure personali all'aiuto nello sbrigare le pratiche burocratiche. Variabili quali vicinanza abitativa e propensione a contatti intergenerazionali frequenti delineano una centralità della famiglia, legata alla soddisfazione delle necessità di cura ed assistenza prestate a livello informale piuttosto che basata su servizi di welfare. Rispetto agli altri Stati dell'Unione europea, infatti, nel nostro Paese si registrano percentuali molto più elevate nell'assistenza a familiari, supportate da un'impostazione familistica del welfare che per anni ha caratterizzato il nostro sistema. Ciò è evidente anche guardando la frequenza con cui i figli scelgono di abitare nello stesso quartiere della famiglia di origine – Istat indica che circa il 45% delle coppie sposate italiane vive a meno di 1 km dai genitori – o nelle visite quasi quotidiane che i figli italiani fanno ai genitori recandosi presso la loro abitazione, o anche nella frequentazione intergenerazionale delle famiglie italiane, a testimonianza dei forti legami familiari anche con nipoti e pronipoti. Ciò nonostante, negli ultimi anni si registra una lieve inversione di tendenza, con un aumento della cura formale e una seppur lieve 'deresponsabilizzazione negli impegni di cura a livello familiare' (Brenna 2020). A seguito della crisi pandemica sopraggiunta nel 2020, sono cresciute notevolmente le attività di assistenza e cura prestate ai propri familiari anziani o con disabilità. Sono infatti aumentate le ore medie settimanali dedicate all'assistenza, rispetto al periodo pre-pandemico e l'intensità delle cure fornite, in particolare tra le donne

caregiver (Piccinini *et al.* 2021), probabilmente anche a causa dei vincoli ai quali è stata sottoposta la popolazione durante la pandemia. Molti caregiver hanno visto diminuire il proprio reddito a seguito della pandemia e a livello europeo, le principali conseguenze del Covid sulla condizione dei caregiver informali sono pressoché simili, anche se naturalmente ogni Paese presenta le sue peculiarità (Piccinini *et al.* 2021).

Secondo i dati Istat in Italia, i caregiver familiari fra i 18 e i 64 anni che assistono con regolarità figli o altri parenti di 15 anni e oltre in quanto persone malate, anziane o con disabilità sono più di 2 milioni e 800mila (7,7%) nel 2018, e in maggioranza si tratta di donne tra i 45 ed i 64 anni (Istat 2019b).

La popolazione con disabilità (stimata sulla base delle persone che vivono in famiglia e che riferiscono di avere limitazioni gravi, che durano da almeno 6 mesi, nello svolgimento di attività abituali a causa di problemi di salute) è pari a poco più di 3 milioni e 100mila individui (Istat 2019a), di cui oltre il 63,7% risultano essere persone anziane (over 65)³.

Proprio in considerazione di tali numeri, da anni in Italia si lavora per introdurre istituti o meccanismi che possano sostenere le persone non autosufficienti e le persone con disabilità nella gestione di una vita autonoma e indipendente, come anche raccomandato e auspicato a partire dalla Convenzione ONU del 2006, recepita in Italia nel 2009, che promuove i progetti di vita indipendente al fine di una piena inclusione nella società delle persone con fragilità.

Importantissima a questo proposito è la L. n. 104/92, *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* che definisce una serie di agevolazioni e benefici in favore delle persone con disabilità, tra cui agevolazioni anche per i familiari al fine di facilitare l'attività di cura e assistenza prestata.

Inoltre, l'art. 42, co. 5, D.Lgs. n. 151/2001 concede ai caregiver che assistono persone con disabilità ai sensi della L. n. 104/92 la possibilità di fruire di un periodo di congedo straordinario della durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Nel periodo pandemico, con l'art. 24 del decreto-legge n. 18/2020 (cosiddetto Decreto Cura Italia) è stato previsto un incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'art. 33 della legge 104/92 di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 in aggiunta alle 3 mensili già stabilite. Successivamente, l'art. 73 del decreto-legge n. 34/2020 (detto Decreto Rilancio) è intervenuto prevedendo un'altra estensione di tali permessi per ulteriori 12 giornate complessive usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020, anche esse da sommare alle ordinarie 3 giornate mensili.

³ Si veda <https://disabilitaincifre.istat.it>.

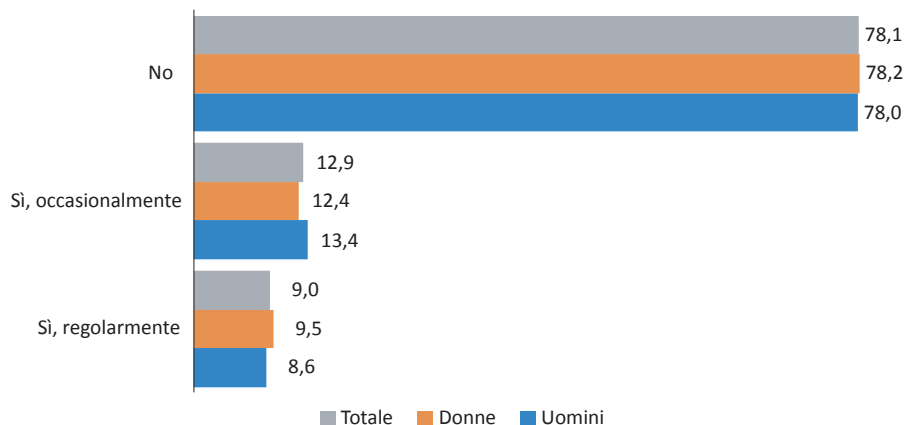
Nel questionario PLUS è stata indagata anche la condizione delle persone rispetto alla necessità di prestare assistenza e cura a parenti o conoscenti con disabilità e/o in condizione di non autosufficienza.

Il 9.0% del campione dichiara di svolgere regolarmente attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa, mentre il 12,9% indica di farlo occasionalmente (figura 6.9).

Complessivamente, si stima siano più di 9,4 milioni le persone che svolgono regolarmente o occasionalmente attività di cura a parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa, a fronte di più di 33,7 milioni di persone fra i 18 ed i 74 non coinvolte in tali attività.

Confrontando le risposte fornite per genere, si rileva una differenza di quasi un punto percentuale fra l'impegno femminile regolarmente prestato rispetto a quello offerto dal genere maschile che, viceversa, è maggiormente coinvolto nello svolgimento di attività di cura occasionali (figura 6.9).

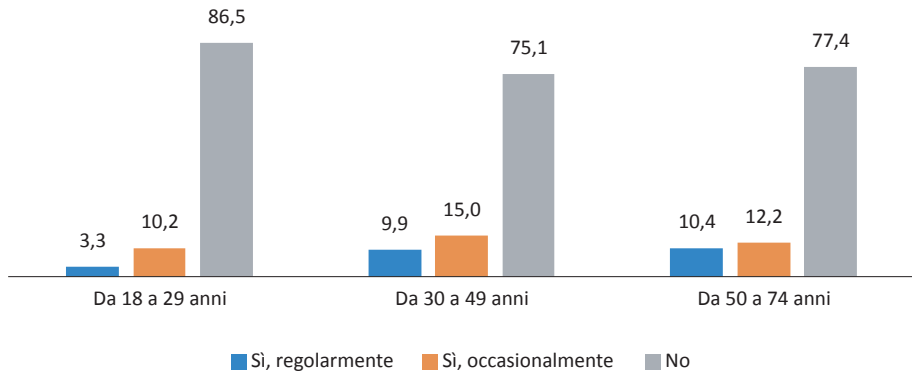
Figura 6.9 Persone svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Analizzando le risposte fornite alla medesima domanda rispetto alla variabile età, si nota che la classe maggiormente assorbita da compiti di cura continuativa e regolare è costituita da quella dei 50-74enni. Diversamente, la classe d'età in cui viene prestata maggiormente la cura occasionale è quella dei 30-49enni (figura 6.10).

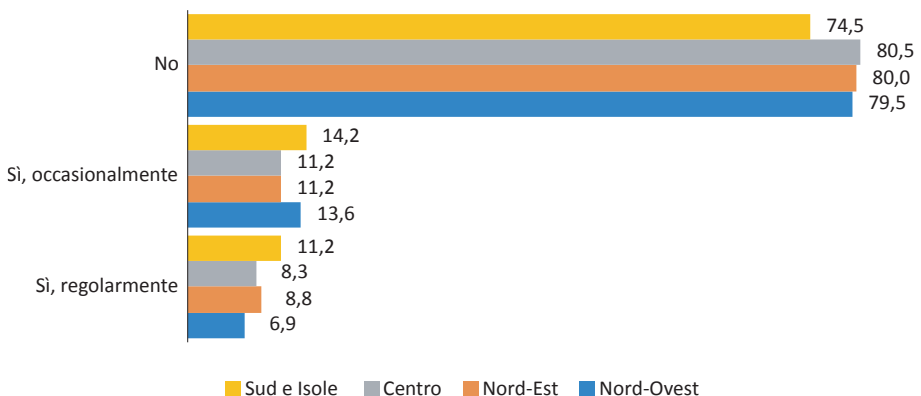
Figura 6.10 Persone che svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per classi d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Dal punto di vista della distribuzione per aree geografiche, è nei territori del Sud e delle Isole che familiari o conoscenti prestano maggiormente attività di assistenza (figura 6.11), coerentemente con il prevalere di una peggiore situazione occupazionale o di una debolezza del sistema di welfare locale rispetto ad altre aree d'Italia.

Figura 6.11 Persone che svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Anche dalla tabella 6.2 emerge il maggior impegno della componente femminile della popolazione nella gestione del lavoro di cura che riguarda soprattutto familiari e/o parenti. Infatti, le donne dichiarano di prendersi cura dei propri cari nell'85,2% dei casi mentre gli uomini si attestano al 76,5%, confermando comunque che nelle famiglie italiane la cura e l'assistenza delle persone anziane e/o con disabilità è un carico che si gestisce prevalentemente all'interno della famiglia.

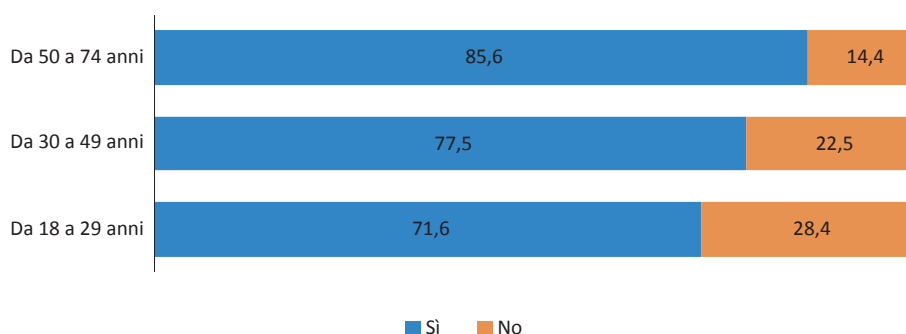
Tabella 6.2 Persone che svolgono attività di cura di familiari/parenti per genere (%)

	Uomo	Donna	Totale
Sì	76,5	85,2	80,9
No	23,5	14,8	19,1
Totale	100	100	100

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La categoria di beneficiari delle cure indicata dai rispondenti sembra parzialmente mutare con l'avanzare dell'età di appartenenza del caregiver. Si evidenzia infatti un aumento delle percentuali di risposta affermativa rispetto alla cura di familiari o parenti in relazione al progredire delle classi d'età, a sfavore di quelle che sono rivolte all'esterno del nucleo familiare o parentale, quali quelle prestate a conoscenti. Tali proporzioni raggiungono oltre l'85% nella classe dei 50-74enni interessando invece per poco più del 70% i prestatori di cure 18-29enni (figura 6.12).

Figura 6.12 Attività di cura rivolta a familiari/parenti per classi d'età (%)



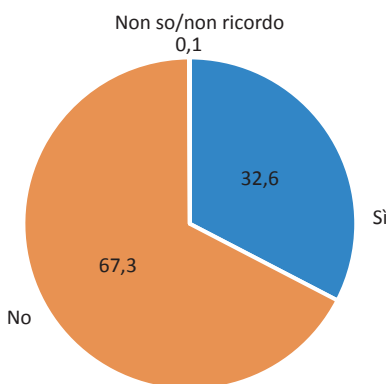
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Dopo aver delineato un breve identikit di coloro che dichiarano di essere più o meno continuativamente coinvolti in compiti di cura (prevalentemente donne mature residenti nel Sud Italia e nelle Isole, con basso titolo di studio), si vuole offrire una restituzione in merito al ricorso ai permessi lavorativi previsti dalla L.104/92 al fine di prestare assistenza a persone (con un definito vincolo di vicinanza) riconosciute in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, c.3 della legge 104 stessa. L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 infatti prevede il diritto ad usufruire di tre giorni di permesso mensili retribuiti, in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini entro il secondo grado – con possibilità di estensione fino al terzo grado – riconosciuti in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, c.3 della legge 104 stessa.

Da tale definizione, risulta evidente che uno dei requisiti per la fruizione di permessi retribuiti in caso di assistenza a persona in condizione di gravità sia quello dell'essere lavoratori dipendenti.

Sorprende, tuttavia, constatare che solamente 1/3 degli occupati che dichiarano di prestare cure indicano che per farlo usufruiscono dei permessi lavorativi previsti dalla L. 104/92 (figura 6.13).

Figura 6.13 Distribuzione degli occupati che per prestare cure usufruiscono di permessi lavorativi L. 104/92 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Dai dati risulta dunque che i 2/3 dei rispondenti non si avvalgono dei permessi della legge suddetta; circa il 20% probabilmente non è nelle condizioni di usufruirne a causa dell'assenza del legame previsto dalla disposizione normativa che

limita la possibilità di servirsi dei tre giorni di permesso mensile riservando tale beneficio al coniuge (o parte dell'unione civile o convivente di fatto), ad un parente entro il 2° o 3° grado o ad affini di persone disabili in situazione di gravità ed ai genitori biologici o adottivi/affidatari di disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni. Un'altra quota potrebbe essere costituita da occupati con un diverso inquadramento lavorativo oppure da persone che, prestando la loro attività di cura saltuariamente, non si configurano come caregiver principali o, se lo sono, si occupano di familiari o parenti che non possiedono la certificazione necessaria per il riconoscimento di determinati benefici.

Con riferimento ai servizi o sostegni utilizzati dai caregiver, risalta il dato riferito alle donne (tabella 6.3), che nel 45% dei casi dichiarano di non ricorrere a 'nulla', accompagnate dal 31,5% degli uomini, per i quali lo stesso indicatore rappresenta la scelta più frequente. Tale preferenza potrebbe far pensare alla difficoltà di accedere ai servizi, per quanto presenti, o, più spesso, all'incapacità di tali servizi di rispondere pienamente alle esigenze dei cittadini, spingendo i caregiver a ricorrere alla propria forza lavoro o, laddove è possibile, all'impiego di badanti o servizi di cura privati non convenzionati, soprattutto da parte degli uomini (rispettivamente il 20,9% e 13,3%).

Tabella 6.3 Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per genere e totale (%)

	Uomo	Donna	Totale
Servizi di cura privati non convenzionati	13,3	11,9	12,6
Servizi di cura pubblici o privati convenzionati	29,4	20,2	24,5
Badante	20,9	16,8	18,7
Un contributo economico	5,0	6,1	5,6
Di nulla	31,5	45,0	38,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Considerando anche altre dimensioni che possono influire sul ricorso alle diverse tipologie di sostegni, dalla tabella 6.4 si nota come il mancato ricorso a sostegni per la cura e l'assistenza ai familiari sia più diffuso fra le persone con basso titolo di studio (fino alla licenza media 41,9%) e sia invece indicato in misura inferiore da chi possiede un diploma (36,6%) o un titolo di studio elevato (laurea e post lauream 36,5%), sebbene questa fra le opzioni resti quella trasversalmente indicata con maggior frequenza.

Tabella 6.4 Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per titolo di studio (%)

	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea e post lauream
Servizi di cura privati non convenzionati	12,8	12,0	13,6
Servizi di cura pubblici o privati convenzionati	23,2	26,5	22,7
Badante	17,2	18,7	21,9
Un contributo economico	5,0	6,2	5,3
Di nulla	41,9	36,6	36,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

L'articolazione delle risposte per area geografica (tabella 6.5) fa emergere come l'area del Nord, in generale, e del Nord-Est, in particolare, sia quella in cui prevalgono maggiormente le persone che non si avvalgono di alcun sostegno per la cura e l'assistenza dei familiari.

Tabella 6.5 Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per aree geografiche (%)

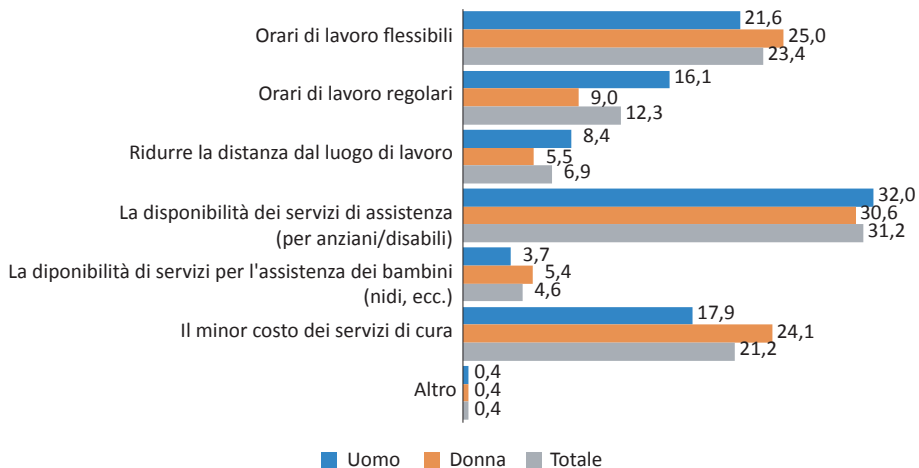
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
Servizi di cura privati non convenzionati	10,2	9,4	13,4	14,8
Servizi di cura pubblici o privati convenzionati	24,0	23,7	23,8	25,5
Badante	19,8	20,1	20,7	16,6
Un contributo economico	5,8	4,9	4,6	6,1
Di nulla	40,1	42,0	37,4	37,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Prendendo in esame le medesime opzioni, articolate per fasce di età e per condizione occupazionale, si osserva che nel primo caso, si rileva uno stacco notevole tra

le fasce più giovani, in cui l'opzione 'di nulla' è poco indicata, e quelle più mature, a partire dai 40 anni in su, che si attestano oltre il 40%. Sulla condizione occupazionale, pur in presenza di un discreto utilizzo dei servizi di cura pubblici o privati convenzionati, che registra il valore più alto tra le persone in cerca di occupazione con il 28% dei casi, si evidenzia il dato elevato riferito agli occupati e soprattutto agli inattivi, rispettivamente con il 38% e il 42% circa. Da qui, la considerazione che, da un lato, non lavorando si ha più tempo per prestare assistenza; dall'altro, prestando assistenza in assenza di servizi che forniscano un supporto alternativo, si rischia di entrare in un circolo vizioso che può risultare complicato interrompere. Infine, viene affrontato il tema della conciliazione tra l'attività lavorativa e quella di cura fra donne e uomini, con particolare riferimento alla flessibilità degli orari di lavoro. Sono infatti di più le donne che, rispetto agli uomini, affermano che un orario di lavoro flessibile aiuterebbe nella gestione del lavoro e della cura, (25% le une, 21,6% gli altri (figura 6.14), probabilmente legato al fatto che queste si fanno maggiormente carico dell'assistenza alle persone fragili. Allo stesso modo, le donne esprimono maggiormente la necessità di un minor costo dei servizi di cura (24,1% contro il 17,9% degli uomini), la cui una più ampia accessibilità potrebbe aiutare a non sovraccaricare eccessivamente chi si occupa della cura e dell'assistenza. In generale, valori elevati si riscontrano soprattutto per la necessità di disporre maggiormente dei servizi di assistenza (per anziani o persone con disabilità), con una lievissima differenza tra uomini e donne, con valori pari al 32% per i primi, e al 30% per le seconde.

Figura 6.14 Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura per genere (%)

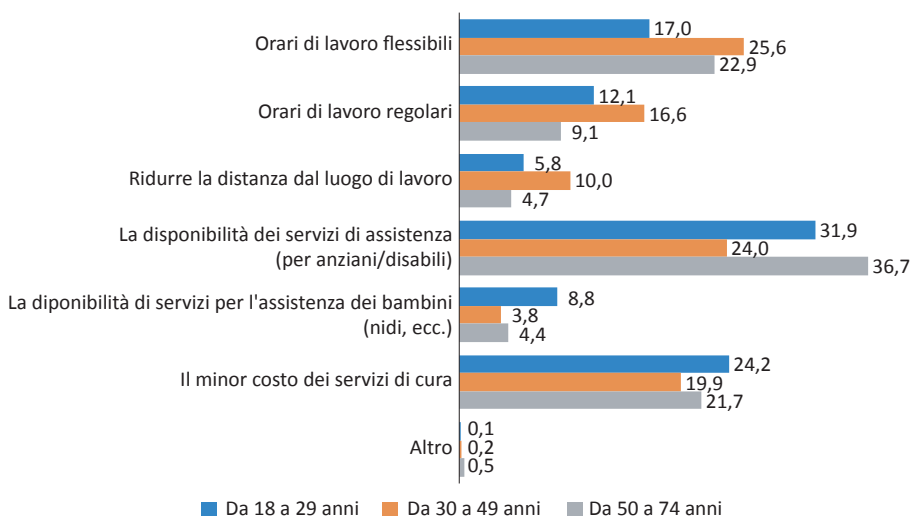


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Per quanto riguarda l'età, anche in questo caso quella che salta all'occhio è la fascia 50-74 anni, in cui si evidenziano i valori più elevati con riferimento alla necessità di poter disporre di servizi di assistenza per anziani e persone con disabilità per facilitare la conciliazione (figura 6.15). In tale fascia di età il rapporto diretto tra gli alti valori e l'aumento dell'età, si potrebbe spiegare con il fatto che i caregiver con l'avanzare degli anni hanno maggiore esigenza di usufruire di servizi di assistenza per poter garantire la cura delle persone anziane o con disabilità.

In ogni caso, anche il tema dell'orario di lavoro e della sua flessibilità è al centro della questione ed è un elemento fondamentale per facilitare la conciliazione anche legata a motivi di gestione dei minori (v. par 5.3).

Figura 6.15 Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura per classi d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Quella della richiesta di servizi di assistenza ad anziani e persone con disabilità rimane una questione aperta che, indipendentemente dalla disaggregazione anche rispetto al titolo di studio o alla distribuzione per aree geografiche, registra i valori più elevati rispetto alle altre necessità. Tale omogeneità rappresenta un bisogno trasversale considerato un elemento decisamente utile al fine di conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura.

Un ultimo dato appare interessante: il 28% degli occupati esprime la necessità di avere orari di lavoro più flessibili, rispetto alle altre categorie che non lavorano,

mentre il 31,2% e il 30,8% delle persone rispettivamente in cerca di occupazione e inoccupate si soffermano di più sulla necessità di usufruire dei servizi di cura ad un costo minore poiché, in assenza di retribuzione da lavoro, quello del costo dei servizi assume un peso ancora più importante (tabella 6.6).

Tabella 6.6 Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura – Distribuzione risposte per genere e totali (%)

	Occupato	In cerca di occupazione	Inattivo
Orari di lavoro flessibili	28,9	14,7	17,1
Orari di lavoro regolari	15,9	8,0	7,9
Ridurre la distanza dal luogo di lavoro	9,5	6,0	2,7
La disponibilità dei servizi di assistenza (per anziani o persone con disabilità)	30,0	27,4	34,6
La diponibilità di servizi per l'assistenza dei bambini (nidi, ecc.)	1,5	12,6	6,9
Il minor costo dei servizi di cura	13,5	31,2	30,8
Altro	0,6	0,1	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Pertanto, flessibilità degli orari di lavoro ma soprattutto disponibilità e accessibilità ai servizi risultano le dimensioni maggiormente sollecitate rispetto alla possibilità di costruire un sistema sociale in cui i cittadini possano conciliare la propria attività di caregiver, laddove frutto di una scelta, con la propria vita privata e professionale.

Bibliografia

- Asai K., Breda T., Rain A., Romanello L., Sangnier M. (2020), *Education, skills and skill mismatch. A review and some new evidence based on the PIAAC survey*, Rapport IPP n.26, Paris, Institut des politiques publiques (IPP) <<https://bit.ly/3i7G0gL>>
- Biagi M., Tiraboschi M., Maiani B., Pispisa P. (2001), *Tipologie di lavoro 'atipico' e tutela dell'ambiente di lavoro*, Roma, Istituto italiano di Medicina sociale
- Bracke P., Pattyn E., Von dem Knesebeck O. (2013), Overeducation and Depressive Symptoms: Diminishing Mental Health Returns to Education, *Sociology of Health and Illness*, 35, n.8, pp.1242-1259
- Bracke P., Van De Straat V., Missinne S. (2014), Education, Mental Health, and Education-Labor Market Misfit, *Journal of Health and Social Behavior*, 55, n.4, pp.442-459
- Brenna E. (2020), Legami familiari e cura degli anziani in Europa, *Welforum.it*, 27 ottobre <<https://bit.ly/3t0OU5c>>
- Cainarca G.C., Sgobbi F. (2007), Educational mismatch e skill mismatch: un'indagine empirica sui lavoratori italiani, in Frey L., Livraghi R., Pappadà G. *Qualità del lavoro, squilibri tra struttura qualitativa della domanda e dell'offerta di lavoro e strategie di apprendimento*, Milano, Franco Angeli, pp.46-65
- Cedefop (2009), *Skill mismatch Identifying priorities for future research*, Cedefop working paper n.3, Thessaloniki, Cedefop <<https://bit.ly/3U3BVHD>>
- Costa G., Bassi M., Gensini G.F., Mara M., Nicelli A.L., Zengarini N. (2014), *L'equità nella salute. Secondo Rapporto sulle disuguaglianze sociali in sanità*, Milano, Franco Angeli
- De Luigi N., Rizza R. (2017), La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze, *Sociologia del lavoro*, n.147, pp.117-147
- Fasano A., Rosano A. (2018), Diseguaglianze di salute dei lavoratori precari ai tempi della crisi economica in Italia, *Sociologia del lavoro*, n.150, pp.49-64
- Friedland D.S., Price R.H., (2003), Underemployment: consequences for the health and well-being of workers, *American Journal of Community Psychology*, 32, n.1/2, pp.33-45
- Gallo F. (2019), Il rendimento dell'Istruzione: ultime notizie, *Etica ed Economia*, novembre <<https://bit.ly/3tN3OJj>>
- Istat (2019a), *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3XnXI4Y>>
- Istat (2019b), *Report Conciliazione lavoro e famiglia*, Statistiche Report, Roma, Istat <<https://bit.ly/3ErYIMN>>
- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol PLUS 2006*, Collana Studi Isfol n.1, Roma, Isfol

- Marmot M. (2016), *La salute diseguale*, Roma, Il Pensiero Scientifico
- Mavromaras K., McGuinness S. (2012), Overskilling Dynamics and Education Pathways, *Economics of Education Review*, n.31, pp.619-628
- Milner A., Aitken Z., Kavanagh A., LaMontagne A.D., Petrie D. (2017), Status inconsistency and mental health: a random effects and instrumental variables analysis using 14 annual waves of cohort data, *Social Science and Medicine*, n.189, pp.129-137
- Piccinini F., Lamura G., Socci M. (2021), L'impatto della pandemia da Covid-19 sui caregiver informali in Europa, *Welforum.it*, 21 ottobre <<https://bit.ly/3tKaloa>>
- Rosano A. (2008), Lavoro precario, stato di salute e condizioni socio-economiche, *Difesa Sociale*, n.1, pp.119-127
- Scott-Marshall H., Tompa E., Trevithick S. (2007), The social patterning of underemployment and its health consequences, *International Journal of Contemporary Sociology*, 44, n.1, pp.7-35
- Smith P.M., Frank J.W. (2005), When aspirations and achievements don't meet. A longitudinal examination of the differential effect of education and occupational attainment on declines in self-rated health among Canadian labour force participants, *International Journal of Epidemiology*, 34, n.4, pp.827-834
- Vasiakina M., Robone S. (2018), *Education-job mismatch as a determinant of health: evidence from the Russian Federation*, *Rivista Italiana di Economia, Demografia e Statistica*, 72, n.4, pp.101-111

7. Generazioni a confronto

La velocità dell'innovazione tecnica ed organizzativa è percepita dalle persone in maniera significativamente diversa rispetto all'età. In particolare, le condizioni lavorative delle generazioni sono cambiate in maniera rapida e profonda. In questo capitolo si analizzeranno i lavoratori maturi e i lavoratori giovani, estremi di un sistema con interrelazioni molto forte all'interno della popolazione. Il primo paragrafo inquadra la dimensione demografica, il secondo e il terzo si occupano delle persone over 50 anni, mentre l'ultimo, il quarto, dei giovani.

7.1 Profili generazionali: caratteristiche occupazionali e socio-demografiche dei lavoratori italiani per coorti di età

L'Italia è da anni il Paese più 'anziano' d'Europa. Nel 2019, l'*old-age dependency ratio*, il tasso che mette in relazione la componente della popolazione over65 rispetto alle persone di età compresa tra 20 e 64 anni risultava essere il più alto tra gli stati membri (38,9%) e di oltre cinque punti percentuali superiore al valore medio della UE27 (European Commission 2021). L'attuale composizione demografica italiana è il risultato di un processo di lungo periodo, trainato da un progressivo innalzamento dell'aspettativa media di vita e da una continua erosione del tasso di natalità, che ha toccato, nell'anno della pandemia, un ulteriore record negativo (Istat 2021). Ovviamente, l'invecchiamento della popolazione italiana ha avuto dirette ricadute nel mercato del lavoro. Da un lato, la bassa natalità, il miglioramento delle condizioni di salute e l'incremento della speranza di vita hanno generato un aumento dell'incidenza della componente anziana nella popolazione attiva con conseguente diminuzione di quella più giovane, solo in parte compensata dal fenomeno migratorio (Spizzichino 2019). Dall'altro, come già evidenziato dalla Commissione Onofri, l'innalzamento del livello d'istruzione, la deregolamentazione del mercato del lavoro avviatasi a partire dalla seconda metà degli anni Novanta e l'inasprimento dei requisiti per

accedere alla pensione hanno ritardato sia l'entrata sia l'uscita nel mondo del lavoro (Struffolino e Raitano 2018).

Parallelamente, dalla fine degli anni Settanta, il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro che ha interessato la maggior parte dei paesi europei ha sostanzialmente modificato le condizioni e le opportunità di partecipazione per le coorti più giovani (Centra *et al.* 2022). Lo scopo delle riforme volte ad aumentare la flessibilizzazione consisteva nel ridurre gli alti tassi di disoccupazione e favorire transizioni più agevoli verso l'occupazione sia per i giovani che per i lavoratori, con un debole legame con il mercato del lavoro, in genere donne e individui poco qualificati (OECD 1994). Per raggiungere questi obiettivi sono stati introdotti contratti temporanei e atipici e sono stati ridotti i costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, nella maggior parte dei paesi europei il processo di riforma è stato caratterizzato da una forte enfasi sulla flessibilizzazione 'ai margini', generando mercati del lavoro dualistici in cui coesistono contratti flessibili e permanenti a cui accedono individui con diverse caratteristiche (Boeri 2011). Questo è anche il caso dell'Italia, in cui il segmento 'debole' del mercato del lavoro è popolato prevalentemente da giovani, donne e lavoratori con basso titolo di studio. Di conseguenza, la discriminazione tra lavoratori protetti/non protetti si è sovrapposta alla tradizionale distinzione tra outsiders e insiders (Barbieri e Scherer 2009).

Questo paragrafo mira a fornire al lettore una panoramica complessiva e comparativa in ottica generazionale al fine di comprendere, in termini generali, come questi due macro-processi, ovvero il progressivo invecchiamento della popolazione attiva e la deregolamentazione del mercato del lavoro, si traducano in termini di composizione e caratteristiche degli occupati, utilizzando come anno di riferimento il 2021. In particolare, l'attenzione è posta rispetto a due macro-dimensioni centrali per la comprensione delle caratteristiche complessive dei lavoratori italiani. Da un lato, l'attenzione sarà posta sulla collocazione dei lavoratori nel mercato del lavoro sia rispetto agli aspetti individuali che in termini aggregati. Dall'altro, sono analizzate componenti individuali e familiari socio-demografiche per comprendere come i cambiamenti osservati in termini occupazionali si leghino e abbinino, in termini di coorti, a caratteristiche e condizioni che possono rappresentare *drivers* e *outcomes*, diretti e indiretti, delle caratteristiche occupazionali dei lavoratori stessi. In particolare, rispetto a questa macro-dimensione l'analisi prende in considerazione, oltre al genere e all'area territoriale di residenza, la presenza e il numero dei figli, la tipologia familiare, la situazione abitativa e il numero di percettori di reddito da lavoro (o pensione) nel nucleo e il titolo di studio. Rispetto alla macro-dimensione relativa alle caratteristiche occupazionali l'attenzione è posta alla tipologia contrattuale, all'orario lavorativo, all'esperienza lavorativa complessiva così come in quella nell'attuale occupazione, al raggruppamento professionale, alla classe di

addetti dell'unità locale, al settore economico di attività, l'impiego pubblico rispetto a quello privato, al reddito lordo annuo da lavoro, al carico lavorativo in termini di ore settimanali, e al numero di persone supervisionate.

I dati Inapp-PLUS, che permettono di analizzare la composizione di alcuni target del mondo del lavoro con particolare riferimento alla componente generazionale, rappresentano la banca dati ideale per questa attività di indagine. In particolare, l'analisi, al fine di permettere una ampia base descrittiva di ricostruzione delle caratteristiche principali degli occupati in Italia nell'anno di riferimento prende in esame la totalità degli intervistati che al momento dell'intervista si sono dichiarati occupati, escludendo, come consuetudine, gli appartenenti alle Forze armate. Nel complesso l'analisi si basa su 22 milioni e 148mila lavoratori, così ripartiti in termini di coorti: 12% per i 18-29enni; 20,9% per i 30-39enni, 28,4% nella classe 40-49 anni e 38,7 in quella da 50 anni e oltre (tabella 7.1).

I dati Inapp-PLUS confermano chiaramente quanto, nel mercato del lavoro, il peso delle coorti più anziane sia maggioritario rispetto alle generazioni più giovani. In termini di proporzioni, i lavoratori ultracinquantenni sono oltre tre volte (3,2) i lavoratori appartenenti alla coorte più giovane qui considerata (18-29 anni). Anche tenendo in considerazione il più ampio range di età dei primi, e il potenziale ritardato accesso al mercato del lavoro dei secondi in relazione ai percorsi di studio, questa differenza rimane significativa e confermata anche rispetto alle altre coorti analizzate. I lavoratori di età compresa tra 40 e 49 anni, infatti, sono oltre il doppio di quelli rientranti nella coorte più giovane (2,3) e presentano un'incidenza di otto punti percentuali superiore alla coorte precedente (30-39 anni). In sostanza questi dati confermano il progressivo invecchiamento della popolazione in occupazione in Italia. Tale processo, come indicano le previsioni di fonte comunitaria (European Commission 2021), porterà, in virtù del ridotto effetto sostitutivo generato dall'ingresso nel mercato del lavoro delle giovani generazioni dovuto sia a limitata domanda che alle pressioni demografiche, oltre alla crescente incidenza della componente più anziana, anche una significativa riduzione della forza lavoro complessiva, la quale è stimata ridursi di 4,6 milioni di unità nel periodo 2019-2070. Alla luce di questi dati appare utile osservare come i lavoratori italiani rientranti nelle differenti coorti osservate si caratterizzino sia rispetto alla dimensione occupazionale che a quella socio-demografica.

La tabella 7.1 indica che rispetto alla posizione contrattuale le giovani generazioni sono maggiormente interessate da posizioni contrattuali non stabili. Se rispetto alla totalità dei lavoratori considerati il 65,6% risulta essere incardinato con una tipologia contrattuale a tempo indeterminato, questa incidenza scende di oltre 20 punti percentuali nella coorte più giovane. Tra i lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni solo il 45% risulta essere dipendente a tempo indeterminato, mentre il 36,7% è incardinato in contratti a tempo determinato di varie forme. I dati mostra-

no che quest'ultimo aspetto interessa in modo particolare la fascia più giovane qui considerata. Già nella coorte successiva (30-39 anni), infatti, l'incidenza di lavoratori impiegati con forme contrattuali temporanee quasi si dimezza scendendo al 14,6%, mentre tra i dipendenti di età compresa tra 40 e 49 anni scende al 10,1% e tra i lavoratori 'anziani' (50 anni e oltre) risulta essere nettamente secondaria (5,6%). Questo dato è riportato nella figura 1, la quale permette di sintetizzare le caratteristiche occupazionali dei lavoratori considerati al fine di farne emergere i profili generazionali concentrandosi su specifici items o categorie delle variabili di maggior interesse qui considerate. La figura 1 ha il pregio di indicare sinteticamente gli aspetti relativi alle caratteristiche occupazionali di convergenza e divergenza tra le coorti considerate. Oltre alla tipologia contrattuale dei lavoratori, emerge anche il differente inquadramento salariale che, in termini aggregati, caratterizza le generazioni analizzate. Più della metà (54,9%) dei lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni percepisce un salario lordo annuale incluso nei primi tre decili della distribuzione. In termini più specifici, come emerge dalla tabella 7.1, i primi tre decili presentano le incidenze maggiori e di 'peso' similare, rispettivamente il 16,2%, il 17,9% e il 20,8% dei lavoratori di questa coorte generazionale rientrano nel primo, nel secondo e nel terzo decile. Una significativa incidenza di lavoratori rientranti nel primo 30% della distribuzione dei redditi lordi annui caratterizza anche la coorte di chi ha un'età compresa tra 30 e 39 anni. In questo caso, questa condizione interessa circa il 41% di questi lavoratori, ma si registra un'incidenza inferiore rispetto alla coorte precedente di chi rientra nel primo e terzo decile.

Tabella 7.1 Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali per coorte generazionale e differenze relative rispetto alla totalità dei lavoratori (%)

	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50 anni e +	Totale
Dipendente a TI	44,9	64,7	67,6	71,1	65,6
Dipendente a TD	26,7	8,3	6,5	3,3	8,1
Autonomo	10,0	12,1	16,6	19,0	15,8
Altre forme lavoro dipendente	10,0	6,3	3,6	2,3	4,4
Altre forme autonomo	8,4	8,6	5,8	4,2	6,1
Part-time	18,2	17,1	16,5	16,0	16,7
Full-time	66,5	68,1	68,2	69,1	68,3
Non applicabile	15,3	14,8	15,3	14,9	15,0
1 anno o meno	17,7	5,9	2,9	1,8	5,0
1-3 anni	34,3	18,3	10,2	5,4	13,1
4-6 anni	34,2	21,0	8,4	6,1	13,4
7-10 anni	11,2	19,5	11,6	6,5	11,3
11-15 anni	2,5	21,9	16,2	7,4	12,3
16 o + anni	0,1	13,4	50,7	72,8	45,0

	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50 anni e +	Totale
1-3 anni	31,1	5,5	1,6	0,1	5,4
4-6 anni	35,9	10,3	1,4	0,3	7,0
7-10 anni	25,1	16,9	3,1	0,8	7,6
11-15 anni	7,7	31,4	7,2	1,2	10,0
16-20 anni	0,1	23,4	14,6	2,4	10,0
21 o + anni	0,0	12,5	72,2	95,3	60,1
Alta qualificazione	12,0	19,7	19,2	19,8	18,7
Professioni tecniche	17,5	17,3	16,1	15,4	16,3
Media qualificazione	63,3	55,7	56,9	54,6	56,5
Bassa qualificazione	7,2	7,3	7,8	10,3	8,6
1 a 14	45,3	38,2	40,8	36,1	39,0
da 15 a 49	23,9	20,7	16,5	14,9	17,6
da 50 a 249	11,5	15,4	13,6	15,0	14,3
250 e oltre	17,0	25,6	29,1	34,0	28,8
Non sa	2,4	0,1	0,0	0,1	0,4
Pubblico	11,1	14,1	16,2	23,7	18,1
Privato	88,9	85,9	83,8	76,3	89,9

Esperienza lavorativa complessiva

Raggruppamenti professionali

Classe di addetti unità locale

Settore

	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50 anni e +	Totale
Si	0,0	0,0	0,0	6,8	2,6
No /Non sa	100,0	100,0	100,0	93,2	97,4
1°	16,2	10,2	9,7	9,6	10,6
2°	34,1	27,6	20,5	19,9	23,5
3°	54,9	40,9	30,9	30,8	36,1
4°	66,5	48,6	39,0	38,0	44,2
5°	75,1	57,0	47,9	45,1	52,3
6°	84,2	69,0	60,3	57,6	64,2
7°	88,5	73,6	67,1	64,0	70,1
8°	93,8	83,7	77,4	76,1	80,4
9°	97,6	92,2	90,0	87,9	90,7
10°	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricoltura, caccia e pesca	3,2	1,8	3,7	3,4	3,1
Industria	11,5	11,8	15,9	15,5	14,3
Costruzioni	5,0	5,3	6,8	5,8	5,9
Commercio & Ristorazione	23,2	14,3	10,0	12,7	13,5
Servizi	51,0	60,2	60,1	59,3	58,7
Non indicato	6,1	6,6	3,6	3,4	4,5
Decili retributivi (lordo) (cumulata)					
Settore economico					

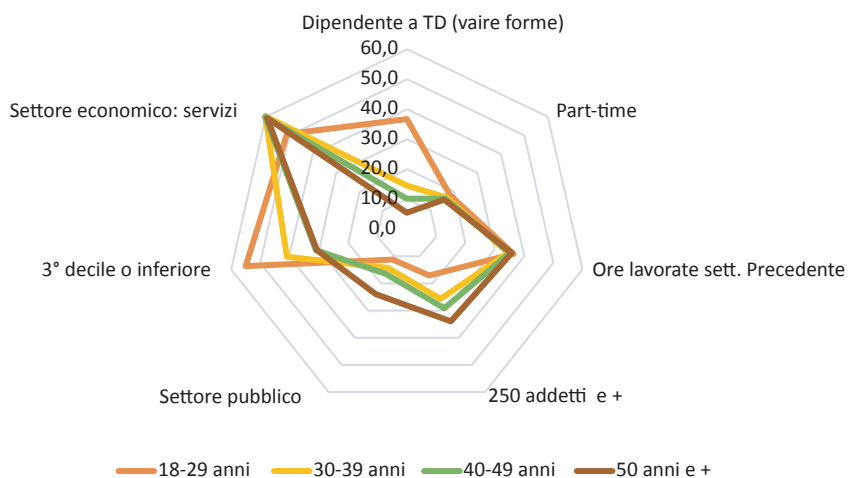
	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50 anni e +	Totale
Numero medio di lavoratori di cui si supervisiona l'operato	2,1				
Numero. medio ore lavorate sett. precedente	36,4				
Genere					
Uomini	58,9	58,0	56,6	57,6	57,5
Donne	41,1	42,0	43,4	42,4	42,5
Area territoriale					
Nord-Ovest	28,7	32,0	32,4	29,4	30,7
Nord-Est	23,0	21,4	21,4	23,1	22,3
Centro	20,8	19,7	22,9	22,1	21,7
Sud e Isole	27,5	26,9	23,3	25,4	25,4
Elementare	0,0	0,0	0,0	1,1	0,4
Media inferiore	16,7	21,4	29,4	36,6	29,0
Titolo di Studio					
Diploma	58,9	45,5	45,8	41,6	45,7
Laurea	21,7	25,1	19,1	16,4	19,6
Post-laurea	2,7	8,0	5,8	4,2	5,3
No figli	89,3	56,2	33,9	25,5	42,0
Presenza figli					
1	6,9	21,5	25,9	24,8	22,3
2	3,4	19,9	33,7	40,1	29,6
3	0,2	2,2	5,6	8,3	5,3
4 o +	0,1	0,1	0,9	1,4	0,8

	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50 anni e +	Totale
Monocomponente	12,1	16,0	15,9	16,4	15,6
Coppia con figli	9,4	39,4	59,0	55,8	47,7
Coppia senza figli	14,1	23,3	14,0	17,3	17,2
Monogenitore	0,6	1,5	3,1	4,3	2,9
Altro	63,8	19,8	8,0	6,2	16,5
Proprietà	74,2	66,7	81,2	83,7	78,3
(Sub)Affitto	23,0	23,7	13,2	12,9	16,5
Altro	2,8	9,6	3,6	2,9	5,2
1	23,2	31,9	30,6	31,1	30,2
2	53,9	59,5	64,4	58,5	59,8
3 o più	22,9	8,6	5,0	10,4	10,0
Valori ass. in milioni	2,6				

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La figura 7.1, così come la tabella 7.1, mostrano che al crescere dell'età, così come dell'anzianità di servizio e dell'esperienza lavorativa, progressivamente aumenta l'incidenza di lavoratori rientranti nei decili medio-alti e alti della distribuzione e parallelamente si riduce la quota di quanti sono compresi nel primo 30% della distribuzione, che si attesta, nelle due coorti più anziane, a poco meno di un terzo dei lavoratori. Anche la distribuzione interna, relativamente ai primi tre decili, in queste due coorti è strettamente simile ed equamente distribuita con circa il 10% in ogni decile. La differenza tra queste due generazioni emerge principalmente rispetto ai decili più elevati, in cui i lavoratori più anziani (50 anni ed oltre) presentano, specialmente rispetto al decimo decile, quote maggiori.

Figura 7.1 Caratteristiche occupazionali per coorti di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Un ulteriore elemento di divergenza tra le coorti analizzate riguarda l'occupazione nel settore pubblico o privato. Anche in questo caso, sembra delinearsi una relazione positiva rispetto all'impiego nel settore pubblico e l'anzianità della coorte considerata. In particolare, se tra i lavoratori più giovani poco più di uno su dieci (11,1%) è impiegato tra le fila della pubblica amministrazione, questo valore è più che doppio nella coorte più anziana in cui questo fenomeno interessa quasi un quinto degli individui. Inoltre, i dati evidenziano un importante 'salto' tra quest'ultima e le due coorti centrali, in cui questo fenomeno interessa, rispettivamente, il 14,1% e il 16,2%.

Al pari del precedente, anche la dimensione dell'unità locale presenta elementi di divergenza e progressività crescente tra le coorti analizzate. Nonostante la quota di lavoratori autonomi, solitamente inquadrati in realtà individuali o di piccole dimensioni, cresca tra le coorti considerate sino a interessare oltre il 20% del totale tra i lavoratori over 50, è in quest'ultima coorte che si registra l'incidenza massima di lavoratori inquadrati in realtà di grandi dimensioni, ossia unità locali con almeno 250 addetti. Similmente a quanto visto per gli aspetti precedenti, anche in questo caso la quota di lavoratori occupati in unità locali di grandi dimensioni cresce al crescere dell'anzianità delle coorti considerate. Questo fenomeno riguarda il 17,0% dei lavoratori più giovani, il 25,6% di coloro con età compresa tra 30 e 39 anni, il 29,1% di lavoratori tra i 40 e i 49 anni e raggiunge il 34,0% nella coorte più anziana. Al contrario, l'incardinamento in realtà lavorative di ridotte dimensioni, non più di quattordici addetti, che rappresenta in termini complessivi la tipologia di unità locale prevalente tra i lavoratori considerati (39,0%), è maggioritario tra i lavoratori più giovani, interessando il 45% di essi, si attesta su circa il 40% nelle coorti intermedie, e scende a poco più di un terzo (36,1%) tra i lavoratori over 50.

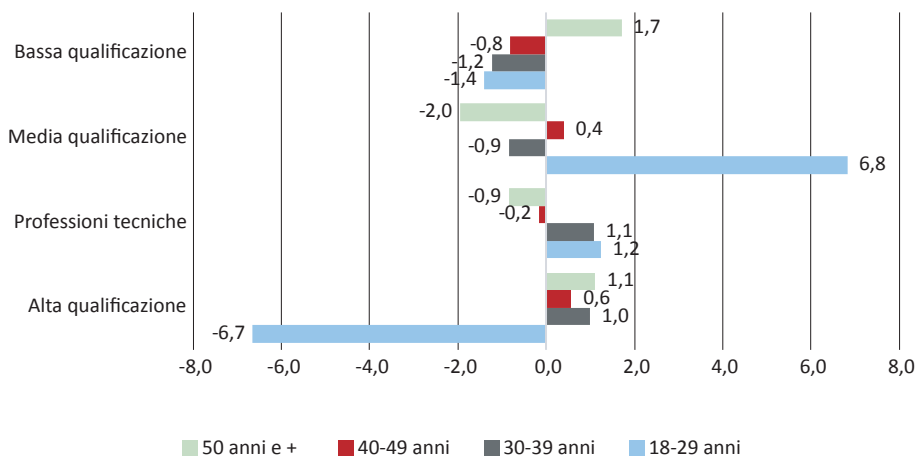
La distribuzione dei lavoratori rispetto al settore economico di attività non presenta marcate differenze fatta eccezione della coorte più giovane. In particolare, il settore dei servizi si caratterizza per essere il principale ambito di impiego coinvolgendo il 60% circa dei lavoratori over 30, mentre nella coorte più giovane questa quota si riduce di circa dieci punti percentuali attestandosi al 51%. Inoltre, il settore commercio & ristorazione risulta particolarmente a vocazione giovanile con una quota di addetti circa doppia tra i lavoratori under 30 (23,2%) rispetto alle due coorti più anziane e una incidenza nettamente superiore rispetto ai lavoratori di età compresa tra 30 e 39 anni (14,3%). Al contrario, tra gli over 40 i risultati maggiori li si riscontrano nei settori più tradizionali, quali industria, costruzioni e agricoltura, caccia e pesca, anche se in quest'ultimo la differenza rispetto ai lavoratori più giovani appare più contenuta.

Rispetto all'occupazione a tempo pieno o parziale le differenze, seppur minime e comprese in meno di due punti percentuali, indicano una lieve flessione negativa al crescere dell'anzianità delle coorti rispetto all'occupazione a tempo ridotto. Il 18,2% degli under 30 dichiara di avere un impegno part-time, mentre questa incidenza scende al 16,0% tra i lavoratori più anziani, passando per il 17,1% di coloro di età compresa tra 30 e 39 anni e al 16,5% della coorte dei nati tra il 1972 e il 1981. Similmente, anche il numero medio di ore lavorate nella settimana precedente l'intervista presenta una coerenza tra le coorti analizzate. Al contrario di quanto emerge rispetto al tempo lavorativo (part-time VS full-time), in questo caso sono le coorti estreme, la più giovane e la più anziana, a presentare i valori massimi. In termini medi, gli under 30 dichiarano un impegno lavorativo di 36,4

ore settimanali mentre per gli over 50 questo valore si attesta a 35,8. Nelle due coorti centrali invece le ore lavorate risultano essere comprese tra le 34,6 ore e le 35 ore (tabella 7.1). Rispetto al numero di lavoratori supervisionati nella propria occupazione, anche in virtù di una minor esperienza dovuta ad una più giovane età, è la coorte più giovane a presentare il valore minimo pari a 2,1%. Il maggior carico di responsabilità di supervisione è registrato dalla coorte 30-39 anni, in cui in media si hanno 3,7 lavoratori sotto la propria supervisione, mentre questo valore scende a 3,3 e 3,4 per le due coorti successive.

La figura 7.2 presenta le differenze relative, rispetto alla totalità della popolazione considerata, della distribuzione dei raggruppamenti professionali delle coorti generazionali considerate. La tabella 7.1 permette di comprendere che tra i lavoratori analizzati la maggioranza è impiegata in professioni a media qualificazione (56,5%), poco meno di un quinto rientra tra le professioni ad alta qualificazione (18,7%), mentre le professioni tecniche interessano il 16,3% e una quota minoritaria pari all'8,6%, è occupata in professioni a bassa qualifica.

Figura 7.2 Variazione relativa dei raggruppamenti professionali rispetto alla popolazione di riferimento per coorte generazionale (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Inoltre, la figura 7.2 evidenzia che rispetto a questa distribuzione si osservano due interessanti scostamenti entrambi in riferimento della coorte generazionale più giovane. Se da un lato, i giovani lavoratori registrano uno scarto negativo di oltre sei punti percentuali rispetto alla quota relativa di occupati in professioni ad alta

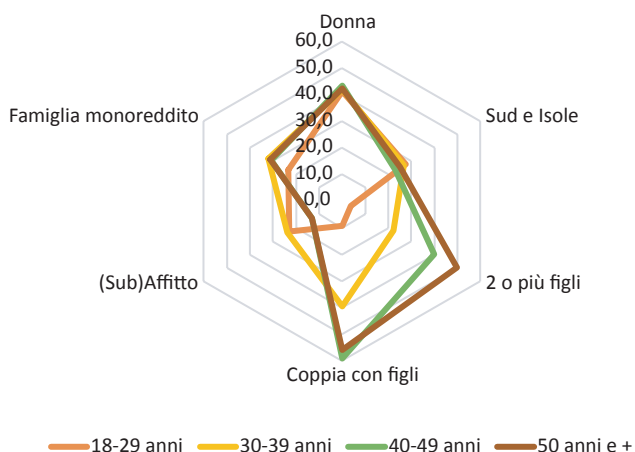
qualifica, che in questa coorte di età si attesta al 12,0%, dall'altro lato tale scarto è pienamente compensato da un differenziale positivo rispetto alle occupazioni in professioni a media qualifica. In questo caso, infatti, la differenza relativa rispetto alla totalità popolazione considerata indica una differenza positiva di 6,8 punti percentuali. Le differenze relative delle altre coorti considerate rispetto ai raggruppamenti professionali sono molto contenute fatta eccezione per una lieve maggior presenza di lavoratori a bassa qualificazione nella coorte più anziana (+1,7 punti percentuali), anche in questo caso compensata da una variazione di entità lievemente superiore (2 punti percentuali) nel raggruppamento professionale di lavoratori a media qualifica. Gli ultimi due aspetti considerati rispetto alle caratteristiche occupazionali dei lavoratori, ossia l'esperienza lavorativa nell'attuale occupazione e l'esperienza lavorativa complessiva, sono, particolarmente la seconda, fortemente influenzati dall'età anagrafica degli individui. In entrambi i casi, come prevedibile, al crescere dell'età, e quindi della coorte generazionale di riferimento, aumenta sia la tenure che l'esperienza complessiva acquisita dal lavoratore.

Sulla falsariga di quanto osservato rispetto alle caratteristiche occupazionali anche i profili generazionali socio-demografici presentano elementi di convergenza, come la macro area di residenza e la composizione di genere, ma soprattutto aspetti di forte divergenza. Tra quest'ultimi, i principali risultano essere i due elementi legati alla composizione familiare e specialmente alla presenza di figli. Queste condizioni, fortemente connesse con l'età degli individui, evidenziano chiaramente quanto anticipato in apertura di paragrafo. Il progressivo avanzamento dell'età di concepimento del primo figlio, e parallelamente la riduzione media del numero dei figli per famiglia, sempre più prossimo all'uno, si evidenzia nella figura 7.3. Tra i lavoratori più giovani (18-29 anni) solo il 9,4% vive in una famiglia con figli e solo il 3,7% è genitore di più di un figlio. Nella coorte successiva, che identifica oramai il decennio di consolidamento familiare, l'incidenza di lavoratori che vivono in una condizione familiare 'tradizionale', ossia coppia con figli, presenta un forte salto e raggiunge quasi il 40% dei lavoratori rientranti in questa coorte. Al crescere dell'anzianità dei lavoratori cresce l'incidenza di entrambi gli aspetti considerati. In coppia con figli vive quasi il 60% dei lavoratori nati tra il 1972 e il 1981, mentre tra i lavoratori più anziani si registra una lieve flessione (56%) anche in virtù dell'uscita dei figli adulti dal nucleo familiare. Questa flessione, infatti, non interessa l'altro aspetto considerato e la quota di lavoratori con almeno due figli cresce dal 22,3% di coloro con età compresa tra 30 e 39 anni passando per il 40,2% nella coorte 40-49 anni, per raggiungere la metà (49,7%) dei lavoratori anziani.

Un ulteriore aspetto di differenziazione a carattere familiare riguarda il numero di percettori di reddito all'interno del nucleo. In tutte le coorti considerate oltre la metà dei lavoratori vive in nuclei in cui, oltre al lavoratore stesso, vi è un percettore di reddito da lavoro o pensione. Anche in questo caso, al crescere dell'anzianità del

lavoratore tende a crescere la quota relativa di questa tipologia familiare, passando dal 53,9% dei lavoratori della coorte più giovane al 64,4% di coloro di età compresa tra 40 e 49 anni per poi registrare una flessione negativa tra i lavoratori più anziani (58,5%). L'aspetto di maggior differenza riguarda invece la quota di lavoratori che vive in una famiglia monoreddito. Nelle tre coorti più anziane questo aspetto interessa poco meno di un terzo del totale, mentre tra i più giovani riguarda poco più di un quinto di essi (23,2%). Parimenti, l'incidenza di lavoratori che vive in nuclei con più di due percettori di reddito si riduce significativamente tra la prima coorte considerata e le successive. Se il 23% dei giovani lavoratori vive in una famiglia con tali caratteristiche, questo aspetto riguarda circa il 10% della coorte successiva così come dei lavoratori più anziani, mentre interessa solo il 5% di coloro con età compresa tra i 40 e i 49 anni. La lettura indiretta di questi dati è un'ulteriore conferma di un processo di mutamento sociale di cui l'Italia, al pari di altri paesi dell'area mediterranea, è altamente interessata, ossia il progressivo innalzamento dell'età media di fuoriuscita dal nucleo familiare dei figli e quindi del loro raggiungimento dell'indipendenza economica. La conferma deriva anche dall'incidenza, tra i giovani lavoratori, di coloro che dichiarano, come tipologia familiare 'altra tipologia', ossia non in coppia (con o senza figli), non monogenitore e non in nucleo monocomponente. Se nelle due coorti più anziane questa tipologia riguarda tra il 6% e l'8% dei lavoratori, e tra coloro di età compresa tra 30 e 39 anni raggiunge circa il 20%, due terzi della popolazione più giovane rientra in questa condizione, indicando, che un'ampia quota di essi vive ancora nella famiglia di origine.

Figura 7.3 Caratteristiche socio-demografiche per coorti di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Risultano interessanti, anche alla luce della considerazione appena presentata, i dati relativi alla situazione abitativa. Considerando che per una quota significativa di lavoratori rientranti nella coorte più giovane la questione della situazione abitativa non si è ancora posta in termini concreti in quanto residenti nell'abitazione familiare, è interessante notare che quasi un quinto di essi (23,0%) dichiara di vivere in affitto o subaffitto. Questa percentuale rimane pressoché invariata nella generazione successiva, ma, se si considera che un recente dato di fonte Eurostat¹ indica che l'età media di uscita di casa dei figli in Italia è pari a 30,2 anni, potenzialmente fotografa un fenomeno sociale differente. Ossia, che come tradizione in Italia, l'acquisto della prima casa rimane un elemento centrale anche nelle giovani generazioni. Elemento confermato dagli elevati valori registrati nelle due coorti più anziane rispetto a questo aspetto, oltre l'80% in entrambi i casi.

Passando agli elementi di convergenza è significativo notare che la composizione di genere presenta variazioni molto contenute tra le coorti osservate ad indicare una certa stabilità. Colpisce infatti che le incidenze massime relative alla quota maschile ricadano nelle coorti più giovani (rispettivamente 58,9% e 58,0%) che risultano essere in linea, anche se lievemente superiori, alla distribuzione per genere della coorte più anziana (57,6%). Al contrario, tra chi ha un'età compresa tra 40 e 49 anni la quota di lavoratrici risulta essere la più elevata ma ben distante dall'ipotetica equa distribuzione del 50% (43,4%). Oltre i molteplici ragionamenti che questi dati richiamano, ampiamente affrontati nel capitolo dedicato alla questione dei gap di genere nel mercato del lavoro (capitolo 5), i dati suggeriscono che la 'spinta' verso una crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro non riguarda generazioni di lavoratori specifiche ma che anzi debba essere trasversale alla struttura demografica dei lavoratori.

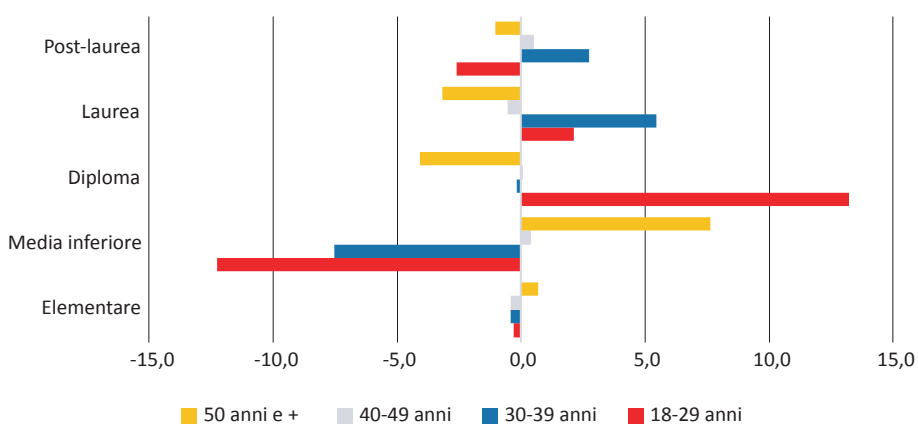
Infine, quanto all'area geografica si osserva che tra le coorti più giovani, under 39, si registrano gli unici due scostamenti positivi rispetto al valore medio nazionale. Rispetto al totale dei lavoratori under 29, infatti, il 27,5% risiede in questa area contro il 25,4% nazionale e, similamente, nella coorte successiva (30-39 anni) questo aspetto interessa il 26,9%.

La figura 7.4 presenta le differenze relative, rispetto alla totalità della popolazione considerata, della distribuzione del titolo di studio più elevato ottenuto dai lavoratori per coorte di età. La tabella 7.1 indica che, a livello nazionale, il diploma costituisce il titolo di studio massimo raggiunto nel 45,7% dei casi. Poco meno di un terzo dei lavoratori si è fermato invece al gradino precedente di formazione, ossia la licenza media (29,0%), e tralasciando la quota irrisoria di coloro con la licenza elementare (0,4%), il resto dei lavoratori presenta una laurea nel 19,6% dei casi e un titolo superiore, quindi post-laurea, nel 5,3%.

¹ Si veda <https://bit.ly/3tV1v6S>.

Osservando le differenze relative rispetto alla totalità della popolazione analizzata, si delinea uno scenario differente rispetto a quanto osservato in termini di raggruppamenti professionali. Se in quest'ultimi, i giovani lavoratori erano nettamente 'carenti' in termini di occupazioni ad alta qualifica rispetto allo scenario complessivo, l'osservazione del titolo di studio indica che tra le coorti meno anziane, e specialmente in coloro di età compresa tra 30 e 39 anni, è forte lo scostamento positivo sia rispetto alla laurea che a un titolo di studio superiore. Più di un terzo dei lavoratori rientranti in questa coorte, infatti, ha un titolo di studio universitario o addirittura una formazione post-laurea (33,1%), mentre questo aspetto interessa circa un quinto dei lavoratori rientranti nella coorte più anziana (20,6%) e un quarto di coloro di età compresa tra 40 e 49 anni (24,9%). Dall'altro lato è interessante notare che il dato dei laureati tra i lavoratori rientranti nella prima coorte considerata è sì maggiore delle coorti più anziane e del dato nazionale – registrando uno scarto positivo pari a 2,1 punti percentuali – ma comunque inferiore rispetto a quello registrato dalla coorte successiva. È necessaria però utilizzare una ampia dose di cautela nel commentare i dati relativi alla formazione post diploma per questa categoria di lavoratori in quanto, data la giovane età considerata, una quota di essi può essere contemporaneamente costituita da lavoratori e studenti universitari in attesa di completare gli studi. Non a caso, infatti, questa coorte presenta l'incidenza massima e di gran lunga superiore al resto delle altre coorti analizzate (58,9%) di lavoratori che hanno ottenuto il diploma, registrando una differenza relativa di 13,2 punti percentuali.

Figura 7.4 Variazione relativa del titolo di studio ottenuto rispetto alla popolazione di riferimento per coorte generazionale (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

I dati presentati hanno permesso un'ampia ricostruzione delle caratteristiche occupazionali e socio-demografiche dei lavoratori italiani rispetto alla loro coorte generazionali di riferimento. I lavoratori italiani sono in quota maggioritaria adulti a cui si associa una maggior stabilità in termini contrattuali e di reddito da lavoro, così come una maggior incidenza di occupazioni ad alta qualifica e un impiego in realtà imprenditoriali di grandi dimensioni. Al netto delle considerazioni legate alle differenti fasi di vita, tale maggior stabilità sembra tradursi in condizioni familiari più 'tradizionali', ossia nella stabilità abitativa e reddituale e nella creazione di famiglie con più figli. Al contrario, le generazioni più giovani, under 39, che hanno un 'peso' numerico minore rispetto ai precedenti, tendono, in termini aggregati, a situarsi in fasce retributive inferiori, presentano una minor stabilità contrattuale e operano in realtà imprenditoriali di piccola e media dimensione. Inoltre, in linea con il progressivo innalzamento del livello di istruzione nazionale, presentano livelli di formazione nettamente superiori dei lavoratori più anziani.

7.2 I lavoratori over 50: opzioni di partecipazione e soddisfazione lavorativa

Tradizionalmente in letteratura sono presenti tre differenti approcci per illustrare i meccanismi che generano la soddisfazione lavorativa, intesa come concetto composto da più dimensioni: approccio situazionale (o ambientale), approccio individuale (o disposizionale), approccio interazionista (Warr 2007; Judge e Klinger 2008). La maggior parte della ricerca sull'argomento ha origine dalla teoria dei due fattori (Herzberg *et al.* 1959) che distinguono tra fattori del lavoro estrinseci e intrinseci e li collegano a due ordini di bisogni. I due gruppi di fattori hanno un rapporto inverso tra di loro: i fattori estrinseci (fattori igienici), consistono di aspetti del lavoro più essenziali e concreti, come retribuzione, sicurezza del lavoro, condizioni e ambiente di lavoro. I fattori intrinseci (fattori motivanti), sono gli aspetti del lavoro più emotivi e meno tangibili – lo svolgere un'attività impegnativa e interessante, il riconoscimento e l'auto-apprezzamento per il raggiungimento degli obiettivi ecc.

Soddisfazione e insoddisfazione del lavoro sono valutati, dunque, come due piani indipendenti e non come due poli contrapposti dello stesso continuum: la crescita della soddisfazione non provoca meccanicamente la diminuzione dell'insoddisfazione e viceversa. Contrariamente da Herzberg, Weiss *et al.* (1967), considerano i due fattori entrambi costitutivi della soddisfazione generale del lavoro. Pertanto, soddisfazione e insoddisfazione lavorativa sono considerati come fattori cumulabili. Weiss e colleghi partono dal presupposto che gli individui hanno bisogni diversificati e che quindi rispondano in modo diverso alle stesse caratteristiche del lavoro.

La soddisfazione del lavoro se da un lato rappresenta un indicatore qualitativo della condizione percepita dal lavoratore, dall'altro lato permette di rilevare le caratteristiche soggettivamente più importanti del lavoro svolto, restituendo così i punti di forza e di criticità nel rapporto dell'individuo con il proprio lavoro (Isfol e Gualtieri 2013).

Alcune analisi sottolineano un rapporto lineare tra età e soddisfazione lavorativa. I lavoratori più anziani appaiono prevalentemente più soddisfatti dei lavoratori più giovani, al netto di differenti caratteristiche demografiche, sociali e ambientali (Pugliesi 1995). Altre indagini, invece, sostengono che il rapporto tra età e soddisfazione sembra assumere una forma a U: il morale è alto tra i lavoratori giovani, si abbassa durante i primi anni di lavoro e a metà del percorso lavorativo, per poi crescere di nuovo con l'aumento dell'età (Ghinetti 2007). Altri studi ancora sostengono che la relazione tra l'età e la soddisfazione del lavoro sia asimmetrica, e assuma dunque una forma di J: i lavoratori più anziani sarebbero più soddisfatti anche di quelli in ingresso nel mercato del lavoro, a loro volta però più soddisfatti dei lavoratori nel pieno della carriera (Warr 2007).

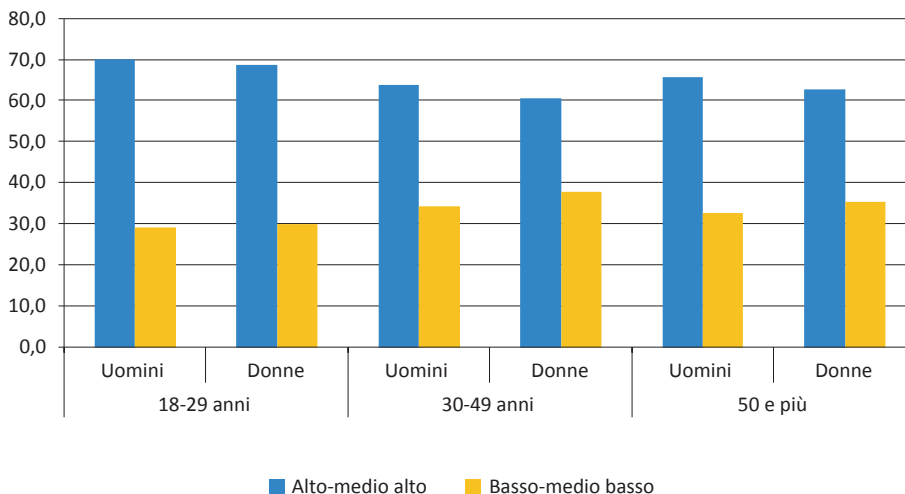
La soddisfazione dei lavoratori più anziani potrebbe dipendere dunque sia dalle differenti strutture di salienza definite per età, sia da un effetto coorte. Possiamo ipotizzare dunque che la soddisfazione per le condizioni di lavoro derivi da un effetto composizione, ovvero che sia da interpretare come caratteristica strutturale delle coorti più anziane.

Dall'ultimo rapporto BES Istat (2022) emerge che la soddisfazione per il lavoro svolto già in aumento nel 2020, continua a crescere anche nel 2021 sia tra i dipendenti stabili e le professioni qualificate o impiegatizie che tra i lavoratori indipendenti. Il 49,9% degli occupati risulta complessivamente molto soddisfatto per il lavoro, percentuale più alta di 1 punto rispetto al 2020 e di circa 4 punti rispetto al 2019. In particolare, la quota di lavoratori molto soddisfatti è più bassa per l'opportunità di carriera (31,4%) e il guadagno (38,1%), mentre supera il 50% per tutti gli altri aspetti.

In linea con i dati Istat, dall'ultima rilevazione dell'indagine PLUS (2021), emerge come i lavoratori in tutte le fasce di età siano complessivamente più soddisfatti che insoddisfatti della loro condizione lavorativa. Come si evince dalla figura 7.5 la soddisfazione lavorativa risulta medio alta in tutte le fasce di età, ponendosi per lo più al di sopra del 60%.

I dati PLUS confermano quanto nel mercato del lavoro il peso delle coorti più anziane sia maggioritario rispetto alle generazioni più giovani. In termini di proporzioni, i lavoratori ultracinquantenni sono oltre tre volte (3,2) i lavoratori appartenenti alla coorte più giovane (18-29 anni). Gli occupati nella fascia di età over 50 sono 5.003.239 uomini e 3.634.880 donne, per un totale di 8.638.120, pari al 38,6% del totale.

Figura 7.5 Soddisfazione lavorativa rispetto alla condizione lavorativa, per genere e classi di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nei lavoratori over 50 la maggiore soddisfazione lavorativa con valori tra il 65% e oltre si riscontra nei compiti e nelle mansioni svolte, nel rapporto con i colleghi e superiori (clima lavorativo) e nella stabilità dell'occupazione, nonché nell'equilibrio raggiunto tra impegni lavorativi e sfera personale; mentre al di sotto del 65% si posizionano: il carico giornaliero in termini di pratiche, prodotti o clienti, la tutela del rischio di avere incidenti o infortuni sul lavoro (legge n. 81/2008 ex legge 626) e lo sviluppo di competenze e l'acquisizione professionalità.

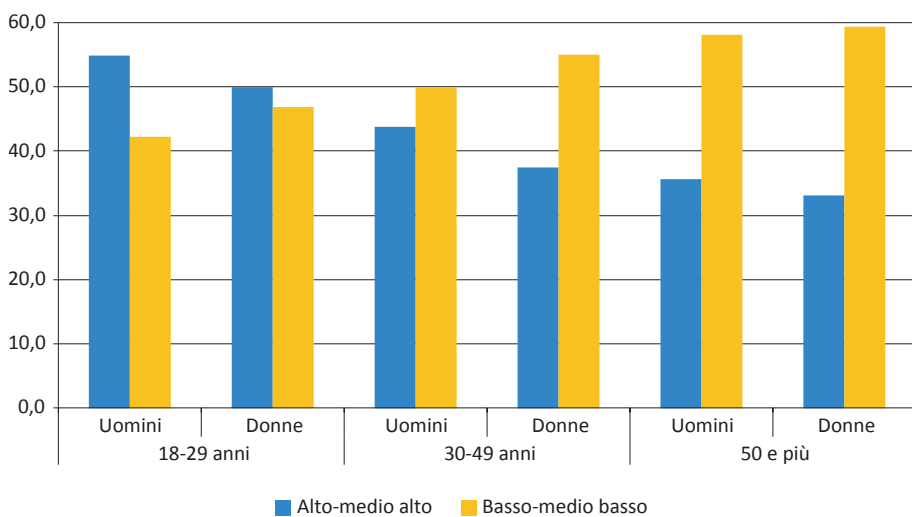
Diverse sono le ipotesi avanzate per spiegare la soddisfazione dei lavoratori più maturi. Essa può dipendere da un insieme di cause sia individuali che strutturali. Come si nota dall'analisi sulle caratteristiche occupazionali delle singole coorti di età i lavoratori più maturi rivestono molto più frequentemente posizioni di lavoro qualificate, grazie anche all'esperienza lavorativa acquisita, ricoprono posizioni contrattuali stabili e, al crescere dell'età, così come dell'anzianità di servizio e dell'esperienza lavorativa, aumenta la retribuzione salariale. Inoltre, il lavoratore over 50 costituisce una quota consistente nel comparto della pubblica amministrazione. Ciò fa sì che questa maggiore stabilità si trasponga in stabilità abitativa e reddituale e nella creazione di famiglie con più figli.

In tale contesto andremo ad analizzare in quali fattori/sottodimensioni i lavoratori, in particolare gli over 50, evidenziano più insoddisfazione che soddisfazione, in

quanto riteniamo sia utile per meglio approfondire l'analisi sul target e per individuare al contempo le possibili cause e connessioni tra fenomeni.

Dall'indagine PLUS si evince che sia negli uomini che nelle donne over 50 l'insoddisfazione prevale sulla soddisfazione solamente nella sottodimensione prospettive di carriera e a seguire in quella del trattamento economico, a prescindere dal titolo di studio posseduto e dall'area geografica di provenienza (figure 7.6 e 7.7).

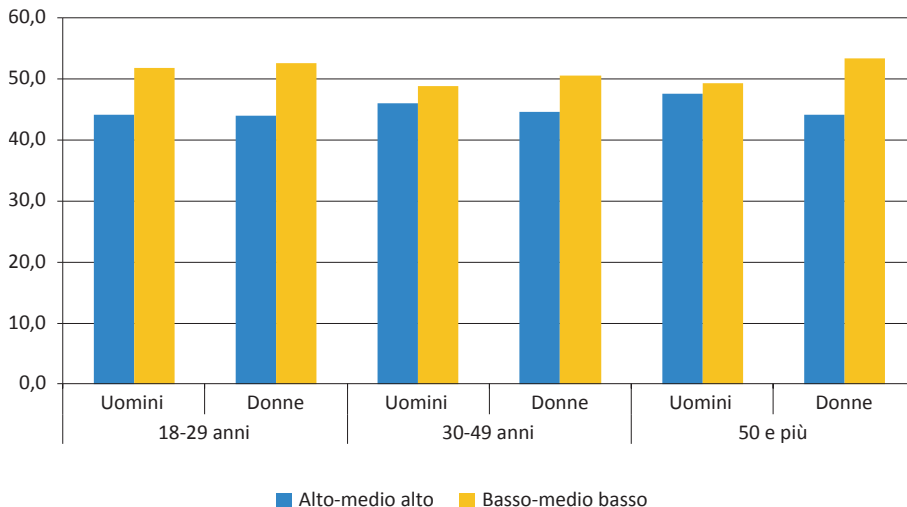
Figura 7.6 Soddisfazione rispetto alle prospettive di carriera, per genere e classi di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Si osserva, inoltre, come le donne over 50, così come quelle comprese nella fascia di età 30-49 siano generalmente più insoddisfatte degli uomini in entrambe le sottodimensioni considerate. Ciò si spiega nel minor riconoscimento femminile nel mercato del lavoro causato da interruzioni di carriera, part-time, basse retribuzioni e impegno nel lavoro di cura (MLPS e Inapp 2022) come ampiamente illustrato nel capitolo 5.

Figura 7.7 Soddisfazione rispetto al trattamento economico, per genere e classi di età (%)



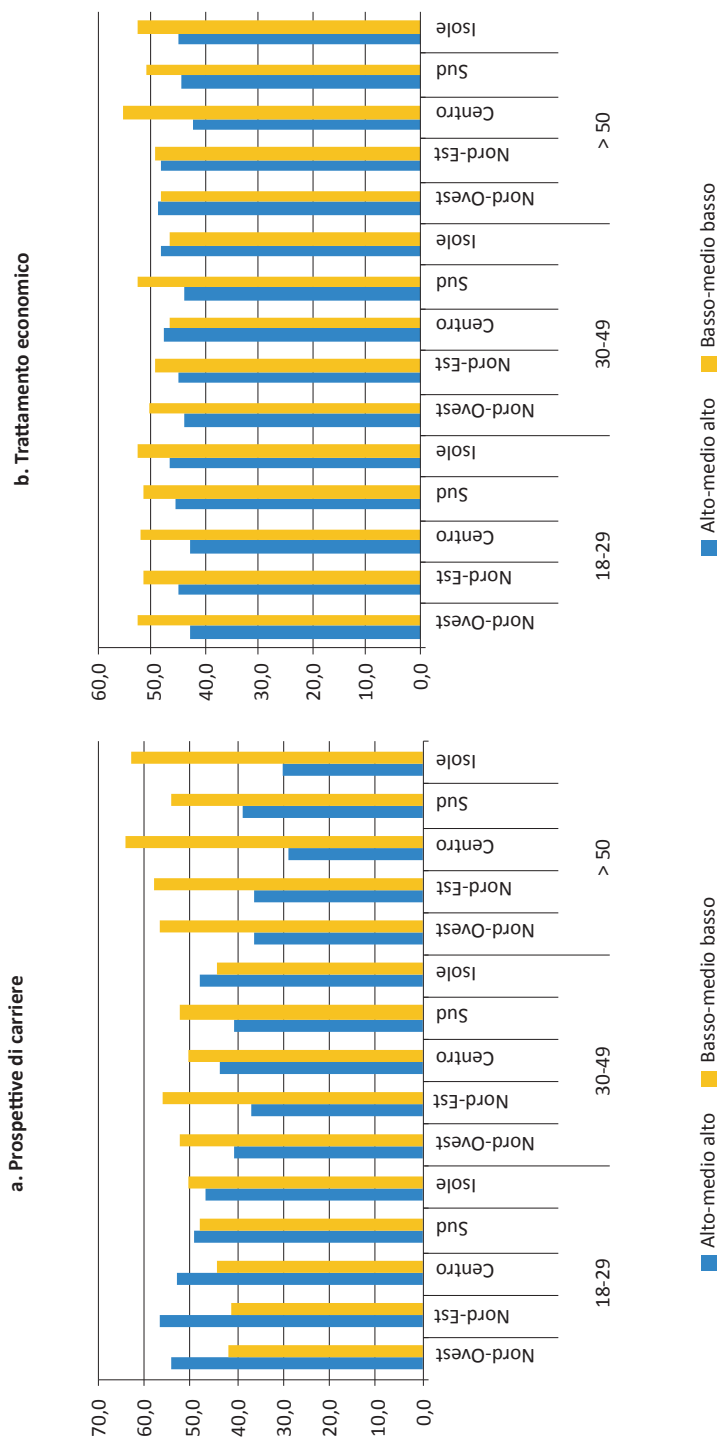
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La distribuzione geografica evidenzia una maggiore insoddisfazione degli over 50 residenti nel centro Italia per i percorsi di carriera e per la retribuzione economica². Nelle isole prevale nettamente l’insoddisfazione sulla soddisfazione dei lavoratori maturi nella sottodimensione progressione di carriera (figura 7.8a).

Come si nota osservando la figura 7.8b, nella fascia giovanile la maggiore insoddisfazione per il trattamento economico si registra tra i diplomati. Ciò sembra attribuibile al fatto che i giovani spesso svolgono lavori precari, male retribuiti e anche sotto inquadrati. Il livello di soddisfazione del lavoro risulta altresì influenzato dall’essere impiegato in un lavoro che richieda capacità inferiori rispetto a quelle possedute (fenomeno c.d. della sovra-qualificazione o *overskilling*). Questo tema è ampiamente trattato nel capitolo 6 di questo volume.

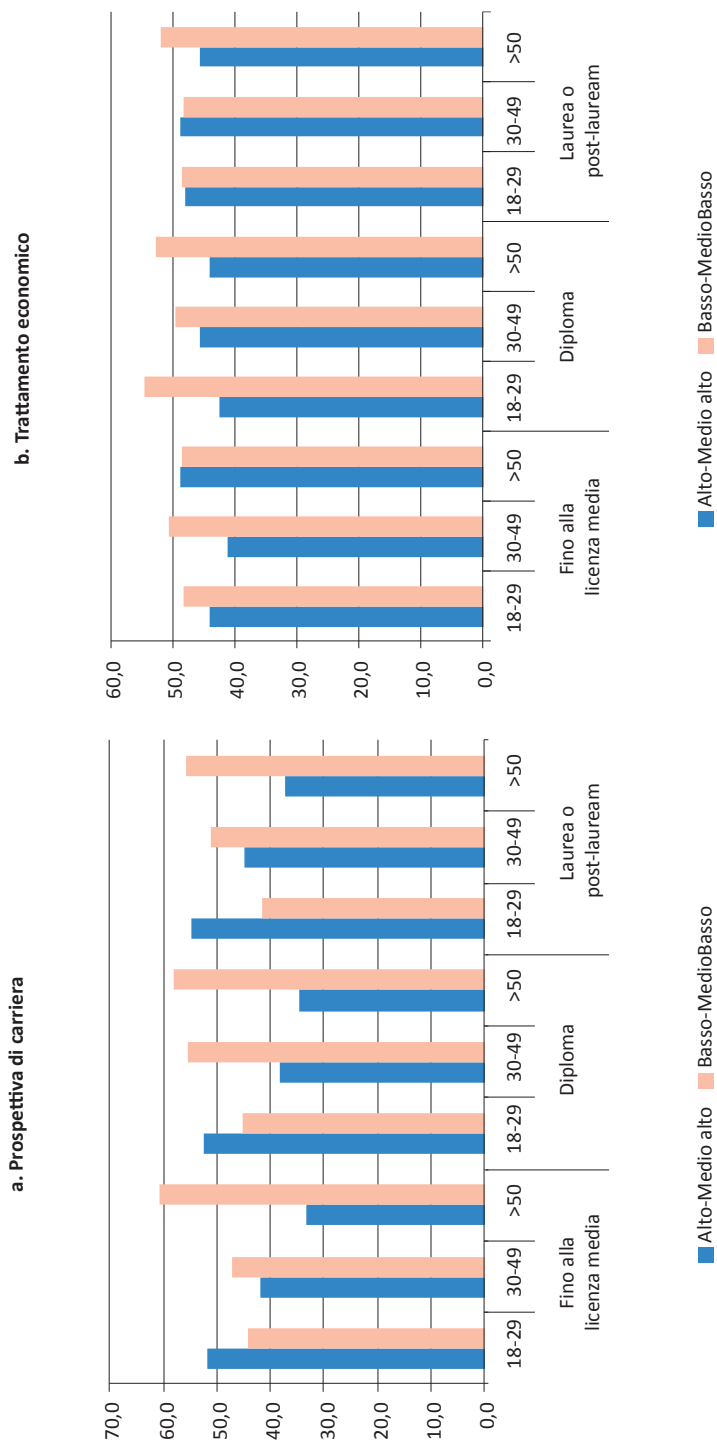
² Questo fenomeno è spesso associato al pubblico impiego, dove le istanze di carriera sono sovente insoddisfatte pur essendo ambienti di lavoro con una qualità più che soddisfacente.

Figura 7.8 Soddisfazione lavorativa per classe di età e area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 7.9 Soddifazione lavorativa per classe di età e titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tali fattori o sottodimensioni (progressione di carriera e trattamento economico) sono riconducibili alle dimensioni della qualità del lavoro, rispettivamente alla dimensione della complessità per quanto riguarda le prospettive di carriera e alla dimensione economica per quanto attiene invece il trattamento economico (Isfol e Gualtieri 2013). Nel modello di Herzberg *et al.* il trattamento economico è collocabile all'interno del gruppo dei fattori estrinseci, mentre la progressione di carriera per la sua complessità è, a nostro avviso, attribuibile al gruppo dei fattori intrinseci.

Come emerge dall'analisi, il quadro sin qui delineato è piuttosto complesso. La prevalenza dell'insoddisfazione sulla soddisfazione dei lavoratori più maturi per quanto riguarda il trattamento economico si ritiene che possa dipendere da un insieme di cause spesso concatenate e interrelate tra di loro: se da un lato è attribuibile a fattori esogeni, ad esempio la pandemia da Covid-19, che ha prodotto una generalizzata percezione di insicurezza sul futuro in termini economici, dall'altro lato è generato dalle profonde trasformazioni che stanno investendo il mercato del lavoro italiano e non solo. Se poi confrontiamo le retribuzioni, a parità di profili, inquadramento ecc., con quelle dei lavoratori degli altri paesi europei emerge come esse nel nostro Paese siano tendenzialmente più basse. I dati mostrano ancora una volta la sofferenza in cui si trova il mercato del lavoro italiano per quanto riguarda la progressione di carriera, particolarmente 'bloccata' per le fasce più mature della popolazione che spesso si trovano alla fine del loro percorso professionale senza aver raggiunto un miglioramento del loro status socio-economico, ciò determina anche una diminuzione della loro occupabilità nel mercato del lavoro. Di conseguenza, le due sottodimensioni appaiono strettamente interdipendenti e interconnesse.

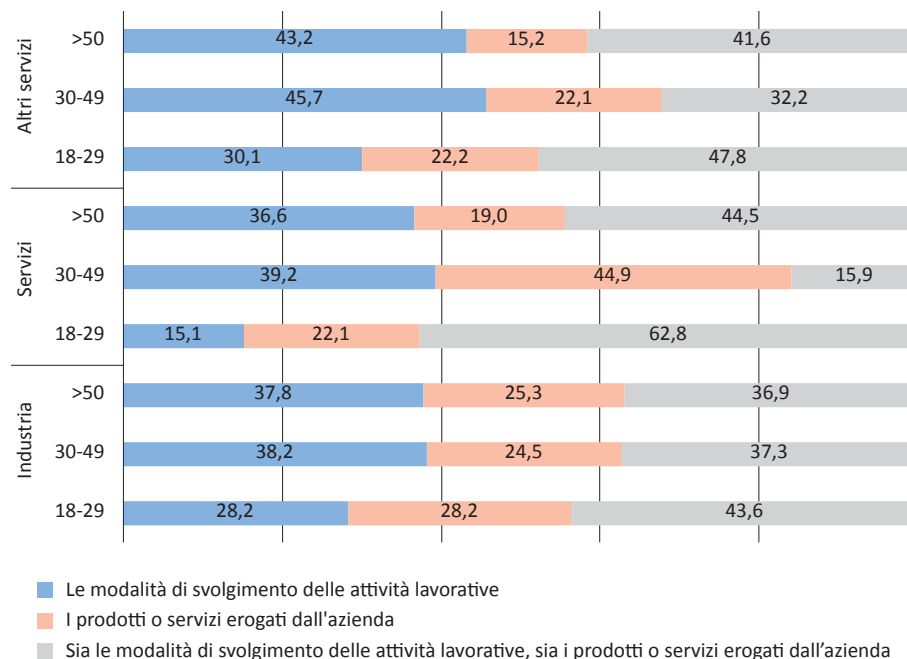
Sono stati più di 4 milioni e 600mila (pari al 20,6% del totale) gli occupati che hanno dichiarato che nel periodo 2019-2021, nel luogo dove lavorano sono state introdotte innovazioni tecnologiche rilevanti. In questo caso per innovazione tecnologica nell'ambito dell'intervista si intendeva l'introduzione di nuovi prodotti e servizi, nuovi metodi per produrli o usarli, come, ad esempio, l'introduzione di dispositivi quali tablet o smartphone, oppure l'introduzione di robotica, robotica collaborativa, sistemi di automazione, stampanti 3D, sistemi di cybersecurity, e così via.

Il 40,4% di questi lavoratori aveva dai 50 ai 74 anni, mentre il 51,2% si collocava nelle classi centrali fra i 30 e i 49 anni e solo l'8,5% aveva un'età fra i 18 e i 29 anni. All'interno delle coorti più mature, in realtà, la percentuale più elevata si collocava fra i 50 e i 64 anni, mentre la classe fra i 65 e i 74 anni rappresentava solo il 2,4% del totale.

Nella maggior parte dei casi³ l'innovazione introdotta ha riguardato le modalità di svolgimento delle attività lavorative (40,6%) e a seguire sia le modalità di svolgimento che i prodotti e servizi erogati dall'organizzazione di appartenenza (36,3%). Più bassa è risultata invece la percentuale di innovazione concentrata solo su prodotti e servizi (23,1%). I lavoratori over 50 hanno fatto riscontrare la percentuale più bassa di innovazione concentrata su prodotti/servizi (17,9%), mentre i giovani fra i 18 e i 29 anni hanno mostrato quella più alta fra quanti hanno segnalato l'introduzione di innovazione sia di prodotto che di processo (51%)

La disaggregazione per settore (figura 7.10) mostra che nell'industria sono gli over 50 a risultare relativamente più esposti all'innovazione di processo (37,8%), insieme alle classi centrali (38,2%), mentre i giovani risultano staccati di una decina di punti percentuali.

Figura 7.10 Tipologie di innovazione per classe d'età e settore economico (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

³ Le elaborazioni seguenti escludono i settori economici A. agricoltura, S. altre attività di servizi, T. attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze, U. organizzazioni ed organismi extra-territoriali

La stessa situazione si ripropone nei servizi⁴ e nell'ampio macrosettore degli altri servizi⁵, con la classe 18-29 costantemente distaccata dal resto degli occupati fra i 10 e i 15 punti, mentre gli over 50 fanno riscontrare percentuali significative e poco inferiori a quelle delle classi centrali.

L'innovazione di prodotto/servizio coinvolge in misura grosso modo equivalente le varie classi in tutti i settori, fatta eccezione per la rilevante prevalenza del valore fatto registrare dalle classi centrali nei servizi più tradizionali (44,9%) e il valore minimo riportato fra gli over 50 nell'ambito degli altri servizi (15,2%). Infine, l'innovazione di prodotto e di processo vede percentuali più ampie riportate dai giovani in tutti i settori, con il dato molto rilevante dei servizi (62,8%), mentre gli over 50 presentano sempre valori superiori o allineati con quelli delle classi centrali. In tutte le classi di età, a giudizio della maggioranza degli intervistati, le innovazioni introdotte hanno modificato molto o abbastanza le modalità di svolgimento delle mansioni assegnate. Nel caso specifico dei lavoratori over 50, il 66,6% ha segnalato questi livelli di cambiamento, mentre percentuali più basse, ma ugualmente rilevanti hanno affermato che le innovazioni introdotte hanno consentito una semplificazione nello svolgimento delle mansioni stesse (57,9%), ma anche in conseguenza dei cambiamenti, un aumento nell'impegno mentale richiesto (59,8%). Infine, solo nel 34,5% dei casi è stata riscontrata una diminuzione dello sforzo fisico.

A livello settoriale, è nei due macrosettori in cui sono raggruppati i servizi (tabella 7.2) che si concentra la percentuale più elevata di over 50 che segnalano che le innovazioni hanno modificato molto o abbastanza il modo di svolgere le varie mansioni (rispettivamente il 68,4% nei servizi tradizionali e il 68,8% negli altri servizi). Nell'industria, la percentuale di lavoratori maturi che si posiziona in questo modo risulta inferiore (58,8%), ma superiore a quella delle classi centrali (51,8%) e quasi allineata con quella dei giovani (59,1%).

⁴ Che in queste elaborazioni raggruppano: g) commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli; h) trasporto e magazzinaggio; i) attività dei servizi di alloggio e di ristorazione.

⁵ Altri servizi comprende: j) servizi di informazione e comunicazione; k) attività finanziarie e assicurative; l) attività immobiliari; m) attività professionali, scientifiche e tecniche; n) noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; o) amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria; p) istruzione; q) sanità e assistenza sociale; r) attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.

Tabella 7.2 Modifiche occorse a seguito dell'introduzione dell'innovazione tecnologica per settore economico e classe di età (%)

	Industria			Servizi			Altri servizi		
	18-29	30-49	>50	18-29	30-49	>50	18-29	30-49	>50
Ha modificato il modo in cui svolge le mansioni a lei assegnate									
Molto	17,4	12,9	13,6	15,6	27,5	18,9	16,7	23,5	17,7
Abbastanza	41,7	38,9	45,2	47,1	35,6	49,5	40,2	44,2	51,1
Poco	22,5	41,4	26,4	28,1	31,4	19,3	30,4	25,6	24,0
Per nulla	18,4	6,8	14,7	9,3	5,6	12,3	12,6	6,7	7,2
Ha semplificato lo svolgimento delle sue mansioni									
Molto	17,1	7,8	12,9	9,4	17,3	14,7	10,5	17,8	15,7
Abbastanza	41,4	34,3	40,6	48,7	58,6	46,5	44,2	50,0	42,9
Poco	30,4	46,9	27,2	34,7	17,8	24,1	32,2	22,9	29,2
Per nulla	11,0	11,0	19,3	7,2	6,3	14,7	13,2	9,3	12,2
Ha aumentato il suo impegno mentale									
Molto	11,8	8,2	8,4	17,8	26,9	10,3	9,8	18,7	19,5
Abbastanza	44,1	42,2	39,1	28,9	30,4	43,3	34,8	38,3	45,7
Poco	28,9	40,8	29,4	40,4	34,1	28,6	39,4	32,9	24,5
Per nulla	15,2	8,8	23,1	12,9	8,5	17,8	16,0	10,1	10,3
Ha diminuito il suo sforzo fisico									
Molto	12,9	17,7	8,2	14,3	24,4	10,6	7,3	12,3	7,1
Abbastanza	26,9	25,8	31,1	32,5	30,2	26,3	34,2	31,5	25,3
Poco	35,2	23,0	29,8	37,3	23,3	41,1	39,3	36,1	43,0
Per nulla	25,0	33,5	30,9	15,9	22,0	22,0	19,2	20,0	24,6

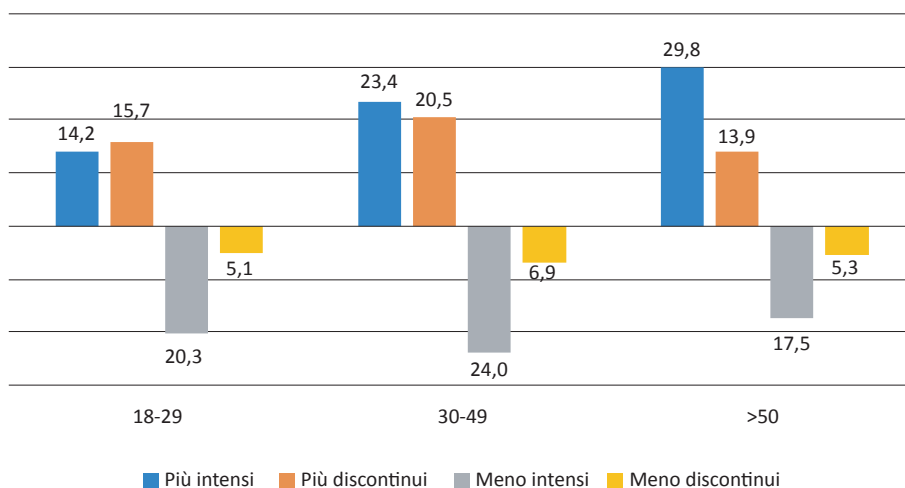
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nell'industria, gli over 50 sono più propensi delle classi centrali, ma meno dei giovani, a dichiarare che le innovazioni hanno consentito molto o abbastanza di semplificare il loro lavoro, mentre nei servizi tradizionali e negli altri servizi questo assetto appare rovesciato, con le classi centrali fortemente convinte che sia avvenuta una semplificazione nello svolgimento dei compiti, e seguite a distanza abbastanza rilevante dagli over 50 e quindi dai giovani fra 18 e 29 anni.

Per quanto riguarda l'impegno mentale richiesto, esso appare aumentato molto o abbastanza per gli ultracinquantenni negli altri servizi, in maniera molto superiore rispetto alle altre classi; laddove la loro posizione appare completamente ribaltata nell'industria e collocata a livello intermedio nei servizi tradizionali. Infine, la diminuzione dello sforzo fisico appare meno evidente fra i senior nei due macrosettori dei servizi, rispetto alle altre due classi, mentre si allinea con quella dei giovani ad un livello un po' superiore nell'industria.

Il 50% dei giovani, il 32% circa dei lavoratori fra i 30 e i 49 anni e il 37,4% degli over 50 ritiene che l'introduzione delle innovazioni tecnologiche non abbia modificato i propri ritmi di lavoro. Fra coloro i quali ritengono ci sia stato un qualche cambiamento a riguardo, la disaggregazione per classe di età (figura 7.11) mostra che la percezione di un innalzamento nell'intensità nei ritmi di lavoro cresce al crescere dell'età, per raggiungere il massimo fra gli over 50 (29,8%).

Figura 7.11 Variazioni percepite nell'intensità e nella discontinuità dei ritmi di lavoro per classe d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

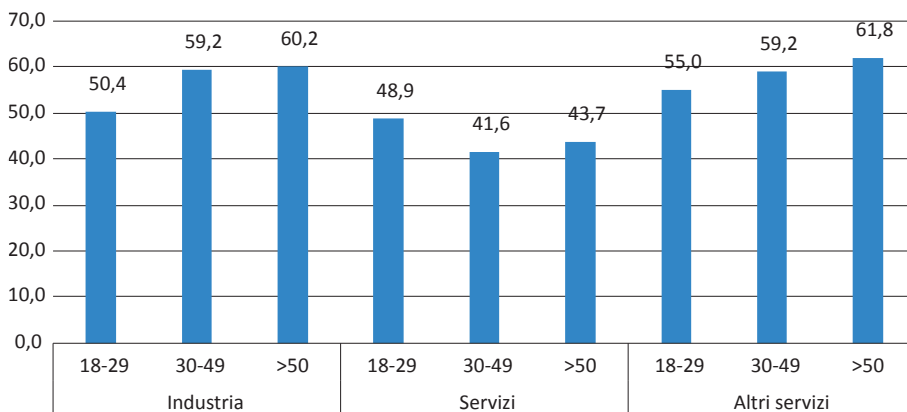
La percezione di aumento nella discontinuità del medesimo ritmo di lavoro segue inizialmente la stessa tendenza, ma raggiunge il massimo (20,5%) fra i 30 e i 49 anni, per poi tornare ai livelli precedenti fra le classi più avanzate. In maniera sostanzialmente speculare, la percezione di una diminuzione nell'intensità dei ritmi di lavoro tocca il massimo (24%) fra i 30 e i 49 anni, per poi ridimensionarsi fra le classi successive. Infine, una diminuzione nella discontinuità appare essere percepita da tutti più o meno nella stessa misura, ma in quota di gran lunga inferiore rispetto alle altre modificazioni occorse.

A livello settoriale, nei due macrosettori dei servizi e degli altri servizi, una rilevante percentuale di over 50 (rispettivamente pari al 21% e al 36,2%), peraltro la più elevata rispetto alle altre classi d'età, denuncia un aumento dell'intensità dei ritmi di lavoro, in conseguenza dell'introduzione delle innovazioni tecnologiche. Questa percezione non sembra essere condivisa dagli occupati senior dell'industria, che invece scelgono questa opzione nel 16% dei casi, meno rispetto alle classi centrali (22,4%) e praticamente allo stesso livello dei giovani.

L'aumento nella discontinuità è rilevato nei tre comparti da una quota molto simile di lavoratori maturi, da un massimo del 18,1% nell'industria, passando per il 15,7% nei servizi più tradizionali e scendendo al 12,1% negli altri servizi. La percezione di una diminuzione di intensità nei ritmi di lavoro riscontra invece una percentuale di over 50 degna di nota nell'industria (22,8%), che si abbassa al 19,6% nei servizi e scende fino ad un minimo del 15,4% negli altri servizi.

La percentuale di quanti affermano che, a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, sono state svolte attività per adeguare le conoscenze, le competenze e le abilità dei lavoratori al funzionamento e alle modalità di utilizzo delle nuove tecnologie (figura 7.12), cresce al crescere dell'età sia nell'industria che nel macro settore degli altri servizi, ma non nei servizi tradizionali, dove peraltro le percentuali di risposte affermative sono significativamente inferiori, a riprova forse di una certa arretratezza tecnologica dei comparti dei servizi tradizionali, e la classe 18-29 sembra quella che si sia in qualche modo trovata più frequentemente in condizioni di usufruire di interventi di formazione.

Figura 7.12 Presenza di attività per adeguare le conoscenze, le competenze e le abilità dei lavoratori al funzionamento e alle modalità di utilizzo delle nuove tecnologie per settore economico e classi di età (%)



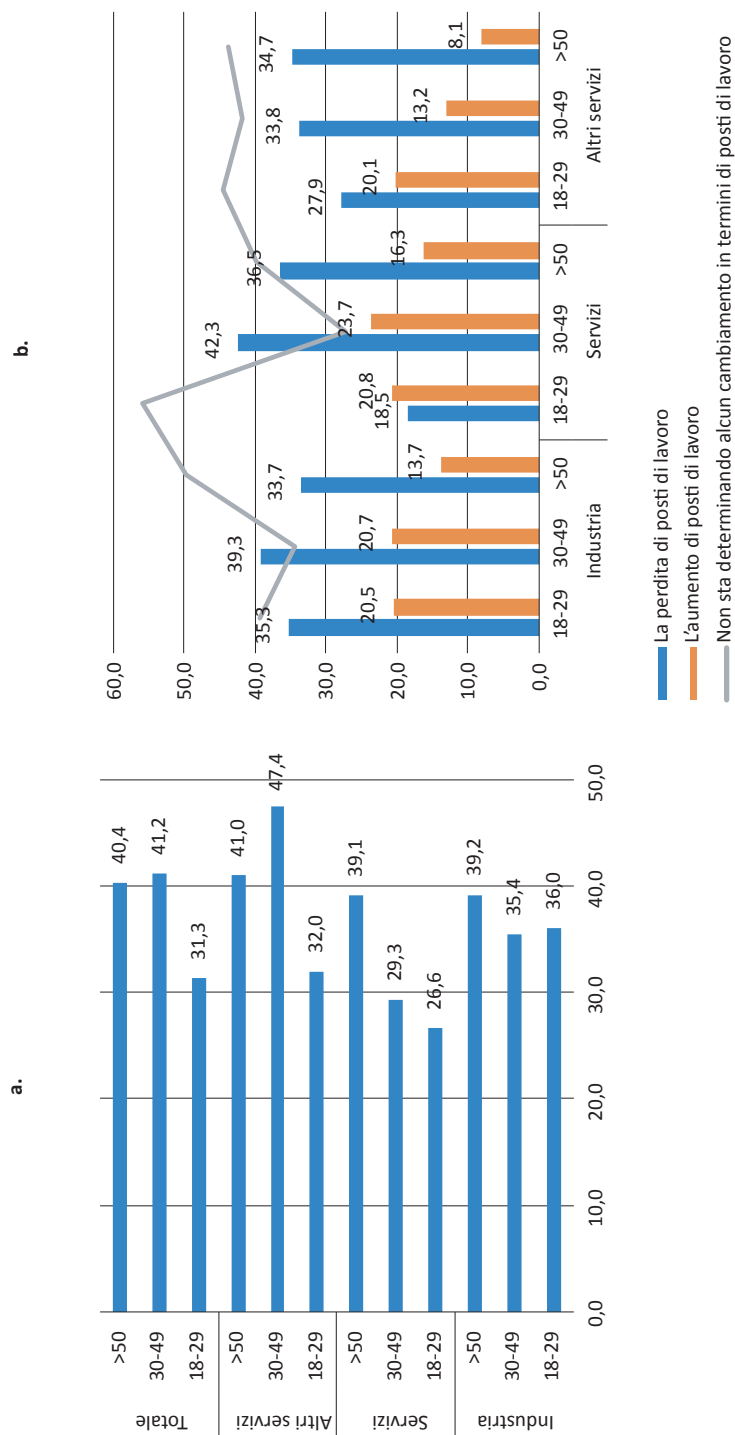
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Il 53,6% dei giovani, il 36,4% degli appartenenti alle classi centrali e il 42,1% degli over 50 afferma che le innovazioni tecnologiche non hanno inciso sul loro benessere lavorativo.

Apparentemente, il benessere lavorativo percepito dagli intervistati, a seguito dell'introduzione delle innovazioni tecnologiche, cresce in maniera abbastanza significativa al crescere dell'età (figura 7.13a), toccando un massimo del 41,2% nella classe 40-49, declinando nella successiva classe over 50 (40,4%). Dal punto di vista settoriale, nell'industria e nei servizi tradizionali sono gli over 50 a dichiarare più frequentemente un miglioramento, nel secondo caso con percentuali alquanto più elevate delle altre due classi, mentre negli altri servizi la soddisfazione si concentra maggiormente nelle classi centrali, seguite a non grande distanza dagli over 50. Resta degno di nota il fatto che siano i giovani fra 18 e 29 anni a dichiarare con meno frequenza un avvenuto miglioramento nei due macro settori dei servizi.

Alla domanda se l'introduzione di innovazioni, quali la smaterializzazione di processi o documenti, l'utilizzo di robot o cobot, o comunque di tecnologie finalizzate a svolgere mansioni che erano in precedenza svolte da persone stia comportando una perdita di posti di lavoro, una percentuale significativa in tutte le classi di età e settori risponde che non ritiene si stia verificando alcun cambiamento, con la rilevante eccezione dei 30-49enni impiegati nei servizi tradizionali che in quattro casi su dieci mostrano preoccupazione circa la perdita di posti di lavoro conseguenti all'innovazione tecnologica (figura 7.13b).

Figura 7.13 Miglioramenti nel benessere lavorativo (a) e ricadute occupazionali (b) per classi di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella restante porzione di occupati, prevalgono nettamente quanti ritengono che le innovazioni in questione stiano determinando una perdita di posti di lavoro e, fra questi, ad avere una visione più pessimistica sono gli appartenenti alle classi centrali nell'industria e nei servizi e, anche se di poco, gli over 50 nel macrosettore degli altri servizi. Fra i giovani, fatta eccezione per l'industria, sembra prevalere una percezione di non mutamento.

7.3 Over 50 inattivi e in cerca di lavoro

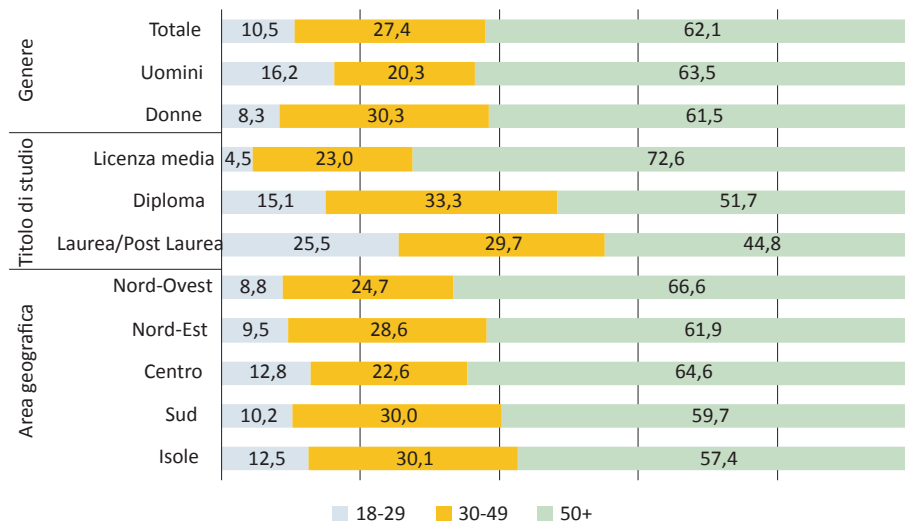
Una delle problematiche prioritarie legate al tema dell'invecchiamento della forza lavoro è quello della sostenibilità del lavoro e dell'occupabilità delle persone over50, in un contesto generale di aumentata longevità e di conseguente prolungamento della vita lavorativa. Il rischio di perdere l'occupazione e di non riuscire a rientrare nel mercato del lavoro, che minaccia in particolare le classi di età più avanzate, può contribuire ad incrementare situazioni di disoccupazione di lunga durata che talvolta si cronicizzano fino a degenerare nell'inattività.

Questo paragrafo, pertanto, presenta alcuni dati di sintesi dell'indagine PLUS sugli over50 inattivi e in cerca di lavoro, circoscritti a coloro che abbiano perso o lasciato una precedente occupazione, evidenziando le principali criticità che caratterizzano l'inattività nelle classi di età più avanzate a confronto di quelle più giovani.

Dall'ultima rilevazione dell'indagine PLUS, il totale degli inattivi che hanno lavorato in passato è pari a 4.961.225, di cui 1.416.385 (28,5%) uomini e 3.544.841 (71,5%) donne. Più del 63,5% degli uomini è over 50, di cui il 57,3% ancora in età attiva 50-64 anni, mentre gli inattivi delle classi di età 18-29 e 30-49 anni sono, rispettivamente, il 16,1% e il 20,3%. Tra le donne inattive, le over 50 sono il 61,5%, di cui il 23,6% ancora in età lavorativa; invece, l'incidenza nella classe di età più giovane è dell'8,3% e in quella intermedia del 30,2%.

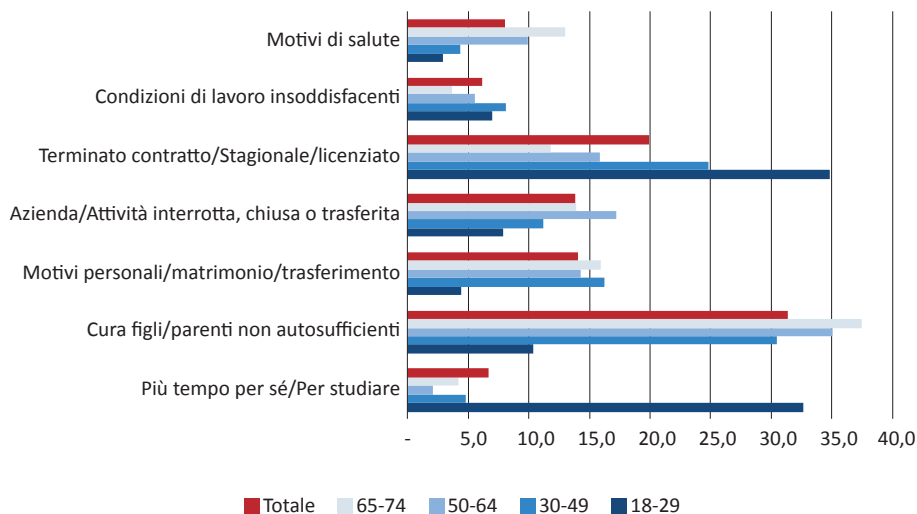
Osservando la distribuzione per classi di età e titolo di studio (figura 7.14), le persone inattive sopra i 50 anni presentano la maggiore incidenza, soprattutto tra i meno istruiti: il 72,6%, infatti, possiede solo il diploma di terza media e di questi il 64,5% hanno tra 50 e 64 anni. Anche l'incidenza tra i diplomati è rilevante (51,7%, di cui 67,5% in età attiva), ma per questo livello di istruzione appare significativa anche la percentuale di coloro che hanno un'età compresa tra 30 e 49 anni (33%). I più giovani presentano dati non definitivi perché molti stanno ancora concludendo il loro percorso scolastico o universitario. Il motivo dell'inattività, tra coloro che in precedenza avevano un'occupazione, per gli over 65+ è la pensione: 78,5%. Anche tra i 50-64enni oltre il 21% è pensionato. Se, invece, si analizzano i motivi per i quali si è lasciato o si è perso l'ultimo lavoro al netto dei pensionamenti (figura 7.15), la principale causa risulta essere l'impegno per assistenza ai familiari (31,4%).

Figura 7.14 Inattivi per classe di età e genere, titolo di studio e area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 7.15 Motivi di interruzione o perdita dell'ultimo lavoro* per classi di età (%)



* Inattivi occupati nei 12 mesi precedenti l'intervista

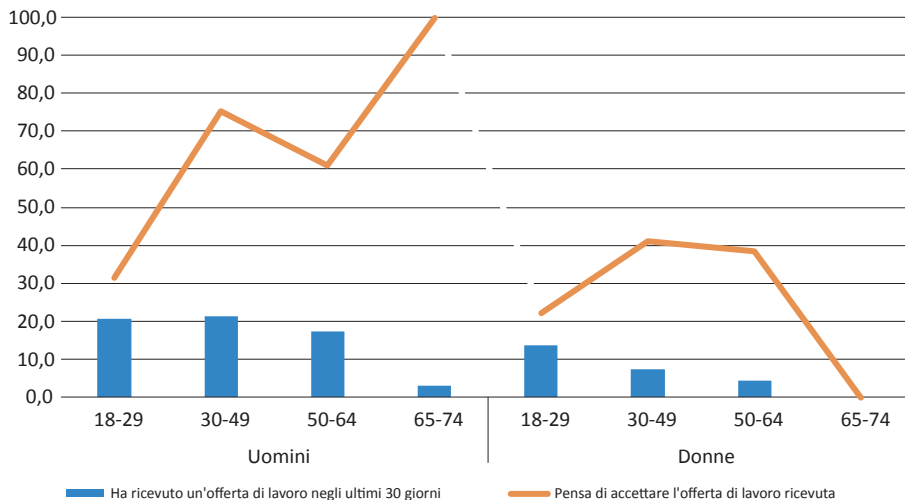
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In particolare, la componente 'cura dei figli' presenta un'incidenza sul totale (27,2%) nettamente superiore alle motivazioni immediatamente successive: interruzione del contratto (20% di cui poco meno della metà per scadenza del contratto a termine) e chiusura/trasferimento della ditta/attività (13,8%), in considerazione anche di un 8,6% di motivi personali non dichiarati tra i quali è possibile si nascondano esigenze familiari sulle quali si è preferito mantenere il riserbo. A conferma del forte squilibrio di genere che caratterizza ancor'oggi la distribuzione del carico familiare nel nostro Paese (si veda il capitolo 5), la cura dei figli prevale tra le donne (35%, a fronte dell'1,9% tra gli uomini), soprattutto tra le over50 (38,8% nella classe 50-64 e 39,3% tra le over65); mentre per le più giovani è il terzo motivo di abbandono (14,5%), dopo lo studio (31%) e il lavoro stagionale (18,4%). Più uniforme la distribuzione tra gli uomini, dove prevalgono i motivi di salute (14,2%), prima causa per i più anziani (22,9% degli over65 e 17,3% nella classe 50-64); la fine del contratto (11,4%), che è seconda causa tra i più giovani (21%), dopo lo studio (26%) e prima del lavoro stagionale (19,1%); la chiusura dell'azienda (10,2%), che è secondo motivo nella classe di età 50-64, dopo la salute (17,3%) e prima del licenziamento (11,1%). Sempre tra gli uomini, nella classe di età intermedia, dove le motivazioni prevalenti sono sempre salute, scadenza del contratto e lavoro stagionale, si rileva un'incidenza piuttosto significativa, rispetto alle altre classi di età, di persone che hanno scelto di lasciare il lavoro per avere più tempo per sé (8,9%).

Rispetto al tema della soddisfazione lavorativa, i dati relativi alle motivazioni che hanno spinto gli inattivi a lasciare l'ultima occupazione sono coerenti con quelli descritti nel paragrafo precedente sui livelli di soddisfazione degli occupati. Infatti, sul totale degli inattivi al netto dei pensionati, solo il 6% lamenta la mancanza di soddisfazione: 2,5% per il contenuto del lavoro e 3,7% per le condizioni di lavoro (livello di salario, carico giornaliero, rapporti con colleghi o superiori, ecc.); la percentuale di insoddisfatti è più elevata tra i giovani e nella classe intermedia rispetto agli over 50 tra i quali tale incidenza risulta trascurabile. Inoltre, tra i pochi che si dichiarano disponibili immediatamente a lavorare (5,1%), in tutte le classi di età l'incidenza è maggiore a condizione che si tratti di un impiego soddisfacente, con salario congruo e adatto alle proprie capacità, in particolare tra gli uomini, tra le persone laureate sotto i 50 anni e tra i residenti nel Nord Italia.

Le persone che dichiarano di essere comunque in cerca di un lavoro, anche se ancora studenti o già pensionati da lavoro, hanno ricevuto una offerta in meno del 20% dei casi per le classi più giovani (ancor meno tra le donne) e livello di accettazione risulta maggiore nelle classi centrali.

Figura 7.16 Inattivi in cerca che hanno ricevuto un'offerta di lavoro*, per genere e classe di età (%)



Nota: * nei 30 giorni precedenti l'intervista.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella classe di età 50-64, coloro che cercano ininterrottamente lavoro da più di un anno costituiscono una componente particolarmente elevata (52,2%), soprattutto tra le donne (58,6%) e tra le persone meno istruite (52,9% con la III media e 51,4% con il diploma).

Si osserva che (figura 7.16), tra gli individui di età 18-29 che cercano lavoro, il 16,8% ha ricevuto un'offerta negli ultimi 30 giorni, a fronte del 10,5% nella classe 30-49, dell'8% in quella 50-64 e del 2,2% tra gli over65. Tuttavia, poco più del 27% dei giovani pensa di accettarla, mentre tale percentuale aumenta in modo molto significativo nelle classi di età superiore, arrivando al 100% tra gli over65, tutti uomini col livello di istruzione più elevato.

Rispetto a quest'ultimo aspetto, inoltre, si osserva che il 78% dei laureati della classe 50-64 pensa di accettare l'offerta di lavoro ricevuta, mentre tra i diplomati si ha un'incidenza del 51,7 nella classe 30-49; infine, tra le persone che hanno interrotto gli studi dopo la III media, si evidenzia un'incidenza dell'87% nella classe 30-49 e del 55,1% in quella 50-64.

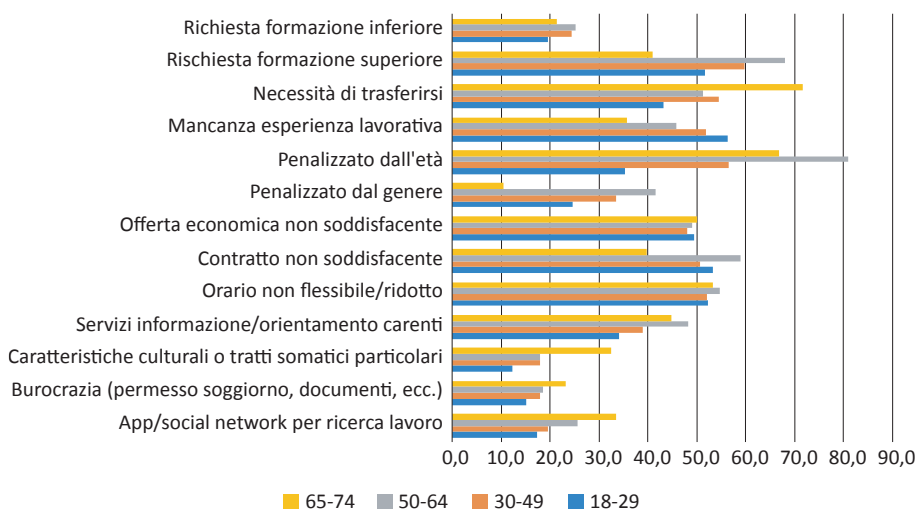
Ma quali sono le principali difficoltà che gli inattivi incontrano nella ricerca di un impiego? Ad essere penalizzati dall'età, senza differenze particolarmente rilevanti tra le diverse aree del Paese, sono soprattutto i più anziani, con un'incidenza pari all'80,9% nella classe di età 50-64 anni, a fronte del 66,8% tra gli over65 e del

56,5% nella classe di età intermedia, in particolare le donne (86,7%) e le persone in possesso del diploma di scuola superiore o della laurea (rispettivamente 87,8% e 83%) (figura 7.17).

Difficoltà molto presenti in tutte le classi di età considerate sono, invece, da una parte la richiesta di livelli di formazione superiore ai propri, soprattutto nella classe 50-64 e al Centro Italia, oltre che, com'è ovvio, tra i meno istruiti; dall'altro lato, la mancanza di offerte di lavoro con possibilità di orario flessibile o ridotto, ricorrente soprattutto tra i più giovani e le donne.

Offerte contrattuali non soddisfacenti sono lamentate soprattutto dagli over50 in età attiva, in particolare tra gli uomini e tra i diplomati/laureati; invece, la mancanza di esperienza lavorativa è l'ostacolo più frequente tra i giovani, specialmente tra le donne e le persone con titolo di laurea o post-laurea. L'essere penalizzato dall'essere uomo o donna, oltre che tra le donne, ricorre con maggior frequenza nel Nord-Est e tra le persone meno istruite.

Figura 7.17 Difficoltà incontrate nella ricerca di lavoro per classi di età (%)



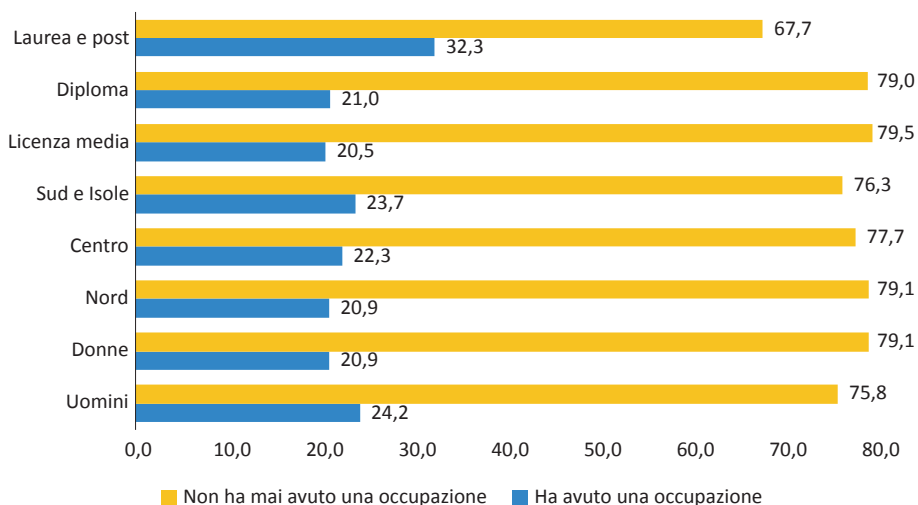
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

7.4 I giovani: tra scuola, lavoro e inattività

La letteratura scientifica sul tema segnala da molto tempo una durata maggiore nel processo di transizione dalla scuola al mondo del lavoro dei giovani italiani rispetto ai loro coetanei europei (Pastore *et al.* 2021), ampliando così il tempo tra il momento in cui il giovane fuoriesce dal percorso di istruzione e l'avvio di una carriera lavorativa. Tale ritardo sistematico ha un'origine multifattoriale dovuta a componenti strutturali e socio-economiche della nostra economia e del nostro mercato del lavoro; tra questi il raccordo tra la domanda e l'offerta di lavoro, la conoscenza modesta del mondo del lavoro da parte degli studenti, alcuni istituti del mondo del lavoro precarizzanti che allungano i tempi di inserimento e, infine, ancora un contesto troppo informale e familistico. Tale situazione di contesto, inoltre, è aggravata da ulteriori elementi che caratterizzano la linea di continuità del percorso di istruzione, formazione e inserimento lavorativo dei giovani residenti in Italia; sono, infatti, particolarmente elevati fra i giovani italiani i tassi di inattività, di disoccupazione e di dispersione scolastica. Anche gli indicatori relativi a due fenomeni sociali come i Neet (Anpal Servizi 2018; Eurostat 2022; Cinquegrana *et al.* 2021) e la *over education* (Caroleo *et al.* 2013; Di Castro *et al.* 2017; Franzini e Raitano 2009; Canal e Bergamante 2018), in Italia, sono straordinariamente significativi. Negli ultimi due anni, infine, la situazione pandemica ha contribuito ulteriormente ad aggravare il divario generazionale già penalizzante per il segmento di popolazione più giovane ma anche più fragile, di questo Paese (Cedefop 2020; OECD 2020; ILO 2020).

I dati sul processo di transizione dal sistema scolastico a quello del mondo del lavoro, che già collocano l'Italia agli ultimi posti fra i paesi Europei secondo Eurostat, potrebbero essere addirittura peggiori se invece di considerare 'il primo posto di lavoro significativo' (ossia un impiego della durata di almeno tre mesi), si considerasse un lavoro stabile a tempo indeterminato (Pastore 2015). Se l'ingresso nel mercato del lavoro costituisce una tappa significativa verso il processo di adultizzazione dei giovani (ossia indipendenza personale e affermazione sociale), sia attraverso la sperimentazione di un proprio ruolo all'interno dei processi produttivi e organizzativi, sia attraverso il progressivo raggiungimento dell'autonomia/indipendenza economica, l'intero processo però tarda a compiersi a causa di condizioni occupazionali della popolazione giovanile spesso precarie, discontinue e frammentate, accompagnate da limitate opportunità di poter transitare verso una situazione di stabilità (Berton e Pacelli 2009; Blossfeld *et al.* 2011; Bonanomi 2018; Bazzoli *et al.* 2018; Mandrone e Marocco 2019). Tutto questo, è evidente, genera pesanti ripercussioni sulle traiettorie di vita e sulle progettualità future delle nostre giovani generazioni.

Figura 7.18 Giovani fra i 18 e i 29 anni inattivi o in cerca di occupazione che hanno avuto almeno un'occupazione per titolo di studio, area geografica e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tra i giovani con un'età compresa fra i 18 e i 29 anni, inattivi o in cerca di occupazione, sono una decisa minoranza coloro che – in qualche maniera – hanno avuto una esperienza di lavoro (figura 7.18). Occorre, però, fare una considerazione su questa tendenza che si inserisce in uno scenario in cui la recente crisi economica prima e la pandemia dopo, hanno contribuito a peggiorare la condizione lavorativa dei giovani (le fasi recessive sono particolarmente avverse alla partecipazione dei più giovani al mercato del lavoro e/o che vogliono iniziare la loro prima esperienza lavorativa). La condizione di inattività e quella di inoccupazione esprimono, però, due significati diversi, da un lato il collocarsi fuori dalla dimensione lavorativa e dall'altro il tentativo di partecipare al mercato del lavoro (scoraggiamento vs proattività). Tuttavia, la dimensione della inattività va considerata con particolare prudenza in considerazione della forbice d'età considerata (18-29 anni) poiché, soprattutto nella prima metà della coorte (18-23 anni), i giovani potrebbero essere ancora nel sistema dell'istruzione o della formazione (ma anche oltre i 23 anni per alcuni percorsi di istruzione). Pur in presenza di code di istruzione da completare, tuttavia, questi potrebbero considerare l'inattività la loro dimensione prevalente. È importante sottolineare la situazione di grande fluidità delle diverse condizioni e identità dei giovani, in costante cambiamento e trasformazione soprattutto nelle fasi di passaggio (transizioni scuola-lavoro, lavoro precario-stabile, posizionamento

lavorativo, consolidamento familiare, ecc.). Ad ogni stadio raggiunto si rielabora, cognitivamente e socialmente, i ruoli e le identità assunte precedentemente, differenziandole, sommandole, specificandole non più in maniera lineare ma ricorrendo anche correzioni, ibridazioni o balzi in avanti. La lettura dicotomica implicita nella contabilità occupazionale (occupato o non occupato, attivo o inattivo, ecc.) è un approccio che mostra il suo limite: se ieri poteva semplificare e rendere più semplice stimare e classificare quote delle popolazioni, oggi rischia di non cogliere la complessità delle situazioni, di rappresentare le possibilità odierne e dunque di semplificare un po' troppo una realtà eterogenea.

Alla luce di questo scenario, emerge come siano i ragazzi (24,2%) ad aver avuto qualche occasione lavorativa in più rispetto alle ragazze (20,9%) e che aver conseguito almeno un titolo di studio di terzo livello aumenti significativamente la probabilità di aver avuto un impiego. Infatti, i giovani inattivi o in cerca di occupazione che hanno conseguito il primo livello di istruzione (licenza media) dichiarano di aver lavorato almeno una volta sono il 20,5% e così pure il 21,0% dei giovani che hanno raggiunto il secondo livello di istruzione (i diplomati) a fronte del 32,3% dei laureati o post laureati (terzo livello). Si conferma così la letteratura sul ritorno in termini di occupazione relativamente all'investimento compiuto nel percorso di istruzione. Oltretutto, i giovani che hanno conseguito come titolo di studio unicamente la licenza media, hanno concluso il percorso di istruzione da più tempo rispetto ai loro colleghi diplomati e laureati e, quindi, la loro condizione di inattività o di 'in cerca di prima occupazione' perdura da più tempo, spia di un problema radicato e sempre più difficile da superare.

I giovani residenti a Sud o nelle Isole che dichiarano di aver lavorato almeno una volta sono invece leggermente di più rispetto ai loro coetanei delle altre aree geografiche. Infatti, ha avuto un'occupazione il 20,9% dei giovani residenti al Nord, il 22,3% dei giovani delle regioni centrali e il 23,7% dei giovani meridionali.

Il rientro o la permanenza nel sistema dell'istruzione o della formazione è la principale ragione per cui i giovani inattivi o in cerca di occupazione non stanno momentaneamente lavorando (tabella 7.3). Ciò è ovviamente più evidente per i giovani nel terzo livello di istruzione delle regioni del Centro-nord. Tuttavia, fra i giovani meridionali è interessante osservare anche un certo effetto scoraggiamento (25,5% ma 61,5% nelle percentuali di riga per area geografica) a causa, verosimilmente, della struttura più deteriorata del mercato del lavoro nel Mezzogiorno.

Tabella 7.3 Motivazioni inerenti all'inattività e/o all'essere in cerca di (prima) occupazione per titolo di studio, area geografica e genere, giovani 18-29 anni (%)

	Genere		Area geografica			Titolo di studio		
	Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea e post
Scoraggiamento	20,2	17,7	12,6	14,6	25,5	17,7	20,0	16,5
Caregiving (adulti/ bambini)	1,9	6,6	3,8	3,6	5,3	6,8	3,3	4,5
Pausa	6,3	5,4	6,2	6,3	5,3	4,5	7,1	3,2
Salute	1,2	2,2	1,9	1,5	1,7	2,0	1,7	1,5
Under education	10,1	10,2	8,4	10,7	11,3	17,5	7,7	3,9
Studia o segue attività formative	53,3	48,9	57,0	55,2	44,4	45,7	51,0	63,4
Agiatezza familiare	2,8	3,4	3,9	3,0	2,6	3,0	3,3	3,1
Condizionamenti culturali	3,0	4,5	5,0	3,8	2,8	2,2	5,0	2,0
Altro	1,3	1,0	1,2	1,3	1,0	0,9	1,1	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Questo aspetto è confermato esaminando le ragioni per le quali i giovani inattivi o in cerca di occupazione hanno perso o rinunciato all'ultimo lavoro (tabella 7.4). La motivazione prevalente che ha lasciato i giovani disoccupati o inattivi è la chiusura del contratto a termine o la conclusione del lavoro stagionale. In questi casi, l'alternanza di molte esperienze di lavoro a termine, anche se all'inizio delle carriere lavorative, non sempre conduce alla stabilizzazione o alla offerta di migliori opportunità occupazionali in termini di durata del contratto, della retribuzione o della tipologia di impegno.

Tabella 7.4 Motivazioni che hanno fatto lasciare l'ultimo impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani in attivi o in cerca di occupazione 19-29 anni (%)

	Genere		Area geografica			Titolo di studio		
	Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea e post
Caregiving adulti/ bambini	2,1	9,6	2,0	4,0	8,9	13,8	2,8	3,1
Condizioni di lavoro/ lavoro insoddisfacenti/e	7,1	7,6	7,4	5,9	7,8	6,8	1,9	7,6
Condizioni legate all'azienda/attività in proprio	19,7	12,9	15,6	16,2	16,9	21,3	16,4	9,7
Termine contratto/ lavoro stagionale	43,6	37,7	43,0	46,1	37,2	39,0	41,7	40,5
Rientro sistema istruzione/formazione	13,6	19,0	19,4	15,1	14,5	2,1	19,9	25,3
Motivi personali/Salute/ Altro	14,0	13,4	12,6	12,8	14,7	17,0 17,0	11,9	13,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La ricerca di un nuovo impiego (tabella 7.5), per i giovani inattivi o in cerca di occupazione, è ostacolata soprattutto da tre fattori: la mancanza dell'esperienza pregressa; le condizioni contrattuali ritenute non congrue, legate alla durata dell'impiego, all'orario o alla retribuzione e anche alla richiesta di impiegarsi in 'lavoretti' non contrattualizzati. Un ulteriore sbarramento è rappresentato dalle offerte di lavoro qualificate, che avrebbero richiesto una formazione superiore a quella conseguita dal giovane in cerca di occupazione o inattivo.

Queste condizioni sfavorevoli e penalizzanti, in termini di stabilità del rapporto di lavoro e di trattamento economico, che accompagnano spesso la ricerca di un impiego, sono diffuse soprattutto tra i giovani in cui la relazione tra occupazione e lavoro a termine è decisamente più forte che tra gli altri segmenti demografici, soprattutto nei settori i cui è più frequente il ricorso al lavoro a tempo determinato. Si può supporre che sia proprio a causa della scarsa esperienza (che è la barriera principale nel trovare un impiego) che i giovani navighino soprattutto un mercato del lavoro più frammentato e instabile, in cui a fronte di una offerta di

lavoro meno qualificata, in cui non è richiesta l'esperienza nel settore, la volatilità contrattuale è però maggiore.

Tabella 7.5 Difficoltà incontrate nella ricerca di un impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca 18-29 anni (%)

	Genere		Area geografica			Titolo di studio		
	Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea e post
Overeducation	21,5	19,2	24,4	22,2	17,7	16,6	18,2	34,5
Undereducation	50,1	52,3	48,7	42,2	55,1	58,0	50,0	43,7
Distanza/Trasferimento	39,3	45,2	36,7	36,4	46,8	41,3	42,4	42,4
Mancanza esperienza	57,3	60,7	55,1	57,8	61,4	57,1	58,3	64,2
Età	28,4	29,5	30,7	24,8	29,2	40,2	25,1	23,3
Genere	17,1	26,1	18,8	20,2	23,2	25,6	19,9	19,4
Retribuzione inadeguata	58,1	57,7	52,5	58,1	60,8	52,0	60,3	59,6
Condizioni contrattuali non adeguate	58,5	56,7	54,9	60,6	58,3	49,1	60,4	62,6
Condizioni di orario	39,4	40,7	39,3	41,9	39,9	38,8	41,0	38,7
Servizi orientamento carente	38,5	36,9	37,8	36,7	38,0	38,2	35,4	45,1
Condizionamenti culturali	12,5	11,1	16,4	9,3	10,1	17,4	9,5	10,5
Ostacoli burocratici	13,7	11,2	15,5	11,3	11,2	14,6	11,5	12,6
Assenza strumenti domanda/offerta tecnologici	17,2	18,0	20,7	16,7	16,2	18,8	15,8	21,8

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Anche sul versante della domanda di lavoro la situazione non migliora. Infatti, sono scarse le offerte di lavoro ricevute dai più giovani nei 30 giorni precedenti l'intervista e che hanno riguardato il 17,7% dei ragazzi intervistati e il 12,5% delle ragazze, soprattutto se residenti nelle regioni del nord e laureati. Tuttavia, solo 32,8% dei ragazzi e il 26,0% delle ragazze accetterà l'offerta di lavoro ricevuta.

Questa situazione conferma i limiti strutturali del mercato del lavoro italiano che offre limitate occasioni di lavoro e, come già sottolineato precedentemente, spesso con contratti brevi e precari condizioni economiche modeste. Infatti, fra le ragioni indicate dai giovani per rifiutare l'offerta ricevuta (tabella 7.6) le condizioni contrattuali non corrispondenti alle richieste sono sottolineate dal 18,0% dei ragazzi, dal 21,2% dei residenti nelle regioni del Mezzogiorno e dal 22,4% dei laureati. Un'altra importante motivazione si individua nell'orario di lavoro considerato eccessivo per le disponibilità dei giovani.

Tabella 7.6 Motivazioni che impediscono di accettare una offerta di lavoro ricevuta un impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca 18-29 anni (%)

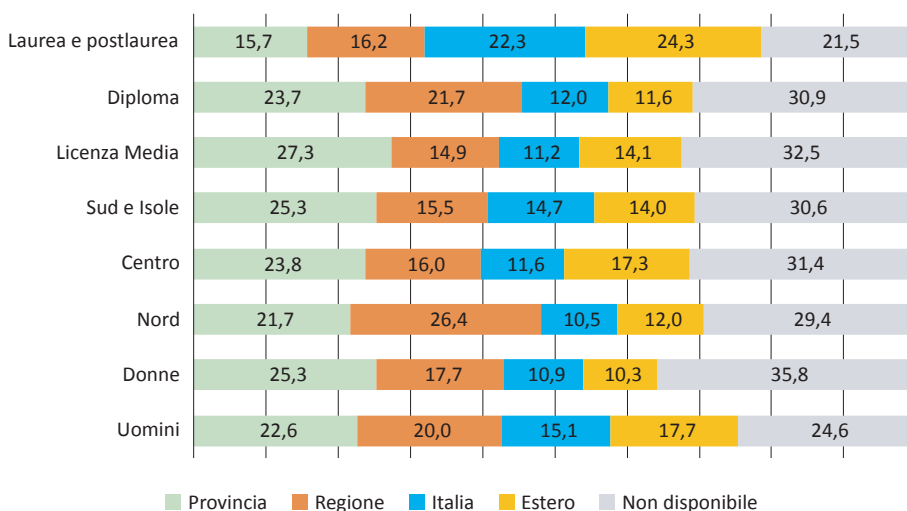
	Genere		Area geografica				Titolo di studio		
	Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea e post	
Over education	5,9	6,8	2,0	3,7	10,4	0,0	9,7	6,1	
Condizioni contrattuali non adeguate	18,0	17,6	17,3	9,2	21,2	16,1	16,5	22,4	
Retribuzione inadeguata	10,3	13	10,3	5,8	14,2	2,7	11,8	20,3	
Orario di lavoro eccessivo	17,8	27,2	38,7	35,0	4,2	49,6	9,5	15,2	
Richiesta trasferimento	20,6	9,4	15,8	18,4	15,3	21,7	15,5	12,5	
Lavoro irregolare	15	14,7	7,4	15,5	20,2	9,8	22,4	4,6	
Diverso dalle aspettative	11,8	9,7	7,0	10,7	14,0	0,0	14,3	16,4	
Altro	0,8	1,7	1,6	1,8	0,6	0,0	1,2	2,4	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tuttavia, la propensione alla mobilità geografica dei giovani è piuttosto consistente (figura 7.19), conseguenza della situazione difficile in termini occupazionali e della scarsa valorizzazione dell'investimento in capitale umano nel nostro Paese. Infatti, i giovani pur di lavorare alle giuste condizioni di retribuzione e durata contrattuale, sono disponibili a trasferirsi dal loro luogo di residenza (più i ragazzi delle ragazze, più i laureati dei giovani con bassa istruzione), condizionando le loro traiettorie

di vita individuali da un lato e generando il fenomeno del cosiddetto *brain drain*, dall'altro. In particolare, i giovani sono largamente disponibili alla mobilità interna (entro i confini regionali) specialmente i giovani residenti a Nord, ma si sposterebbero anche entro il perimetro dei confini nazionali e oltre, in particolar modo i giovani laureati, laddove i tessuti economici regionali si dovessero dimostrare non all'altezza delle aspettative di occupazione. In particolare, i giovani laureati, che sono maggiormente attrezzati linguisticamente e più *highly skilled*, sono più in grado di muoversi oltre i confini a seconda delle congiunture economiche del settore professionale ricercato. Probabilmente si tratta di confini già attraversati e caratterizzati da precedenti esperienze di istruzione o formazione.

Figura 7.19 Disponibilità dei giovani fra i 18 e i 29 anni inattivi o in cerca di occupazione a trasferirsi per lavorare per titolo di studio, area geografica e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nonostante le giovani generazioni siano particolarmente adattabili e flessibili, conservano, però, una buona dose di realismo e concretezza per cui non possono e vogliono accettare condizioni di lavoro non adeguate o scarsamente remunerate (tabella 7.7). L'assenza dei servizi adeguati di intermediazione e la conseguente sensazione di solitudine e inadeguatezza sono fra le difficoltà più importanti rilevate dai giovani, soprattutto se residenti nelle regioni del Mezzogiorno e laureati; ma sono proprio le offerte di lavoro con contratti non soddisfacenti perché troppo brevi o sottopagati il principale impedimento a una buona transizione dal sistema

dell'istruzione a quello del lavoro, che possa essere un volano delle loro scelte di vita. La condizione di sottoccupazione, sotto inquadramento e bassa remunerazione, infatti, si configurano come i principali fattori che ostacolano il passaggio alla vita adulta e si rivelano, spesso trappole vischiose che erodono le competenze acquisite e confinanano i giovani a una dimensione di fragilità individuale e generazionale, costretti a rivedere al ribasso i propri obiettivi e le proprie aspettative, allontanati da una dimensione di cittadinanza piena.

Tabella 7.7 Principali difficoltà incontrate nella transizione scuola-lavoro per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca di lavoro 18-29 anni (%)

	Genere		Area geografica			Titolo di studio		
	Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud e Isole	Licenza media	Diploma	Laurea e post
Assenza servizi inserimento/Solitudine	51,3	52,5	46,8	49,4	55,4	50,3	50,2	62,6
Offerte contrattuale inadeguate	58,1	64,3	55,5	55,3	65,5	51,4	63,9	69,4
Impreparazione/ Inadeguatezza rispetto al lavoro	41,1	45,5	39,7	40,7	45,6	46,2	41,4	43,3
Sotto inquadramento	38,3	44,0	37,5	36,9	43,9	35,7	41,0	52,6

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

L'elevato tasso di inattività delle giovani generazioni, non solo è un fattore ostativo alla crescita economica del Paese, ma ne accentua e perpetua la disuguaglianza generazionale, geografica e sociale, determinando una situazione in cui è sempre più difficile ridurre i gap di opportunità e lo svantaggio dato da ineguali punti di partenza.

Bibliografia

- Anpal Servizi - Direzione Studi e analisi statistica (2018), *I NEET in Italia, la distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego*, Nota statistica n.1/2018, luglio <<https://bit.ly/3EsAigI>>
- Barbieri P., Scherer S. (2009), Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy, *European Sociological Review*, 25, n.6, pp.677-692
- Bazzoli M., Marzadro S., Schizzerotto A., Trivellato U. (2018), Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota, *Stato e Mercato*, 114, n.3, pp.369-418
- Berton F., Pacelli L. (2009), Le carriere coi buchi, in Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (a cura di) (2009), *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, il Mulino, pp.111-133
- Blossfeld H.D., Hofäcker D., Bertolini S. (eds.) (2011), *Youth on globalised labour markets: rising uncertainty and its effects on early employment and family lives in Europe*, Opladen-Farmington Hills, Verlag Barbara Budrich
- Boeri T. (2011), Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets, in Ashenfelter O., Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, Amsterdam, Elsevier, pp.1173-1236
- Bonomi A. (2018), L'impatto del cambiamento di stato occupazionale sugli indicatori di qualità della vita tra i giovani italiani: uno studio longitudinale, in *AIQUAV 2018. Libro degli abstract*, Genova, Genova University Press, pp.61-62
- Canal T., Bergamante F. (2018), Giovani nel mercato del lavoro: transizioni, ricerca e qualità, *Economia e società regionale*, n.2, pp.41-58
- Caroleo F.E., Pastore F. (2013), L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, *Scuola democratica, Learning for Democracy*, n.2, pp.353-378
- Cedefop (2020), *How Are European Countries Managing Apprenticeships to Respond to the Covid19 Crisis? Synthesis Report Based on Information provided by Cedefop community of apprenticeship experts*, Thessaloniki, Cedefop <<https://bit.ly/3VbwZ52>>
- Centra M., De Angelis M., Deidda M., Filippi M., Luppi M., Menegatti V. (2022), *Lavoro a termine. L'impatto sulla composizione dell'occupazione e sui percettori di sostegno al reddito*, Inapp Working paper n.87, Roma, Inapp
- Cinquegrana G., De Luca G., Mazzocchi P., Quintano C., Rocca A. (2021), Italian NEETs: An Analysis of Determinants Based on the Territorial Districts, *Regions between challenges and unexpected opportunities*, n.61, pp.115-132
- Di Castro G., Ferri V., Ricci A. (2017), Qualità dei percorsi formativi e over-education per i giovani laureati: un confronto territoriale, *Rivista economica del Mezzogiorno*, n.3, pp.687-706

- European Commission (2021), *The 2021 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)*, Institutional Paper n.148, Brussels, European Commission
- Eurostat (2020), *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, Eurostat <<https://bit.ly/2HjulTx>>
- Franzini M., Raitano M. (2009), *Pochi e poco utilizzati? L'overeducation dei laureati italiani*, 50° Riunione Annuale della SIE (Società Italiana degli Economisti), Roma, 22-24 ottobre
- Ghinetti P. (2007), The public-private job satisfaction differential in Italy, *Labour*, 21, n.2, pp.361-388
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959), *The motivation to work*, New York, Wiley
- ILO (2020), *Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis*, Geneva, ILO
- 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
- Istat (2021), *Statistiche Report: Indicatori demografici*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3Xv8aSX>>
- Istat (2022), *Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3VohEhc>>
- Judge T.A., Klinger R. (2008), *Job satisfaction: subjective well-being at work*, in Eid M., Larsen R. (eds.), *The science of subjective well-being*, New York, Guilford Publications, pp.393-413
- Mandrone E., Marocco M. (2019), Reddito di cittadinanza e servizi per il lavoro, *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, n.2, pp.63-68
- MLPS, Inapp (2022), *Rapporto sul Quarto ciclo di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano di Azione Internazionale di Madrid sull'Invecchiamento e la sua Strategia Regionale, MIPAA/RIS 2018-2022*, Roma, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali-Inapp <<https://bit.ly/3Ow71GJ>>
- OECD (2020), *Youth and COVID-19. Response, Recovery and Resilience*, Paris, OECD Publishing <<https://bit.ly/3tYTUEo>>
- OECD (2020), *Youth and COVID-19. Response, Recovery and Resilience*, Paris, OECD Publishing <<https://bit.ly/3tYTUEo>>
- OECD (1994), *The OECD jobs study. Facts, Analysis, Strategies*, Paris, OECD Publishing
- Pastore F. (2015), Dalla scuola al lavoro: il tempo perso dei giovani italiani, *Lavoce.info*, 31 luglio <<https://bit.ly/3gDQcwV>>

- Pastore F., Quintano C., Rocca A. (2021), Una riflessione sulla durata della transizione scuola-lavoro in Italia, *Scuola democratica, Learning for Democracy*, n.2, pp.253-277
- Pugliesi K. (1995), Work and well-being: Gender influences on the psychological consequences of employment, *Journal of Health and Social Behavior*, 36, n.1, pp.57-71
- Spizzichino A. (2019), Come cambia l'occupazione se la popolazione invecchia, *Lavoce.info*, 27 agosto <<https://bit.ly/3U559Gf>>
- Struffolino E., Raitano M. (2018), Il divario generazionale nell'accesso al mercato del lavoro: differenziazione e destandardizzazione delle traiettorie d'ingresso, *La rivista delle politiche sociali*, n.3, pp.63-83
- Warr P.B. (2007), *Work, happiness, and unhappiness*, New York, Psychology Press
- Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota studies in vocational rehabilitation XX, Minneapolis, University of Minnesota <<https://bit.ly/3tUVDeb>>

8. Mobilità sociale, abbandono scolastico e formazione

Il capitale umano è una risorsa strategica per una società complessa e ancor più in quella digitale nella quale ci apprestiamo a transitare. Il raggiungimento di un adeguato livello di istruzione costituisce un requisito imprescindibile per poter partecipare efficacemente alla vita civile ed economica del Paese e a questi temi è dedicato questo capitolo.

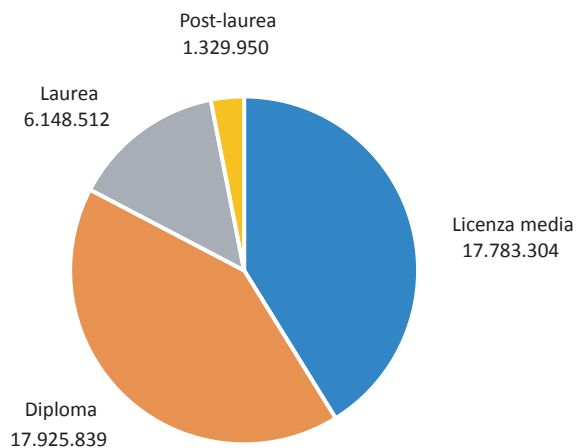
Nel primo paragrafo si ricostruisce il quadro dei titoli di studio posseduti, delle situazioni di uscita dai percorsi scolastici e gli esiti delle diverse tipologie di diploma in termini reddituali. Il secondo paragrafo presenta un'analisi della mobilità intergenerazionale riferita ai titoli di studio. Il terzo capitolo si concentra sulla partecipazione ad attività formative confrontando le diverse condizioni occupazionali e ragionando sulle posizioni di maggiore fragilità, mentre l'ultimo offre un focus specifico sulla partecipazione della componente occupata.

8.1 Percorsi educativi, abbandono scolastico e ritorno dell'investimento in istruzione

La figura 8.1 mostra il livello di istruzione della popolazione intervistata all'interno dell'indagine Inapp-PLUS 2021. Ancora oggi il 41% della popolazione tra 18 e 74 anni ha al massimo la licenza media (17,7 milioni di persone). I diplomati sono la maggioranza: 42%, pari a 17,9 milioni di persone. La porzione di popolazione con titolo di studio più elevato, ovvero le persone con una istruzione terziaria, è composta da 6,1 milioni di laureati (14%) e 1,3 milioni di persone con titoli post-laurea (come master e dottorati di ricerca) pari al 3%¹.

¹ Ricordiamo che all'interno dell'indagine Plus, per conservare la possibilità di ricostruire le serie storiche, alcune categorie relative ai titoli di studio, anche importanti, come quella dei qualificati e dei diplomati del sistema di Istruzione e Formazione Professionale, vengono ricomprese all'interno di categorie più ampie, in questo caso quella del conseguimento del diploma.

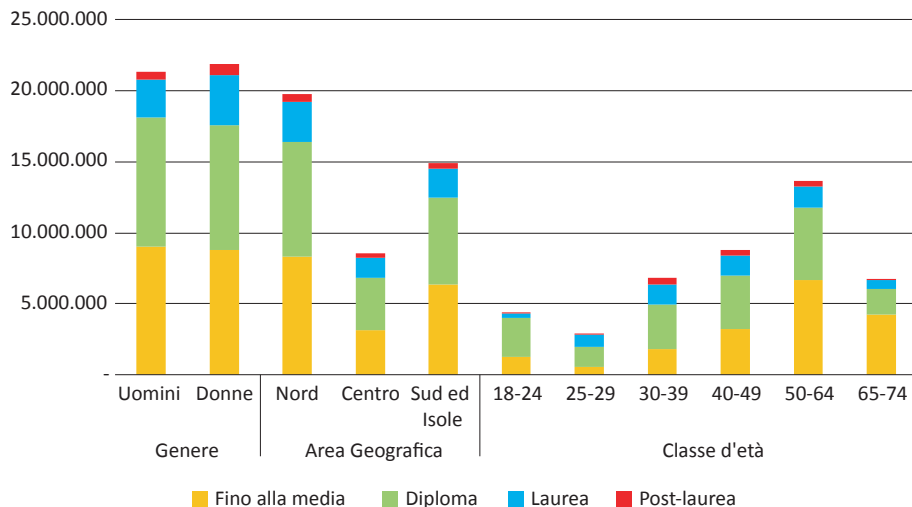
Figura 8.1 Composizione della popolazione 18-74 anni per tipologia di istruzione (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella figura 8.2 osserviamo la composizione del livello di istruzione per genere, area di residenza e classe d'età: in termini assoluti, uomini e donne si distribuiscono equamente, con una presenza leggermente maggiore delle donne nei livelli più elevati; rispetto all'area di residenza, l'incidenza dei livelli di istruzione appare proporzionalmente analoga; la classe d'età mostra invece alcune differenze consolidate nel tempo, quali l'aumento, per le classi più giovani, dei livelli di istruzione e una sensibile riduzione di coloro che sono in possesso del solo titolo di licenza media inferiore. Evidente, inoltre, l'effetto delle dinamiche demografiche: il livello dei titoli di studio nella popolazione cresce progressivamente ma i valori assoluti si riducono a causa della minore numerosità delle coorti che completano il ciclo formativo. In altri termini, pur aumentando l'incidenza dei laureati, la disponibilità di giovani laureati ad entrare nel mercato del lavoro diminuisce.

Figura 8.2 Composizione dell'istruzione per genere, area di residenza e classe d'età (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella tabella 8.1 si analizza la composizione del livello di istruzione dei diplomati, considerando quelli che si sono fermati al diploma e quelli che hanno proseguito nell'iter formativo. Le differenze nelle scelte scolastiche di genere confermano la tradizionale preferenza delle ragazze per l'ex diploma magistrale, poi Liceo Socio-Psicopedagogico, oggi Liceo Scienze Umane e, con uno scarto minore, per il liceo classico e liceo linguistico. Molto simili le composizioni territoriali. La classe d'età registra l'effetto del tempo sull'istruzione: la crescente esigenza di competenze di livello medio-alto in ambito tecnologico si riflette nella crescita del liceo scientifico; l'aumento di iscritti al liceo linguistico può invece essere ricondotta, tra l'altro, ad una dimensione maggiormente internazionale dei giovani, mentre l'opzione per il liceo classico risulta abbastanza stabile. La partecipazione agli Istituti Tecnici è in progressiva discesa, passando dal 33% della classe 65-74enni al 21% dei 25-29enni. Proporzionalmente, anche superiore la riduzione degli iscritti al vecchio Istituto magistrale/Liceo psico-socio-pedagogico, oggi Liceo Scienze Umane. La scelta universitaria (tipo laurea non ambito tematico), invece, è più simile per genere e territori. Si segnala la progressiva sostituzione dei corsi a vecchio ordinamento (V.O.) con il nuovo assetto (N.O.).

Tabella 8.1 Distribuzione per genere, area e età delle tipologie di diplomi, lauree e corsi post-laurea (%)

	Tot	Genere				Area geografica				Classe d'età		
		Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud	30-39	40-49	50-64	65-74		
Diploma di qualifica professionale	3,7	3,7	3,7	4,2	3,1	3,6	3,0	3,0	4,5	4,8		
IPS, ist. d'arte, scuola magistrale	2,0	1,7	2,3	2,1	1,6	2,3	2,0	2,3	2,6	2,5		
Liceo classico	8,8	6,8	10,6	7,6	10,0	9,7	7,6	7,4	8,0	9,9		
Liceo scientifico	16,3	18,3	14,6	16,0	17,2	16,4	18,6	15,6	13,7	10,2		
Liceo linguistico e artistico	4,4	2,3	6,4	4,7	4,9	3,9	5,2	4,0	2,9	1,5		
Istituto professionale (< 5 anni)	7,3	7,8	6,9	7,4	6,4	7,9	7,3	6,6	7,7	5,7		
Istituto tecnico	29,1	36,7	22,3	30,4	27,3	28,5	25,0	32,6	32,9	33,2		
Magistrale Liceo PSP Sc Umane	4,9	1,5	7,9	4,4	4,7	5,7	3,5	4,1	5,7	10,7		
Conservatorio/Accademie	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2	0,2		
Totale Diplomatici	77,2	79,4	75,3	77,3	75,7	78,1	72,5	76,0	78,5	79,0		

	Tot	Genere				Area geografica				Classe d'età		
		Uomini	Donne	Nord	Centro	Sud	30-39	40-49	50-64	65-74		
Diploma universitario v.o.	2,0	1,7	2,3	2,0	2,3	1,9	0,6	2,8	3,6	3,2		
Laura triennale n.o.	5,3	4,5	6,1	5,3	5,3	5,4	9,3	2,8	1,8	0,5		
Laurea v.o.	9,3	9,1	9,5	9,3	10,2	8,9	1,9	15,2	14,7	16,4		
Laurea spec. a ciclo unico n.o.	1,7	1,4	2,0	1,6	1,7	2,0	3,7	1,3	0,5	0,3		
Laurea specialistica (3+2) n.o.	4,1	3,6	4,6	4,2	4,6	3,7	11,7	2,0	0,7	0,3		
Totale Laureati	22,7	20,5	24,6	22,6	24,2	21,9	27,4	24,0	21,4	20,9		
Totale diplomati + Laureati	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Master I livello	1,2	1,0	1,3	1,2	1,3	1,1	2,1	1,6	1,0	0,2		
Master II livello	0,8	0,8	0,8	0,6	1,1	0,8	1,1	1,2	0,8	0,3		
Dottorato/Phd	0,8	0,8	0,8	0,8	1,1	0,6	1,2	1,3	0,8	0,3		
Specializzazione post-laurea	1,1	0,9	1,3	1,1	1,2	1,2	1,4	1,3	1,4	1,5		
Totale laureati con ulteriori titoli	4,0	3,6	4,3	3,8	4,9	3,7	6,0	5,4	4,0	2,4		

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Qual è stato l'iter formativo di diplomati successivamente all'acquisizione del titolo, tabella 8.2? Le categorie che più di rado raggiungono un titolo universitario sono quelle dei diplomati negli Istituti Professionali (poco meno del 10%) o di coloro che dispongono di un diploma professionale o di una qualifica.

I diplomati degli Istituti Tecnici ottengono un titolo accademico in circa il 17% dei casi, mentre i liceali che si laureano sono il 52-53% nei Licei classico e scientifico e il 37% nel linguistico, cui va aggiunto un 31% tra coloro che provengono da un Istituto magistrale/Liceo sociopsicopedagogico /Scienze umane.

I titoli di studio post-universitari sono ancora quantitativamente marginali nel percorso scolastico italiano: solo il 5% dei laureati consegue un titolo ulteriore. I titoli accademici superiori (master, specializzazioni) sono conseguiti prevalentemente dai liceali, con una incidenza di poco superiore al 10%.

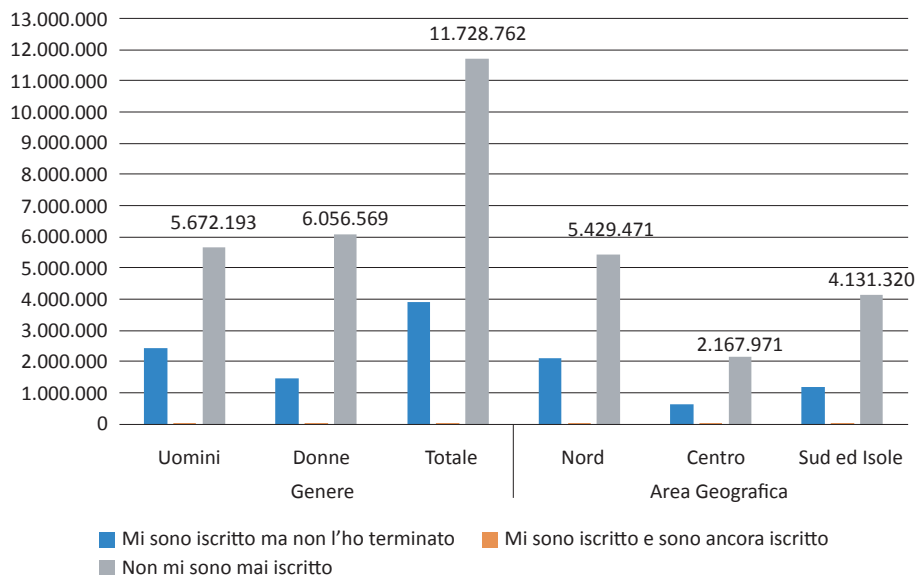
Tabella 8.2 Esito del percorso scolastico per tipologia di diploma (%)

	Ha conseguito solo il diploma	Diploma univers., vecchio ord.	Laura triennale, nuovo ord.	Laurea, vecchio ord.	Laurea spec. C.U., nuovo ord.	Laurea specialistica (3+2), n.o.	Ha conseguito anche la laurea	Totale diplomati + laureati	Laureati con un master o Phd
Diploma professionale	95,9	1,3	1,4	1,2	0,1	0,2	4,1	100,0	0,3
Dipl. di qualifica < 5 anni	88,5	1,8	4,1	4,5	0,5	0,6	11,5	100,0	2,0
Liceo classico	47,7	4,8	6,9	26,7	4,8	9,0	52,3	100,0	13,5
Liceo scientifico	46,8	4,3	11,8	21,1	5,0	11,0	53,2	100,0	10,0
Liceo linguistico, artistico	62,7	3,1	13,5	9,8	2,7	8,2	37,3	100,0	5,3
Istituto professionale	90,4	0,9	3,2	3,6	0,5	1,4	9,6	100,0	1,1
Istituto tecnico	83,3	1,5	5,7	5,7	0,8	3,0	16,7	100,0	2,1
Ragioneria o Geometra	82,6	1,7	4,3	8,0	0,8	2,6	17,4	100,0	2,1
I.Mag-Lic.SPS/ Scienze umane	68,9	3,1	7,1	14,1	1,9	4,9	31,1	100,0	4,0
Conservatorio/ Accademie	51,3	8,9	10,4	12,0	4,6	12,9	48,7	100,0	12,2
Totale	70,6	2,7	6,9	12,1	2,3	5,4	29,4	100,0	5,2

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Una particolare attenzione merita il tema dell'abbandono dei percorsi formativi; come è noto, il fenomeno è purtroppo ancora rilevante nel nostro Paese, con un rischio particolarmente elevato per i giovani che appartengono alle categorie sociali più deboli e marginali.

Figura 8.3 Persone con la media inferiore che non hanno continuato gli studi superiori o che hanno continuato, ma senza conseguire il titolo (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

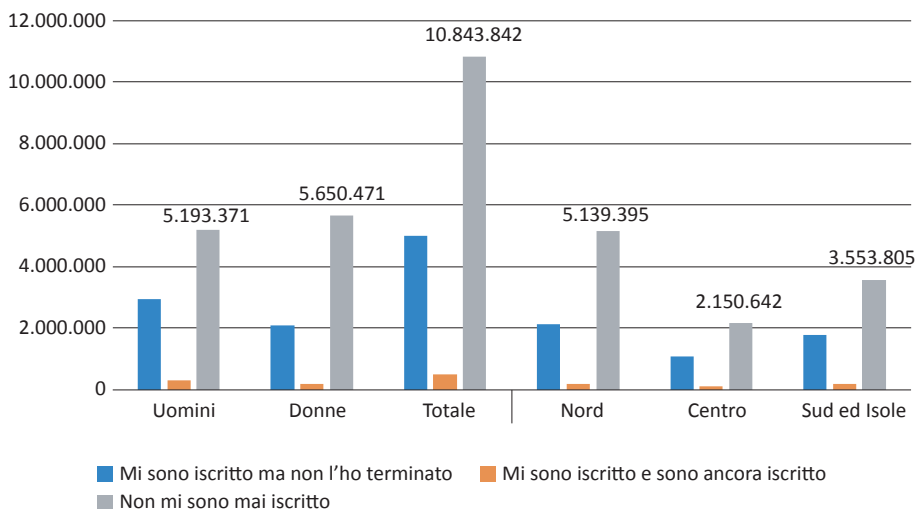
Ricordando che, ad oggi, gli obblighi di legge ad oggi vigenti nel nostro Paese (diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e obbligo di istruzione) prevedono, come livello minimo, l'acquisizione di una qualifica triennale IeFP, la figura 8.3 mette in luce il dato dei giovani che abbandonano senza conseguire un diploma di scuola secondaria superiore: quasi 4 milioni di giovani si fermano nel loro percorso di istruzione. Sono più uomini (62%) che donne (38%), il 30% è nel Mezzogiorno ma oltre il 50% è nelle regioni settentrionali. Peraltro, ben 11,7 milioni di concittadini non si sono proprio iscritti alla scuola media superiore.

Nella figura 8.4 si evidenzia invece la composizione dei diplomati che non hanno successivamente conseguito una laurea. Al di là degli obblighi di legge, è noto come a un più elevato livello di istruzione corrisponda tendenzialmente una maggiore possibilità di trovare una occupazione stabile. Soprattutto in un mercato del lavoro

a crescente complessità, dove la domanda di lavoro qualificato ai livelli più alti continua ad essere in crescita.

A fronte di quasi 11 milioni di giovani che, acquisito il diploma, non hanno proseguito gli studi, esistono 5 milioni di diplomati che si iscrivono a percorsi universitari senza portarli a termine, con un dispendio di tempo e di risorse piuttosto significativo.

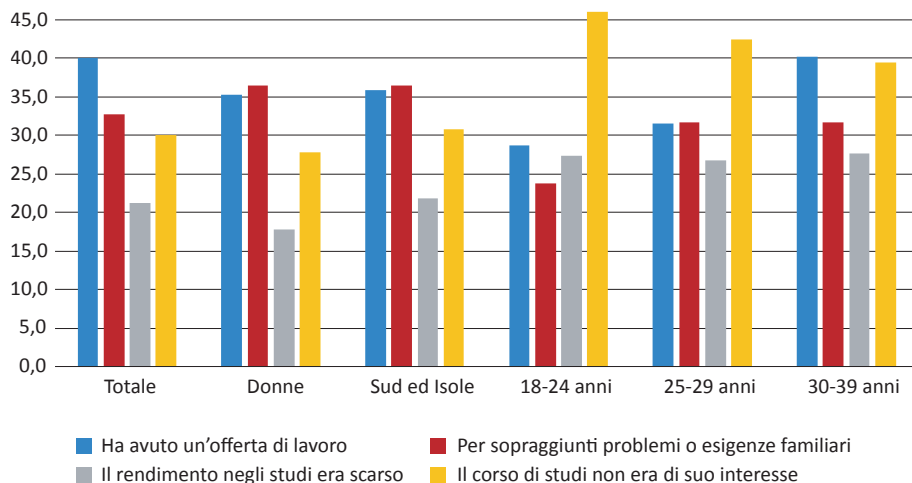
Figura 8.4 Diplomati che non hanno intrapreso un percorso universitario o l'hanno intrapreso senza conseguire il titolo (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Ma quali sono le motivazioni per le quali si interrompe un percorso formativo nel quale si sono investiti tempo e denaro? Nella figura 8.5 vediamo le quattro principali motivazioni addotte. Il 40% indica una offerta di lavoro come causa dell'interruzione. Un terzo indica sopraggiunti problemi familiari. Un quinto attribuisce la causa ad un rendimento basso. Mentre 1 su 10 motiva l'abbandono con il disinteresse per percorso scelto. In particolare, i più giovani indicano il disinteresse per percorso intrapreso come la motivazione prevalente dell'interruzione degli studi mentre per i più grandi è maggiore l'incidenza della casistica relativa alle offerte di lavoro.

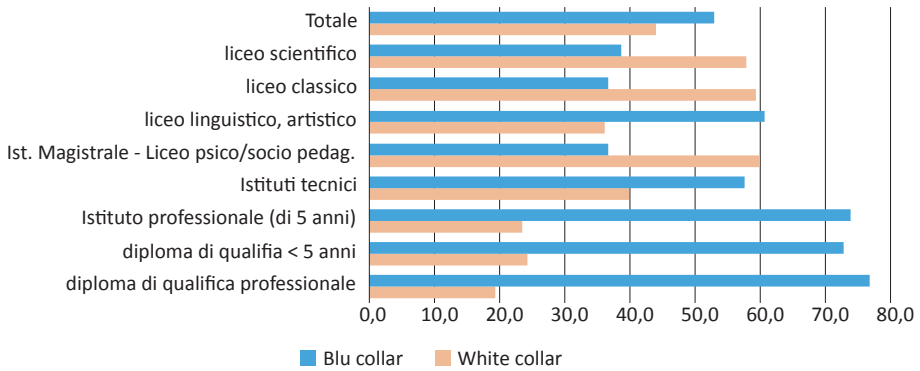
Figura 8.5 Motivi (più risposte) per cui non si sono proseguiti gli studi per donne, Sud e Isole, 18-39 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Interessante esaminare la relazione tra titolo di studio conseguito e posizione lavorativa, anche alla luce del diffuso convincimento che i licei siano il bacino di reclutamento della futura classe dirigente. Nella figura 8.6 si è tentato un esercizio descrittivo: sono state raggruppate in white collar (sostanzialmente, le professioni altamente qualificate, ovvero i primi 3 grandi gruppi professionali) mentre le altre sono incluse tra i blue collar. I liceali sono rappresentati più che proporzionalmente tra i white collar. Al contrario tra i blue collar sono più presenti i diplomati presso gli istituti professionali. I diplomati negli istituti tecnici afferiscono prevalentemente ai blue collar ma in misura minore rispetto agli studenti usciti dagli istituti professionali.

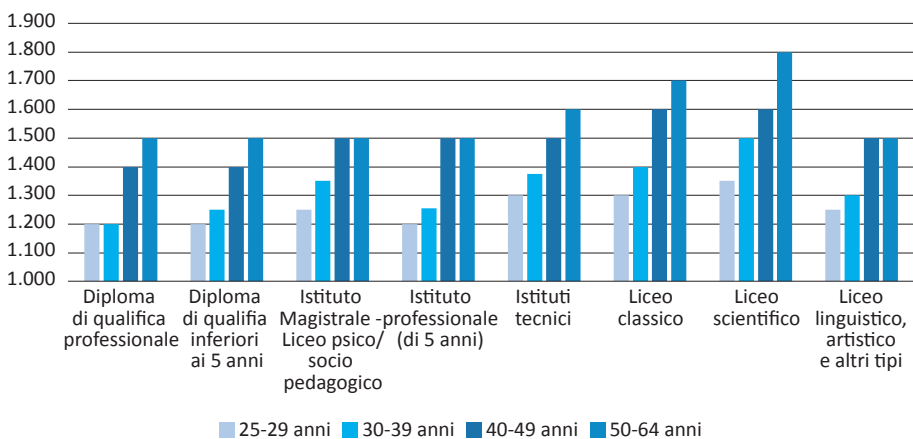
Figura 8.6 White collar e blue collar per tipologia di diploma conseguito (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nella figura 8.7 si mostra il livello di retribuzione mensile netta per i lavoratori dipendenti per tipologia di diploma (l'intento è vedere il ritorno economico della scelta delle medie superiori, al lordo del conseguimento della laurea) e classe d'età, dove emerge con chiarezza come l'anzianità contrattuale influenzi positivamente la retribuzione. A parità di anzianità, le retribuzioni dei diplomati presso i licei e gli istituti tecnici sono sistematicamente superiori.

Figura 8.7 Retribuzione mensile dei lavoratori dipendenti (mediana in euro) per classe d'età e diploma (euro)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

8.2 La mobilità intergenerazionale dell'istruzione

Il mercato del lavoro italiano è, ancora oggi, caratterizzato da profonde disuguaglianze e, nonostante l'introduzione delle misure di sostegno al reddito, da un progressivo aumento della povertà assoluta, ovvero da fenomeni che colpiscono in particolare alcuni gruppi della popolazione, quali i giovani, le donne, e gli stranieri, e alcune aree geografiche, come ad esempio il Mezzogiorno. Tali disuguaglianze possono, almeno in parte, ascrivere alle trasformazioni che si sono susseguite negli ultimi due decenni sul mercato del lavoro: riduzione dell'occupazione a tempo pieno e a durata indeterminata, aumento dell'utilizzo delle forme di lavoro non standard, e diminuzione della retribuzione oraria (Istat 2022). Tale situazione ha interessato tutta la popolazione, ma alcuni soggetti risultano esserne maggiormente colpiti, ovvero: donne, giovani, lavoratori del Mezzogiorno, e stranieri.

Fra le leve più efficaci per ridurre le disuguaglianze e porre le basi per una società più equa e giusta si annovera l'investimento in istruzione e in formazione di qualità (Costituzione art. 3, 33 e 34). Una società giusta ed equa implica che sia l'impegno, e non le posizioni iniziali (quelli che Einaudi chiamava nel 1942 'eguali punti di partenza') o il contesto familiare, a determinare lo status socio-economico dell'individuo (Atkinson 1980; Kanbur e Stiglitz 2016). Il sistema educativo dovrebbe garantire a tutti i ragazzi e le ragazze l'opportunità di partecipare a processi di apprendimento efficaci, in grado di sviluppare le loro potenzialità e il loro talento separando così le loro prospettive da quelle della famiglia d'origine. L'allentamento del legame fra posizioni socio-economiche dei genitori e quelle dei figli, conseguente ad un maggior investimento in istruzione, determinerebbe un aumento della mobilità intergenerazionale. Tuttavia, diversi studi (Franzini e Raitano 2008; Fiorio e Leonardi 2010; Mandrone 2011; Cannari e D'Alessio 2018; Brunetti 2020) dimostrano che in Italia l'accesso all'istruzione non è distribuito equamente e che ciò condiziona il futuro di intere generazioni legandosi alla probabilità di inserirsi presto e bene nel mercato del lavoro. Questa evidenza viene interpretata come un fallimento della società nel raggiungimento dell'eguaglianza delle opportunità e, benché il livello medio di istruzione sia cresciuto negli ultimi cinquant'anni, il vantaggio relativo per chi proviene da famiglie più istruite non si è ridotto significativamente (Raitano 2008).

A partire da queste considerazioni, i dati PLUS 2021 consentono di offrire una descrizione della relazione che attualmente esiste in Italia tra il titolo di studio dei figli (al di sopra dei 30 anni di età) e quello dei genitori. Tale argomento ha infatti una particolare rilevanza dal momento che l'offerta di istruzione, almeno per quanto riguarda l'obbligo scolastico, è pubblica e ciò dovrebbe garantire maggiori opportunità e prospettive a bambini e a ragazzi provenienti da contesti deprivati.

Le analisi riportate di seguito intendono quindi fotografare il livello di trasmissione intergenerazionale del titolo di studio facendo ricorso sia alle matrici di transizione che ad un indicatore sintetico largamente utilizzato in letteratura per quantificare il grado di persistenza intergenerazionale (Shorrocks 1978).

Come descritto da Checchi *et al.* (1999) e Brunetti (2020), il concetto di catena di Markov costituisce il punto di partenza per il calcolo delle matrici di transizione, e fa riferimento ad un sistema dinamico nel quale la transizione da uno stato all'altro avviene su base probabilistica anziché deterministica. Entrando nel dettaglio della definizione delle matrici, indichiamo con k i possibili valori che la classe sociale (x) può assumere e p_{ij} la probabilità che un individuo, che si trova nella classe i al tempo t , transiti nella classe j al tempo $t+1$. Lungo la diagonale principale della matrice si distribuiscono le osservazioni definite 'immobili' poiché rimangono stabili all'interno della loro categoria sociale, mentre gli altri elementi della matrice identificano le osservazioni che hanno cambiato categoria sociale ('mobili'). Selezioniamo tutti gli individui, uomini e donne, con un'età compresa tra i 30 e 64 anni che hanno riportato le informazioni circa il titolo di studio sia del padre che della madre e definiamo tre coorti d'età: 30-39 anni (III coorte), 40-49 anni (II coorte), 50-64 anni (I coorte).

La tabella 8.3 riporta le probabilità di transizione dei figli rispetto ai loro padri per le tre coorti di età con le rispettive distribuzioni marginali: la distribuzione dei padri nell'ultima colonna e quella dei figli (capifamiglia) nell'ultima riga di ogni matrice. Data la differenza nella distribuzione delle probabilità di transizioni tra le varie righe di ciascuna matrice, evidente per tutte e tre le fasce di età, l'aumento degli anni di istruzione, a cui si è assistito nel corso degli ultimi decenni, non si è accompagnato ad una diminuzione delle disuguaglianze di istruzione: un figlio appartenente alla III coorte il cui padre ha conseguito la scuola dell'obbligo ha il 18% di probabilità di laurearsi contro il 30% o il 61% dei figli dei, rispettivamente, diplomati o laureati. Se guardiamo ai valori lungo le diagonali principali che misurano il livello di persistenza dei figli nella classe di origine, si nota che la prima e la seconda classe vanno progressivamente riducendosi (62% vs 51% e 40% per la prima, 65% vs 63% vs 54% per la seconda) a testimonianza dell'innalzamento della scolarità di lungo periodo. Diversamente, la probabilità di ottenere una laurea ha avuto un andamento altalenante: dalla prima alla seconda coorte aumenta mentre dalla seconda all'ultima diminuisce andando in parte a vantaggio della classe universitaria, ma in parte anche della classe inferiore (la probabilità di scendere verso il basso è pari al 23% per chi ha tra i 40 e i 49 anni di età, sale invece al 32% per i capifamiglia più giovani).

Gli elementi al di sopra e al di sotto della diagonale principale danno un'indicazione del tipo di mobilità a cui assistiamo: se verso l'alto o verso il basso. La tabella 8.1 suggerisce che, nel tempo, la probabilità di spostarsi verso classi superiori rispetto

a quella del proprio padre è aumentata, e si riduce quella di spostarsi verso una classe inferiore. In quest'ultimo caso, tuttavia, i 30enni di oggi, il cui padre ha un titolo di scuola terziaria, hanno una probabilità più alta di essere diplomati rispetto ai 40 e 50enni. Tale risultato potrebbe esser dovuto al fatto che molte famiglie considerano l'iscrizione all'università come un investimento molto rischioso sia perché il reddito alla fine degli studi è molto incerto, che a causa della veloce obsolescenza del tipo di laurea conseguita a causa dei repentini cambiamenti tecnologici.

Tabella 8.3 Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita (% e v.a.)

I COORTE				
Padre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	62,0	30,2	7,7	9.624.584
Diploma	16,5	64,5	19,0	2.749.701
Laurea o post-laurea	10,0	28,9	61,1	1.018.303
Totale	6.527.395	4.976.975	1.888.218	13.392.588
II COORTE				
Fino alla licenza media	50,7	38,1	11,2	5.355.244
Diploma	15,4	62,5	22,1	2.419.603
Laurea e post-laurea	8,5	23,0	68,5	876.651
Totale	3.160.576	3.753.635	1.737.287	8.651.498
III COORTE				
Fino alla licenza media	39,5	42,2	18,2	3.237.137
Diploma	15,6	54,0	30,4	2.602.384
Laurea e post-laurea	6,9	32,2	60,9	775.295
Totale	1.740.397	3.020.664	1.853.755	6.614.816

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La riduzione della persistenza nella trasmissione dei titoli di studio tra figli e padre è confermata anche dall'aumento del valore dell'indice di Shorrocks (I_s) per la coorte dei più giovani (tabella 8.4).

Tabella 8.4 Indice sintetico di mobilità (Padre/Figli) (%)

Indice\Coorte	I	II	III
I_s	37,0	39,0	48,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Fino a questo momento abbiamo considerato unicamente la relazione tra il titolo di studio del padre e quello dei figli. Tuttavia, un aspetto che non possiamo tralasciare è il ruolo che la madre ha rispetto alla scelta di investire o meno nell'istruzione dei propri figli. La crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro (Reyneri 2008) e i mutamenti che l'istituzione famiglia ha subito negli ultimi decenni da un lato hanno messo al centro del dibattito sulla mobilità sociale anche la questione di genere (Meraviglia 2013). Per questi motivi, la tabella 8.5 riporta le matrici di transizione calcolate per tutte e tre le coorti di età mettendo in relazione il livello di istruzione della madre e quello dei figli. In generale, si osserva una minor persistenza, confermata anche dall'indice di Shorrocks riportato nella tabella 8.5. Questa minor persistenza si traduce, però, in una maggior probabilità per i figli, la cui madre ha un diploma o una laurea, di ottenere un titolo di studio inferiore.

Tabella 8.5 Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita (% e v.a.)

I COORTE				
Madre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	59,4	31,7	8,9	9.699.732
Diploma	24,3	56,5	19,2	2.898.731
Laurea o post-laurea	10,6	32,1	57,4	818.646
Totale	6.554.453	4.973.912	1.888.744	13.417.109
II COORTE				
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	49,3	39,2	11,5	5.348.800
Diploma	17,7	58,9	23,4	2.357.899

Laurea o post-laurea	12,7	28,8	58,5	982.853
Totale	3.180.442	3.766.950	1.742.160	8.689.553
III COORTE				
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	40,9	41,5	17,6	3.044.445
Diploma	16,0	53,8	30,2	2.708.492
Laurea o post-laurea	9,6	34,1	56,4	896.050
Totale	1.766.424	3.024.283	1.858.279	6.648.987

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.6 Indice sintetico di mobilità (Madre/Figli) (%)

Indice\Coorte	I	II	III
I_5	42,0	44,0	50,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Un terzo elemento da tenere in considerazione è quello territoriale. La dimensione locale della disuguaglianza, e quindi della mobilità, è da tempo oggetto di un'ampia riflessione interdisciplinare sia a livello nazionale che europeo. Molti studi hanno documentato, in una pluralità di ambiti, gli squilibri esistenti, restituendo immagini puntuali della geografia delle disuguaglianze nel nostro Paese.

A questo proposito, i dati PLUS 2021 ci permettono di disaggregare per quattro macroaree – Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole – per ciascuna delle quali sono state calcolate le matrici di transizione distinguendo per coorte di età e per sesso del genitore. Partendo dalle matrici costruite per padre/figli, nel confronto tra aree territoriali, i valori lungo le diagonal principali delle tabelle 8.7-8.9 indicano una persistenza tra il titolo di studio del padre e quello dei figli molto più elevata per coloro che risiedono al Nord-Ovest e che possiedono il diploma o la laurea (60% e 64% vs 41% e 34% per il Sud). Le altre aree geografiche, ed in particolare il Mezzogiorno e le Isole, sono caratterizzate invece da una maggior probabilità dei figli di acquisire un titolo di studio inferiore rispetto a quello del proprio padre (31% e 44% nel Sud/Isole vs 9% e 30% nel Nord-Ovest per l'ultima coorte). Conseguentemente, risulta molto bassa la mobilità ascendente.

Tabella 8.7 Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Nord-Ovest (% e v.a.)

NORD-OVEST I COORTE				
Padre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	57,4	35,3	7,3	2.560.623
Diploma	19,0	60,3	20,6	748.660
Laurea o post-laurea	1,8	34,3	64,0	217.799
Totale	1.616.301	1.429.523	481.258	3.527.082
NORD-OVEST II COORTE				
Fino alla licenza media	52,7	36,8	10,4	1.511.796
Diploma	18,3	60,0	21,7	733.678
Laurea o post-laurea	8,4	33,8	57,8	211.527
Totale	948.677	1.068.667	439.657	2.457.001
NORD-OVEST III COORTE				
Fino alla licenza media	47,6	36,3	16,1	939.492
Diploma	22,5	48,5	29,1	701.242
Laurea o post-laurea	9,1	30,2	60,7	205.092
Totale	623.062	742.739	480.026	1.845.826

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.8 Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Nord-Est (% e v.a.)

NORD-EST I COORTE				
Padre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	92,6	6,1	1,3	1.418.072
Diploma	59,7	34,0	6,2	930.320
Laurea o post-laurea	39,0	26,3	34,7	364.540
Totale	2.011.762	498.409	202.761	2.712.931
NORD-EST II COORTE				
Fino alla licenza media	82,1	15,4	2,5	565.216
Diploma	57,1	37,6	5,3	705.472
Laurea o post-laurea	42,9	26,0	31,2	365.953
Totale	1.023.650	447.480	165.510	1.636.640
NORD-EST III COORTE				
Fino alla licenza media	76,1	21,8	2,1	302.757
Diploma	44,7	46,9	8,4	538.314
Laurea o post-laurea	35,1	40,2	24,7	351.538
Totale	594.322	459.871	138.415	1.192.609

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.9 Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Centro (% e v.a.)

CENTRO I COORTE				
Padre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	92,3	6,0	1,7	1.158.210
Diploma	57,1	35,1	7,9	1.047.547
Laurea o post-laurea	39,7	25,7	34,6	471.380
Totale	1.853.420	558.695	265.021	2.677.137
CENTRO II COORTE				
Fino alla licenza media	86,2	10,0	3,7	568.334
Diploma	51,8	42,7	5,5	813.751
Laurea o post-laurea	33,1	27,7	39,2	411.384
Totale	1.047.939	518.497	227.034	1.793.469
CENTRO III COORTE				
Fino alla licenza media	59,9	36,1	4,0	216.097
Diploma	46,0	44,6	9,4	594.376
Laurea o post-laurea	30,7	43,9	25,4	421.531
Totale	532.697	528.048	171.258	1.232.003

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.10 Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Sud e Isole (% e v.a.)

SUD E ISOLE I COORTE				
Padre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	90,8	6,7	2,6	2.334.812
Diploma	54,3	40,7	5,1	1.569.585
Laurea o post-laurea	39,9	26,2	33,9	571.040
Totale	3.198.778	943.937	332.722	4.475.437
SUD E ISOLE II COORTE				
Fino alla licenza media	89,3	8,7	2,0	1.078.348
Diploma	56,5	39,4	4,1	1.165.745
Laurea o post-laurea	29,0	32,0	39,0	520.294
Totale	1.771.860	719.948	272.580	2.764.387
SUD E ISOLE III COORTE				
Fino alla licenza media	79,1	17,6	3,4	598.482
Diploma	44,7	47,8	7,6	1.145.235
Laurea o post-laurea	31,0	43,5	25,6	600.661
Totale	1.170.625	913.223	260.530	2.344.378

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Le tabelle 8.11-8.14 riportano le probabilità di transizione dei figli rispetto alla propria madre. Così come documentato per l'analisi svolta a livello aggregato, la persistenza nei titoli di studio risulta minore tra madre e figli rispetto a quella tra padre e figli, e ciò vale per tutte e quattro le macroaree geografiche. Ancora una volta, la probabilità di scendere verso il basso raggiungendo quindi un titolo di studio inferiore a quello della generazione precedente è minore nelle regioni del Nord-Ovest rispetto alle altre zone d'Italia. In aggiunta, l'area meridionale e delle isole sembra essere la più penalizzata in termini di mobilità verso l'alto: per giovani (30-39 anni) che risiedono al Sud la probabilità di raggiungere la laurea se la madre è diplomata è pari al 9% contro il 31% di probabilità misurata per i giovani che risiedono al Nord-Ovest.

Queste evidenze documentano, non solo il diverso ruolo ricoperto da padre e madre, ma anche l'esistenza di un netto divario tra Nord e Sud del Paese, con le aree settentrionali caratterizzate al contempo da minore persistenza e maggiore

mobilità verso l'alto rispetto a quelle meridionali (si veda anche Acciari *et al.* 2019). Si conferma quindi che accanto alle opportunità occupazionali e alle condizioni della famiglia di origine, le chance di vita e il futuro di ragazzi e ragazze sono condizionati anche dal sistema di istruzione a cui essi accedono. Porre l'accento sulla dimensione territoriale è importante, se non addirittura essenziale, nell'ottica di proporre interventi di politica che mirino a ridurre le disuguaglianze tenendo conto delle peculiarità dei vari territori.

Tabella 8.11 Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Nord-Ovest (%)

NORD-OVEST I COORTE				
Madre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	54,9	36,3	8,8	2.579.486
Diploma	24,5	56,3	19,2	773.644
Laurea o post-laurea	4,2	36,1	59,8	175.796
Totale	1.613.382	1.435.672	479.871	3.528.925
NORD-OVEST II COORTE				
Fino alla licenza media	50,3	39,2	10,5	1.507.534
Diploma	23,2	53,6	23,1	708.585
Laurea o post-laurea	10,9	41,4	47,6	247.176
Totale	950.422	1.073.217	439.657	2.463.296
NORD-OVEST III COORTE				
Fino alla licenza media	48,6	36,5	14,9	925.634
Diploma	20,7	48,5	30,7	705.382
Laurea o post-laurea	14,2	30,1	55,7	228.458
Totale	628.547	748.719	482.207	1.859.473

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.12 Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Nord-Est (% e v.a.)

NORD-EST I COORTE				
Madre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post- laurea	Totale
Fino alla licenza media	89,9	7,5	2,5	1.424.993
Diploma	65,3	28,6	6,0	931.056
Laurea o post-laurea	45,5	30,3	24,2	366.150
Totale	2.056.544	484.399	181.256	2.722.199
NORD-EST II COORTE				
Fino alla licenza media	70,5	20,8	8,7	575.851
Diploma	57,2	35,1	7,6	703.875
Laurea o post-laurea	42,8	26,9	30,3	367.015
Totale	965.962	466.150	214.629	1.646.741
NORD-EST III COORTE				
Fino alla licenza media	65,2	33,2	1,6	306.539
Diploma	38,8	49,5	11,7	541.990
Laurea o post-laurea	31,7	41,9	26,4	352.092
Totale	521.939	517.478	161.204	1.200.621

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.13 Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Centro (% e v.a.)

CENTRO I COORTE				
Madre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post- laurea	Totale
Fino alla licenza media	91,1	7,9	1,0	1.183.682
Diploma	61,4	33,1	5,5	1.047.749
Laurea o post-laurea	45,6	29,6	24,9	471.759
Totale	1.936.704	580.043	186.443	2.703.190
CENTRO II COORTE				
Fino alla licenza media	84,7	12,0	3,3	575.822
Diploma	51,5	41,4	7,1	822.281
Laurea o post-laurea	31,4	33,0	35,6	413.298
Totale	1.040.573	545.715	225.113	1.811.401
CENTRO III COORTE				
Fino alla licenza media	63,6	22,0	14,4	219.471
Diploma	41,5	47,2	11,4	592.448
Laurea o post-laurea	25,5	45,9	28,6	422.492
Totale	492.965	521.849	219.598	1.234.412

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 8.14 Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Sud-Isole (% e v.a.)

SUD E ISOLE I COORTE				
Madre/Figli	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Totale
Fino alla licenza media	85,2	13,5	1,3	2.332.396
Diploma	56,7	37,8	5,5	1.559.435
Laurea o post-laurea	44,7	27,5	27,8	570.965
Totale	3.126.998	1.060.646	275.151	4.462.795
SUD E ISOLE II COORTE				
Fino alla licenza media	91,4	6,0	2,7	1.078.348
Diploma	58,1	36,0	5,8	1.167.576
Laurea o post-laurea	32,7	29,2	38,1	522.191
Totale	1.834.732	637.449	295.935	2.768.116
SUD E ISOLE III COORTE				
Fino alla licenza media	74,7	22,6	2,8	611.867
Diploma	41,1	49,6	9,2	1.141.126
Laurea o post-laurea	29,5	43,1	27,3	601.488
Totale	1.103.907	963.784	286.790	2.354.480

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Molteplici possono essere i fattori alla base dei risultati descritti: l'esperienza passata dei genitori e i vincoli di liquidità giocano un ruolo importante nelle scelte che le famiglie compiono durante l'adolescenza dei propri figli. L'elevata avversione al rischio mostrata dalle famiglie meno istruite può, inoltre, indurre i genitori a non investire nell'istruzione del proprio figlio. Infine, una bassa domanda di forza lavoro qualificata può alimentare un forte mismatch per chi ha conseguito un titolo di istruzione terziaria, tale da costituire un ulteriore ostacolo agli investimenti in capitale umano e alimentare la fuga dei cervelli prodotti dal nostro Paese. Sarebbe quindi importante avviare una riflessione sul perché in Italia i rendimenti dell'istruzione siano più bassi di quelli registrati in altri paesi OCSE, andando così a ridurre la mobilità sociale, ovvero la possibilità di raggiungere posizioni elevate per soggetti provenienti da contesti svantaggiati.

8.3 L'investimento formativo di disoccupati e inattivi

Numerose misurazioni del capitale umano nelle sue molteplici dimensioni a livello europeo relegano il nostro Paese agli ultimi posti: sia in termini di livelli di educazione formali conseguiti nel sistema scolastico, sia in termini di competenze e conoscenze possedute. Inoltre, paradossalmente, i livelli di partecipazione a corsi di formazione, e di aggiornamento professionale e le iniziative di apprendimento non tradizionali (come l'e-learning) sono più alti per gli occupati rispetto ai non occupati. E la debolezza dell'Italia spesso richiama la capacità dei sistemi dell'istruzione e della formazione di realizzare i necessari investimenti in competenze per gli occupati e per chi non lo è o è distante dal mercato del lavoro. Negli ultimi anni, tuttavia, diversi interventi hanno introdotto sostanziali modifiche nella costruzione del sistema di apprendimento con un'attenzione anche alle categorie di utenti maggiormente vulnerabili. D'altro canto, la nuova ridefinizione e riorganizzazione ha anche messo in luce alcuni elementi di criticità che riguardano in particolare la persistenza dei divari territoriali, il problema della governance, la carenza di competenze digitali e di adeguate infrastrutture informatiche (Inapp 2021). In tal senso interviene anche il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che punta a superare le disuguaglianze attraverso un consolidamento del sistema e focalizzando appunto l'attenzione sulla riduzione dei divari territoriali e sulle possibilità di accesso alla formazione delle diverse tipologie di individui.

Se da una parte è vero che l'offerta in termini formativi sembra rispondere alle esigenze di innalzamento delle competenze e di riqualificazione, dall'altra il nodo centrale è la persistenza di bassi livelli di partecipazione degli adulti alle diverse occasioni di apprendimento. Due degli elementi che possono far luce su questa scarsa partecipazione sono la mancanza di fiducia nel ritorno dell'investimento formativo e la capacità di agire le competenze acquisite con la formazione in ambito lavorativo (Inapp 2021). Ma accanto a questi temi vi è certamente anche quello relativo al problema dell'esercizio dei diritti di cittadinanza da parte degli individui in condizioni di esclusione e di marginalità, in cui la formazione è la chiave per poter rientrare nel sistema socio-economico e per i quali invece la partecipazione è sempre più bassa (Inapp 2021).

La Commissione europea ripone grande attenzione alla dotazione di competenze e conoscenze dei cittadini europei, considerandola la pietra angolare per una società della conoscenza, pertanto tra i target europei vi è anche quello dell'innalzamento della quota di individui che partecipano ad iniziative di apprendimento: dal 47% nel 2025 al 60% per il 2030, calcolato relativamente alla fascia d'età tra i 25 e i 64 anni per i dodici mesi precedenti l'intervista (Consiglio dell'Unione europea 2021).

Tramite l'Indagine PLUS è possibile conoscere la quota di individui che ha partecipato a corsi di formazione o di aggiornamento professionale riferita appunto ai dodici mesi precedenti l'intervista e alla fascia tra i 18 e i 74 anni.

Il dato complessivo sullo svolgimento di attività formative (figura 8.8) si attesta intorno al 19% (sommando chi ha partecipato a un solo corso e chi a più di uno). Una percentuale che continua ad essere molto al di sotto del target europeo. Negli ultimi dieci anni il tasso di partecipazione ha avuto un andamento altalenante, ma tendenzialmente in crescita, ma tra il 2019 e il 2020 ha subito una diminuzione per poi risalire nel 2021 (cfr. Eurostat Database).

Tale andamento potrebbe essere legato sia ai confinamenti imposti dal lockdown, sia ai mancati rinnovi contrattuali, che potrebbero aver costituito un ostacolo ad un maggiore investimento in termini formativi.

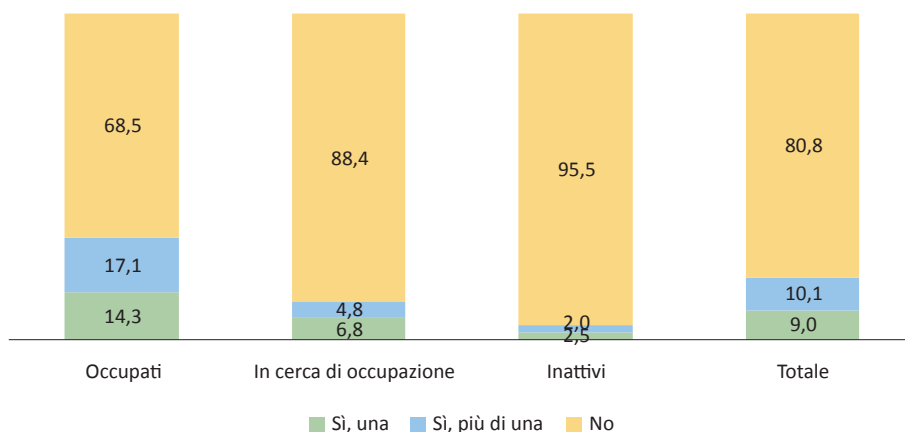
L'effetto negativo della pandemia è evidente anche guardando a quanto accaduto nella PA in cui tra il 2017 e il 2020 le iniziative formative sono diminuite del 20% e dell'8,8% in termini di partecipanti (Istat 2022), soprattutto in ragione dal calo della formazione in presenza.

La disaggregazione del dato rispetto alla condizione occupazionale offre un quadro molto composito in cui, come atteso, per gli occupati i livelli sono decisamente più elevati rispetto agli inattivi².

Continua a stupire il bassissimo tasso di partecipazione formativa riferito alle persone in cerca di lavoro e la distanza che lo separa da quello relativo agli occupati. A livello medio europeo, addirittura, per i disoccupati si rilevano livelli di formazione (seppur di poco) superiori rispetto a quelli che si registrano per gli occupati e; in alcuni paesi le differenze nei tassi risultano particolarmente ampie: 31% contro 22% in Danimarca, 11% contro 8% in Germania, 47% contro 33% in Svezia (Eurostat). Nonostante gli impegni e le diverse iniziative finalizzate a migliorare l'occupabilità, in Italia tuttavia ancora non si riesce a rendere l'investimento nell'apprendimento un sostegno e un fattore importante nel trovare un lavoro o nell'evitare l'obsolescenza delle competenze.

² Lo scostamento dal dato Istat (2021) è anche frutto della differente e più ampia definizione di persone in cerca di occupazione che utilizza PLUS (per approfondimenti v. cap. 11) che ha come conseguenza un certo travaso degli inattivi più vicini al mercato del lavoro nell'aggregato dei disoccupati e, d'altro canto la maggiore distanza dal mercato del lavoro degli inattivi.

Figura 8.8 Partecipazione ad attività formative per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Nell'ultima decade l'indicatore sulla partecipazione ad attività formative è andato crescendo in termini complessivi (seppur in modo contenuto e altalenante anche in relazione alla pandemia), ma purtroppo non ha riguardato tutte le categorie e, soprattutto quelle più vulnerabili; permane ancora, infatti, una penalizzazione rispetto ad alcune caratteristiche socio-demografiche (Inapp 2021) e, come visto per i collettivi più distanti dal mercato del lavoro.

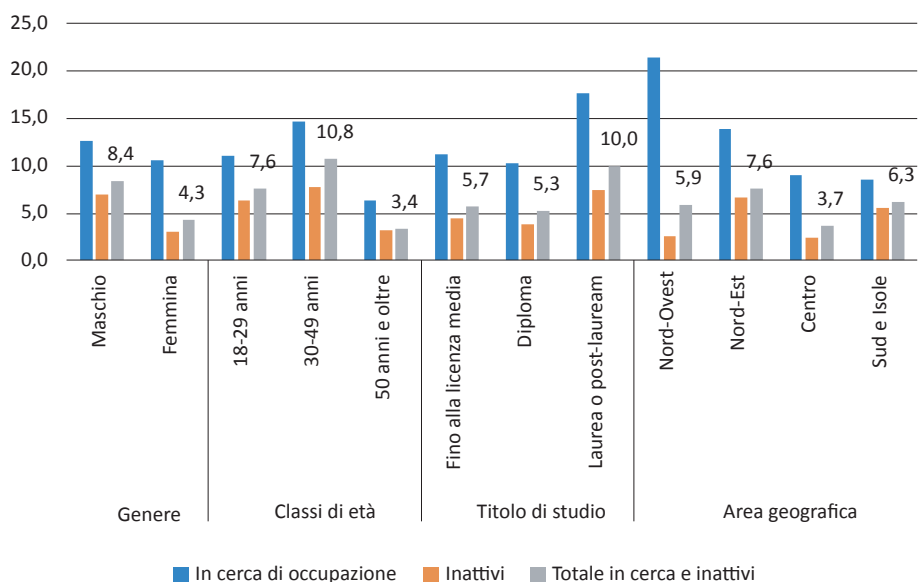
Le analisi che seguono si concentrano sulla componente non occupata della popolazione, proprio per mettere in luce le situazioni e le condizioni di maggiore fragilità, mentre si rimanda al paragrafo 8.4 per il dettaglio riferito agli occupati. In linea generale in Italia le caratteristiche personali influenzano la partecipazione ad attività formative: risulta maggiore tra le donne, tra le persone con titoli di studio più elevati e molto contenuta nella fascia d'età più matura. Tali dinamiche sembrano caratterizzare anche gli altri Paesi europei, seppur con meno intensità e, soprattutto considerando gli individui con bassi livelli d'istruzione e gli occupati anche con basse qualificazioni (Anpal e Inapp, 2021). I dati relativi alla popolazione degli inattivi e delle persone in cerca di lavoro disaggregati rispetto ad alcune variabili sociodemografiche (figura 8.9) conferma il peso delle classiche determinanti seppur con una direzione non sempre coincidente. All'interno di questo collettivo, infatti, tra le donne sono minori le quote di partecipazione (4,3% contro l'8,4 relativo agli uomini). Il gap di genere si acuisce ancora di più se guardiamo nello specifico alla sola popolazione inattiva che mostra come ben quattro punti percentuali separino le quote di donne e uomini.

Anche le classi di età di appartenenza risultano un fattore determinante che penalizza specialmente gli over 50 per i quali si registra, in generale, uno stallo in termini di trend (Anpal e Inapp 2021) soprattutto se sono nella condizione di inattività (3,2%).

Come evidenziato, il tasso di partecipazione è fortemente condizionato dal titolo di studio e il possesso di una laurea costituisce un elemento 'premiante' in particolare nel caso delle persone in cerca di occupazione che hanno un tasso di partecipazione più che doppio degli inattivi laureati.

Guardando alla dimensione territoriale, il Nord-Est mostra quote più elevate di partecipazione, seguito dalle regioni del Sud e delle Isole. Distinguendo rispetto alla situazione occupazionale, tra le persone in cerca di lavoro del Nord-Ovest si osservano i tassi più alti (21,4%). Le analisi descrittive non consentono di far emergere nessi di causalità, pertanto al fine di valutare se l'investimento in formazione avrà avuto un ruolo, ad esempio, nel favorire l'inserimento occupazionale, si rimanda a successive analisi inferenziali che saranno anche realizzate sulla componente panel dell'indagine PLUS.

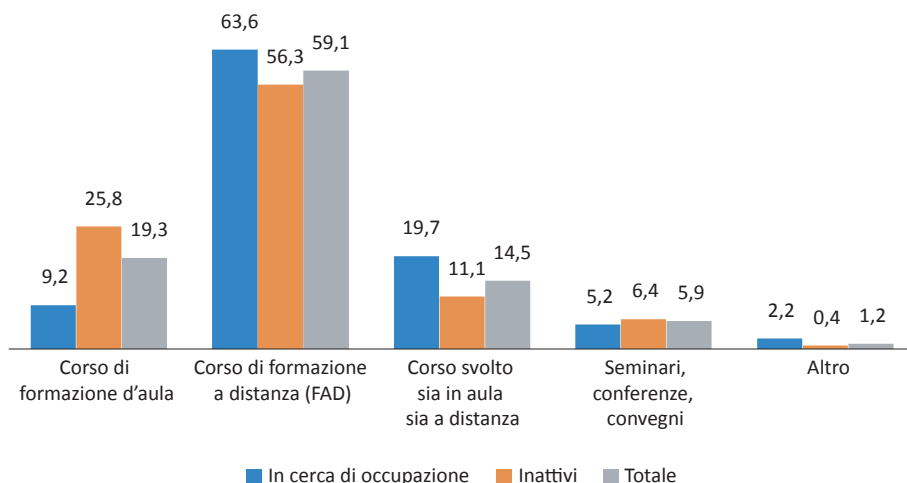
Figura 8.9 Partecipazione ad attività formative per condizione occupazionale, genere, età, titolo di studio e area geografica, individui in cerca di lavoro e inattivi (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In merito alla tipologia di svolgimento delle attività formative, la modalità più diffusa è quella della formazione a distanza (figura 8.10) che, d'altro canto, come noto ha avuto un'esplosione dall'inizio della pandemia. Gli inattivi, rispetto alle persone in cerca di occupazione, hanno partecipato meno attraverso attività da remoto e maggiormente con modalità formative tradizionali (25,8% contro il 9,2% dei disoccupati). Tale evidenza potrebbe essere legata anche ad una mancanza di competenze digitali o di strumenti informatici da parte della popolazione inattiva che impedisce proprio la fruizione stessa di una formazione a distanza. Questa lettura può avere anche un riscontro nel fatto che anche nel caso di una formazione di tipo misto (un po' in aula e un po' a distanza) le quote riferite agli attivi sono decisamente inferiori a quelle che si registrano per le persone in cerca di lavoro.

Figura 8.10 Tipologia di attività formativa svolta per condizione occupazionale (%)

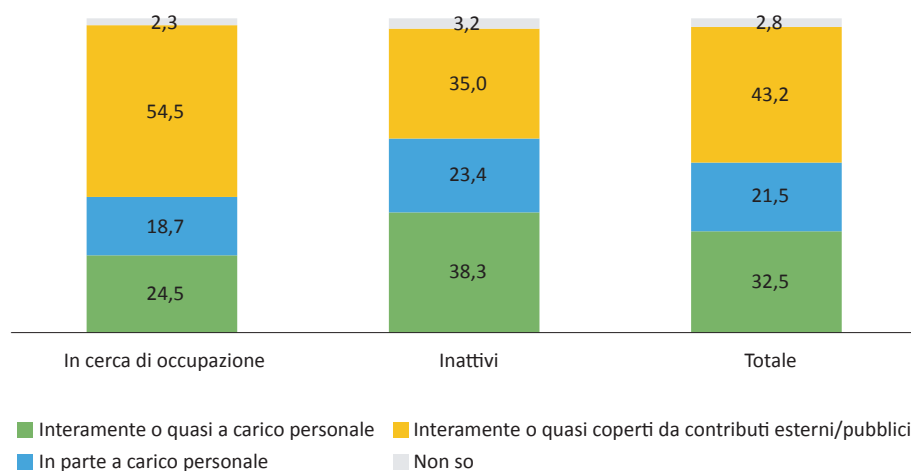


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Al fine di contestualizzare meglio la dimensione dell'investimento sembra utile osservare quali siano state le modalità di finanziamento delle diverse attività di apprendimento. Oltre al 43% ha fatto ricorso a contributi diversi e anche di natura pubblica, ma quasi il 33% ha sostenuto personalmente le spese (figura 8.11). Per gli inattivi l'impegno di risorse personali è stato più oneroso che non per le persone in cerca di occupazione in quanto molto più bassa (circa 20 punti percentuali in meno) la quota di attività finanziate da contributi esterni e pubblici.

Queste dinamiche, unite a quanto evidenziato in merito alla disaggregazione territoriale (v. figura 8.9) che vede il Nord come il luogo in cui è più elevata la partecipazione ad attività formative (soprattutto per le persone in cerca di occupazione) può avere avuto un ruolo anche la programmazione dei POR Fondo sociale europeo e, in particolare quella riferita agli obiettivi di promozione di un'occupazione sostenibile e di qualità (OT8) e dell'investimento per un apprendimento permanente (OT10). Proprio in riferimento a questi due obiettivi tematici, le regioni e province autonome più sviluppate mostrano migliori performance in termini finanziari e, in particolare si distinguono Emilia-Romagna, Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, la Provincia autonoma di Trento, Toscana e Veneto. D'altro canto, anche le specifiche iniziative regionali di sostegno agli adulti non occupati possono aver rappresentato un modo per incentivare l'apprendimento contribuendo alle spese. Un riferimento è ad esempio quello del Veneto che finanzia voucher per i servizi formativi che possono coprire i costi in modo parziale o totale (Anpal e Inapp 2021).

Figura 8.11 Modalità di copertura dei costi dell'attività formativa svolta per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La lettura dei livelli di partecipazione ad attività formative degli adulti conferma, dunque, come alcune variabili continuino ad essere fortemente condizionanti e rappresentino fattori che limitano l'accesso alle diverse opportunità, ma anche le modalità stesse di partecipazione.

Tutt'ora si soffre la mancanza di una strategia che coinvolga i diversi livelli e settori e che possa quindi operare per la riduzione delle disuguaglianze nell'accesso soprattutto per le categorie più deboli (Anpal e Inapp 2021).

Queste dinamiche sono presenti anche negli altri Paesi europei, ma in Italia sono decisamente più consistenti e questo, nonostante sia da tempo che il tema delle esigenze di apprendimento è al centro delle agende. Negli ultimi anni vi è stato un aumento dell'investimento in formazione continua anche in termini finanziari, ma forse l'attenzione ai bisogni di apprendimento degli adulti (soprattutto se non occupati) sembra aver avuto un minor favore rispetto a quella destinata al ruolo dell'impresa (Anpal e Inapp 2021).

Va da sé che occorrerebbe ripensare e reindirizzare gli interventi, orientandoli maggiormente verso un aumento degli investimenti nei confronti delle persone maggiormente vulnerabili e in modo trasversale alle età.

8.4 La partecipazione ad attività formative degli occupati

È divenuto oramai quasi un luogo comune asserire che le competenze e le conoscenze siano alla base del vantaggio competitivo delle organizzazioni nel mercato globale di oggi. Secondo questa linea di ragionamento, di per sé altamente condivisibile, nella società iper-cognitiva attuale, la formazione continua, svolta sui luoghi di lavoro, vi svolge l'obiettivo precipuo di migliorare le competenze dei lavoratori occupati al fine del pieno raggiungimento degli obiettivi aziendali, riuscendo a ottimizzare l'apporto degli individui e dei gruppi occupazionali. Oltre a rispondere a bisogni immediati relativi alla messa in produzione di nuovi prodotti e servizi, a modifiche inerenti l'organizzazione del lavoro nonché all'introduzione delle nuove tecnologie la formazione degli occupati, quando intesa in una visione sostanzialmente olistica, può favorire, a lungo termine, la crescita professionale dei lavoratori stessi creando i presupposti per indirizzarli verso ruoli futuri connotati da maggiore responsabilità e autonomia. Ma si può tradurre anche in aumenti retributivi o in un'accresciuta mobilità occupazionale verso altre aziende. Oppure può riverberarsi positivamente su diversi altri aspetti quali, se non proprio favorire un incremento della produttività quanto meno di innalzare il volume di attività dell'impresa.

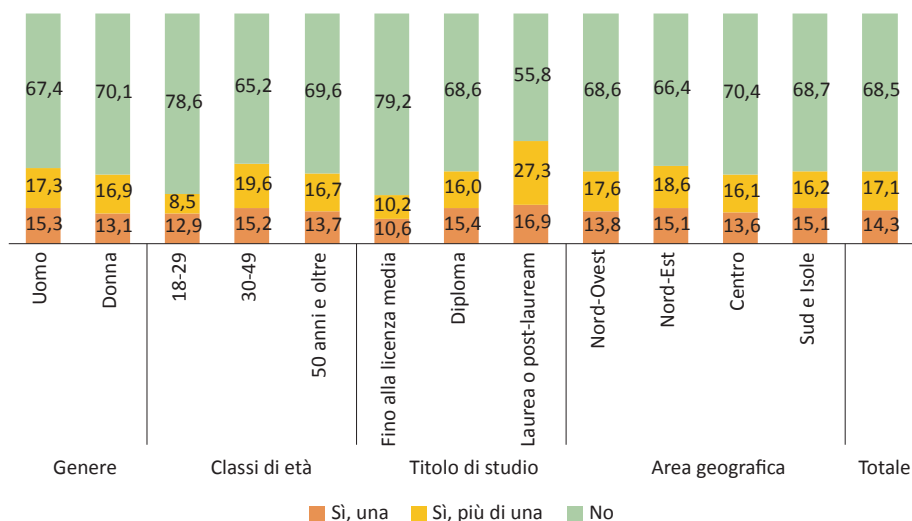
In questo contesto generale, è dunque importante rilevare la percezione che gli occupati hanno dell'attività formativa e di quanta parte essa svolga sui luoghi di lavoro. Appare proficuo indagare, difatti, alcuni aspetti significativi quali la partecipazione, le tipologie dei corsi effettuati, i costi degli stessi ecc. Ciò permetterà di sondare, in maniera indiretta, anche quanto le imprese italiane fanno assegna-

mento sulla formazione continua e quanto la considerino una leva strategica per l'ulteriore sviluppo aziendale.

Iniziando l'analisi dei dati, dalla figura 8.12 è possibile inferire la prima area presa in considerazione: la partecipazione, declinata per alcune variabili strutturali. Se il genere e la circoscrizione geografica non sembrano essere così rilevanti ai fini dell'accesso ai corsi di formazione le classi di età e il titolo di studio forniscono alcuni spunti interessanti in questa che è una tipica analisi esplorativa. In base ai dati, i giovani di 18-29 anni sono quelli che hanno partecipato meno a un'attività formativa, sia se si prende in considerazione un solo corso oppure più di uno. Il dato cumulativo di ambedue fa registrare un 21,4% contro un valore medio del 31,4%. Ciò potrebbe significare che gli intervistati abbiano appena completato un percorso formativo formale quale un diploma o una laurea e non sentano la necessità di colmare eventuali lacune in tema di nuove competenze/capacità professionali e, ancor meno, quello di approfondire le conoscenze di base che si sono dirozzate in ambito universitario o di scuola secondaria superiore. La partecipazione alle attività formative è maggiore nella classe centrale di età (30-49 anni), vale a dire per coloro che sono nel pieno 'fulgore' della loro attività lavorativa con un dato cumulato di uno e più corsi (34,8%) e con un dato disaggregato che vede primeggiare la plurima partecipazione rispetto allo svolgimento di un singolo corso (19,6% di contro a 15,2%). Il ricorso alla formazione continua è rilevante anche nella classe degli over 50 (dato cumulato del 30,4%) e ciò potrebbe essere messo in relazione con la necessità di continui cicli di *upskilling* e di *reskilling*. Anche in questa classe prevale la partecipazione plurima a diverse attività formative rispetto al singolo corso.

La seconda variabile strutturale è legata al titolo di studio e si vede assai bene come essa segua la qualificazione formale: più si è qualificati e più si rincorre un'attività formativa, all'interno di un quadro generale connotato da una sorta di credenzialismo spinto che connota la società attuale. Si passa, difatti, da un dato cumulato degli occupati con un titolo di licenza media di 10 punti inferiore al valore medio (20,8%) a quello dei diplomati esattamente in linea con il valore medio (31,4%) e, infine, a quello dei laureati e post-laureati con una percentuale superiore del 12% (44,2%). Anche in questo caso, più è elevata la qualificazione formale e più si ricorre all'attività formativa, soprattutto plurima.

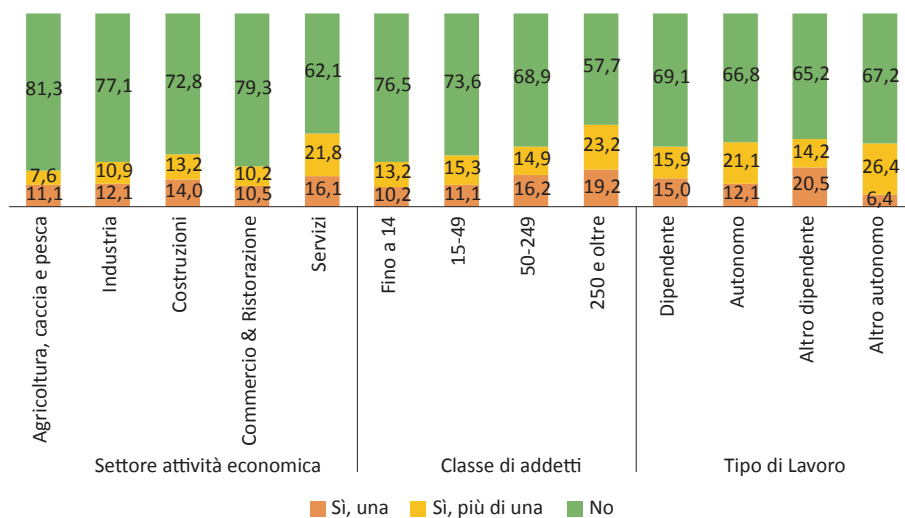
Figura 8.12 Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per genere, classe d'età, titolo di studio e area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Rispetto ad altre variabili strutturali, desumibili dalla figura 8.13, tra i settori economici si può evidenziare non solo il basso ricorso alla formazione del comparto dell'Agricoltura, caccia e pesca (anche in riferimento alla partecipazione ai corsi plurimi), valore che potrebbe non essere sorprendente ma lo è senz'altro quello dell'Industria (dato cumulativo del 23%). Un valore maggiormente elevato viene fatto registrare dal settore delle Costruzioni (27,2%) e ciò potrebbe essere dovuto alla forte incidenza della formazione a carattere obbligatorio che viene svolta in azienda per adempiere a impegni di legge. Anche il valore del settore Commercio e ristorazione (20,7%) può essere inquadrato all'interno del generalizzato basso ricorso alla formazione continua che contraddistingue il sistema produttivo nazionale rispetto ad altri paesi economicamente sviluppati. L'unico settore che fa registrare dei valori sopra il dato medio, tra quelli qui considerati, è quello dei Servizi (37,9%). Ciò potrebbe significare che è soprattutto nei servizi avanzati, in cui è massima la presenza di lavoratori altamente qualificati, che vi è la necessità del ricorso alla formazione sia da parte di lavoratori che delle imprese al fine di tenere il passo delle nuove tecnologiche, delle modifiche organizzative e della creazione di servizi/prodotti sempre più innovativi. In questo senso, si possono considerare i servizi finanziari e bancari, le telecomunicazioni, le attività di consulenza e di ricerca avanzate ecc.

Figura 8.13 Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per settore economico di attività, classe di addetti e tipo di lavoro (%)



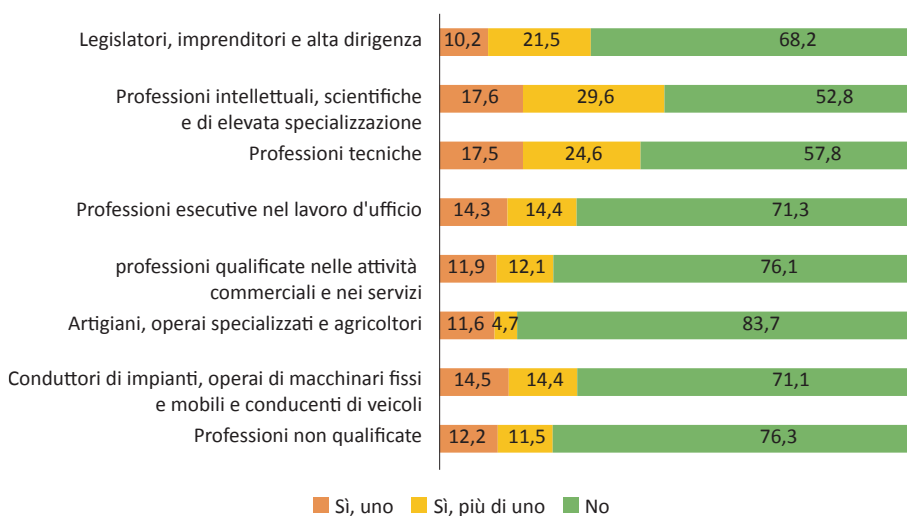
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In questo senso, anche la classe dimensionale delle imprese gioca un ruolo significativo con le medie (31,1%) e soprattutto le grandi imprese (42,4%) a rappresentare le organizzazioni dove si investe maggiormente in formazione continua. Anche nelle grandi imprese la partecipazione a corsi plurimi fa registrare il valore più elevato.

Un approfondimento riguardo alle professioni/occupazioni è possibile desumerlo dalla figura 8.14. Sono soprattutto gli occupati appartenenti al grande gruppo delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (47,2%) e il grande gruppo delle Professioni tecniche (42,1%) a fare registrare le percentuali maggiori e, anche in questo caso, la partecipazione plurima a più corsi formativi è quella più utilizzata. Vale qui sottolineare che il valore minore di ricorso all'attività formativa è quello fatto registrare dal grande gruppo Artigiani, operai specializzati e agricoltori (16,3%). Tale valore è così basso, addirittura minore di quello del settimo grande gruppo dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e conducenti di veicoli (28,9%) e da quello dell'ottavo grande gruppo, delle Professioni non qualificate (23,7%), che si può qui svolgere una breve considerazione. Al netto delle occupazioni degli artigiani e degli agricoltori, difatti, in questo grande gruppo si trovano le occupazioni di riferimento appartenenti al sistema produttivo industriale nazionale, da considerare all'interno del paradigma conosciuto come

Industria 4.0, e, come visto in precedenza, esso sembra quasi del tutto impermeabile alla formazione continua. La lavorazione di produzioni tradizionali, così come è stata sin qui svolta dalle imprese italiane, ha sicuramente rappresentato un punto qualificante nella divisione internazionale del lavoro ma, oggigiorno, essa sembra mostrare tutti i suoi limiti. A questo riguardo, essa dovrebbe avvalersi di un ineludibile processo di implementazione di innovazioni tecnologiche e di tecniche quali, *in primis*, quelle relative all'intelligenza artificiale al fine di cogliere appieno le possibilità offerte dalla duplice transizione digitale ed ecologica e dai nuovi equilibri di carattere geo-politico che il conflitto russo-ucraino e le crescenti tensioni nell'Indo Pacifico non faranno che accentuare sempre più.

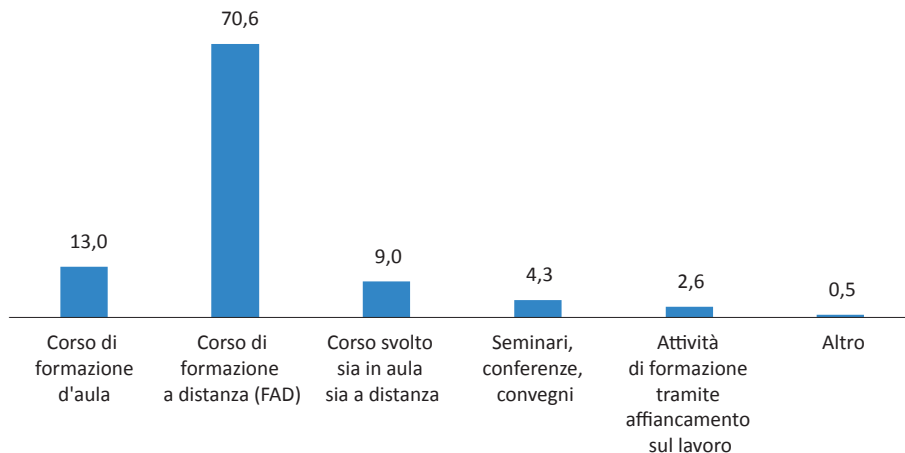
Figura 8.14 Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per professioni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La seconda area presa in considerazione, in questa breve disamina, è quella delle modalità di svolgimento dei corsi di formazione continua (figura 8.15) da cui si evince che la formazione a distanza (FAD) vi ha giocato un ruolo di assoluta predominanza. Ciò non può che essere strettamente legato alla crisi pandemica, iniziata nel 2020, con tutto ciò che ha comportato in termini di lockdown e di distanziamento sociale. Tutte le altre tipologie sono residuali e ciò rappresenta senz'altro un radicale stravolgimento delle usuali modalità di realizzazione dei corsi di formazione continua.

Figura 8.15 Modalità di svolgimento delle attività formative svolte (%)

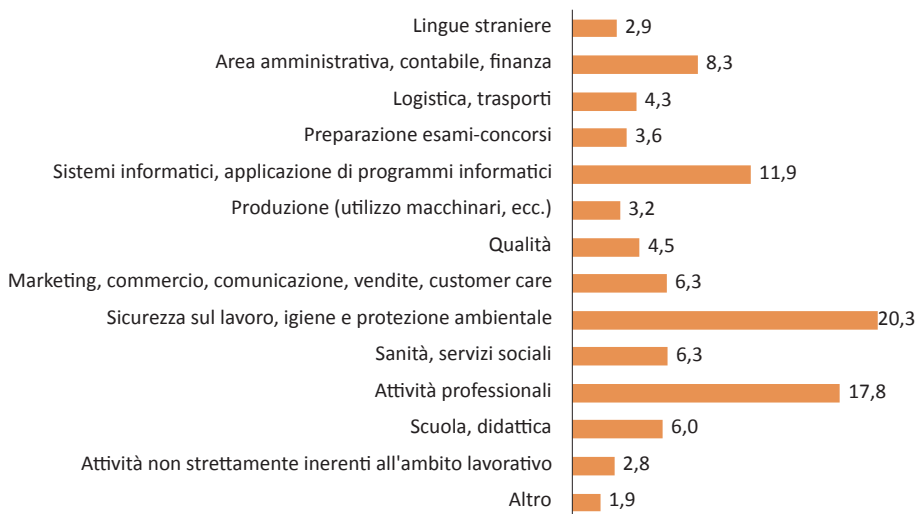


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

La terza area è quella dei contenuti dell'attività formativa (figura 8.16) è così come si evince da altre indagini in materia quale quella di Inapp INDACO (Anpal e Inapp 2021) la maggioranza degli occupati indica nei corsi relativi alla Sicurezza sul lavoro, igiene e protezione ambientale la tematica principale a cui ha partecipato, con un valore percentuale del 20,3%. Tra gli altri due contenuti più frequentati, che fanno segnare un dato superiore al 10%, vi sono Attività professionali (17,8%) e Sistemi informatici e applicazione di programmi informatici (11,9%). Anche da questa domanda emerge che la formazione continua in tema di Produzione (utilizzo di macchinari ecc.) non è per nulla preponderante con uno scarno 3,2%. Stesso discorso per quanto riguarda la Qualità (4,5%). Anche le Attività non strettamente inerenti all'ambito lavorativo sono residuali (2,8%).

Quali conclusioni trarre da questi dati, non troppo lusinghieri, vale a dire un basso ricorso all'attività formativa da parte degli occupati. L'attività più comune è quella relativa a un precettistico adempimento agli obblighi di legge e alla formazione/manutenzione di competenze tecnico-specialistiche, spesse volte, solo idiosincratice al contesto aziendale. Seguono le competenze informatiche, che oggi giorno si potrebbero definire come competenze digitali e quelle relative all'ambito dell'Area Amministrativa, contabile, finanza (8,3%).

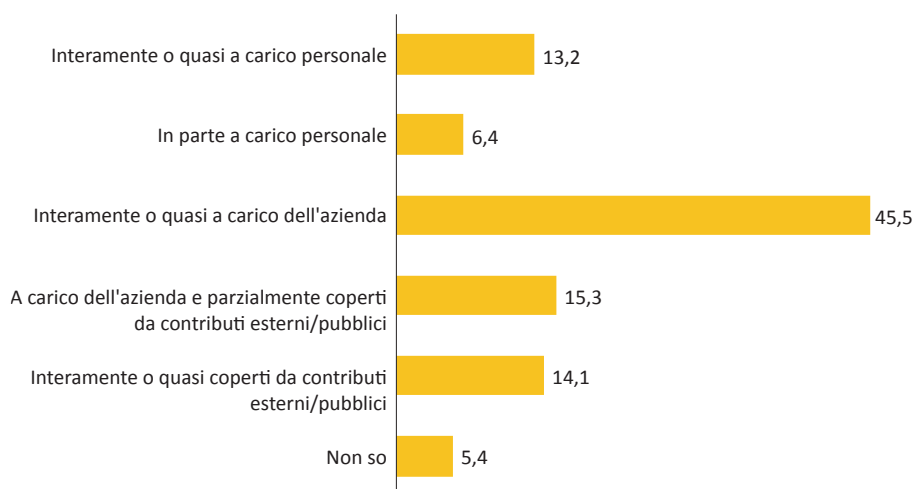
Figura 8.16 Contenuti dell'attività formativa svolta (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

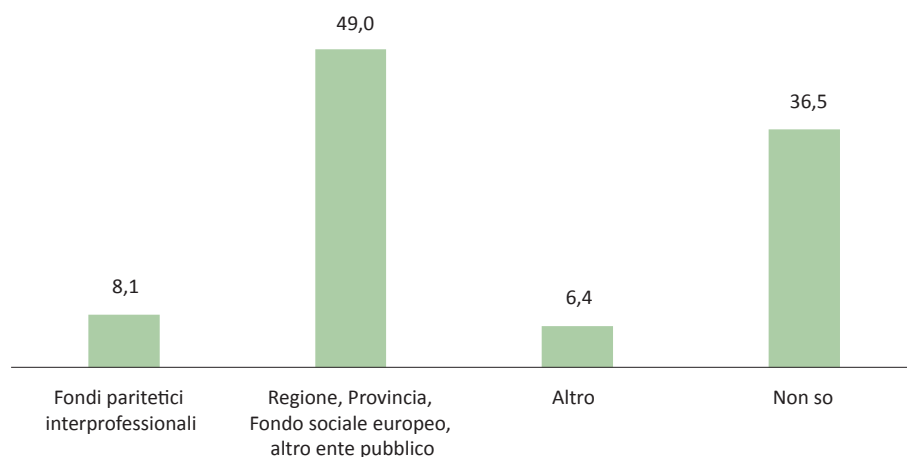
La penultima area indagata è quella relativa ai costi delle attività formative (figura 8.17). In questo caso, trattandosi qui del gruppo degli occupati, esse sono interamente o quasi a carico dell'azienda (45,5%). Poco più di un decimo (13,2%) sono interamente o quasi a carico degli intervistati. Una percentuale vicina al 30% dei costi sostenuti per l'attivazione dei corsi è interamente o parzialmente coperta da contributi esterni/pubblici. Da ciò si vede come l'impresa italiana non è molto propensa a investire nella formazione continua dei propri dipendenti e tale tesi sembra essere avvalorata dalla disamina della figura 8.18. Da essa si evince che quando i costi formativi sono a carico dell'azienda essi vengono coperti, nella metà dei casi, da finanziamenti da parte di organismi pubblici quali Regioni, Province o altri Enti oppure dalle risorse messe a disposizione del Fondo sociale europeo (FSE).

Figura 8.17 Modalità di copertura dei costi dell'attività formativa svolta (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 8.18 Modalità di finanziamento dei costi dell'attività formativa se a carico dell'azienda (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

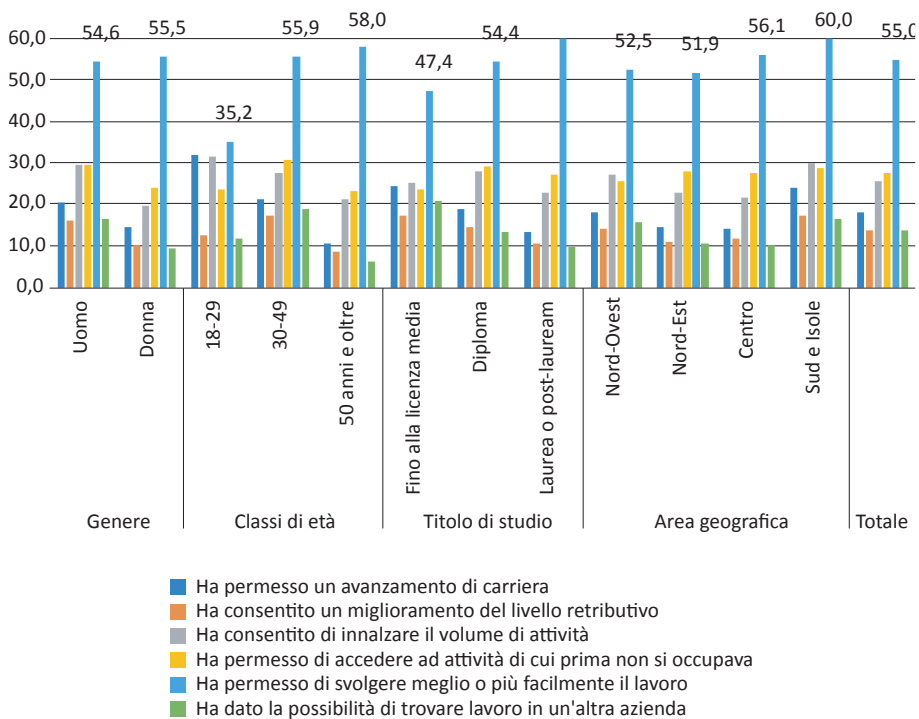
L'ultima area indagata in questo breve paragrafo è relativa agli effetti intesi in senso lato che la formazione continua ha avuto su coloro che l'hanno effettuata. Ciò permette di rispondere, almeno in via di prima approssimazione, a quanto si sosteneva in ipotesi ad inizio paragrafo, ovvero se l'attività formativa potesse dare luogo o meno a un avanzamento di carriera, a un miglioramento retributivo o ad altri aspetti precipi nella vita professionale di un lavoratore. Dai dati desumibili dalla figura 8.19 si vede come tale eventualità si sia verificata solo in minima parte. Un avanzamento di carriera si è avuto in una percentuale significativa solo nel caso della classe di età 18-29 anni (31,9%) rispetto a un dato medio generale del 18,1%. Ciò potrebbe essere collegato all'aver frequentato un corso propedeutico a un inserimento in azienda ed esso potrebbe anche aver consentito di innalzare il volume di attività sul posto di lavoro (31,6%).

In generale, ciò che emerge è che nella grande maggioranza dei casi (con un dato medio del 55,0%) l'attività formativa continua ha permesso di svolgere meglio o più facilmente il proprio lavoro. Ciò sembra confermare la sua funzione precipua: quella di ottimizzare e migliorare il flusso lavorativo. Un esempio di tale funzione potrebbe essere, difatti, all'opera nel caso della classe di età over 50, la quale fa registrare il dato più elevato (58,0%). Non sembra essere significativa invece una funzione di *upskilling* e di *reskilling*, la quale seppur essenziale in tempi di forti innovazioni tecnologiche e di cambiamenti organizzativi, fa registrare sempre nel caso della classe over 50 un valore del 23,1%, ovvero nel permettergli di farlo accedere ad attività lavorative di cui prima non si occupava. Questo perché il passaggio tra mansioni assai differenti comporta un expertise che non è possibile acquisire in tempi brevi e non sempre solo mediante dei corsi formativi: vi sono implicati, difatti, una molteplicità di fattori motivazionali e organizzativi che non abbiamo qui lo spazio per esaminare.

Anche riguardo alla tesi di un aumento della produttività sui luoghi di lavoro, essa appare non essere confermata dai dati in quanto la risposta all'item 'ha consentito di innalzare il volume delle attività' non fa registrare dei valori percentuali di un certo rilievo a eccezione della classe di età 18-29 (31,6%), come già detto in precedenza.

Anche la possibilità di trovare un altro lavoro grazie allo svolgimento dell'attività formativa fa registrare un dato percentuale piuttosto basso (13,6%) ed esso fa segnare dei valori superiori alla media solo nel caso degli occupati in possesso di un titolo di studio fino alla licenza media (21,0%) e della classe di età 30-49 anni (18,9%).

Figura 8.19 Aspetti su cui ha inciso positivamente la partecipazione ad attività formative per genere, classe d'età, titolo di studio e area geografica (%)



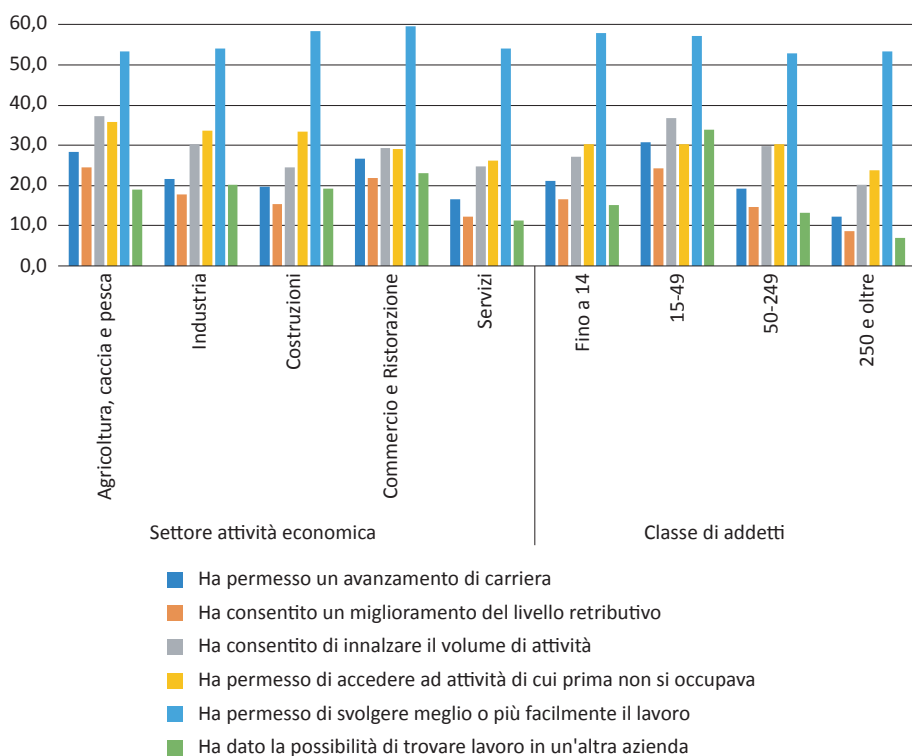
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Per quel che concerne un'analisi di genere, tutte le variabili citate mostrano una spiccata tendenza a favorire gli uomini piuttosto che le donne per tutti gli aspetti sin qui considerati, a eccezione dell'item "ha permesso di svolgere meglio il proprio lavoro", il che peraltro conferma tale discriminazione. Vale a dire di una possibilità maggiore di sfruttare l'attività formativa per il segmento degli occupati uomini rispetto a quello delle donne, soprattutto per quanto riguarda gli avanzamenti di carriera e l'aumento della retribuzione. *Ça va sans dire* che tale ipotesi abbisogna di ulteriori approfondimenti da svolgersi in successivi studi.

Per quel che concerne un'analisi di tipo geografico la circoscrizione meridionale sembra essere quella dove l'attività formativa sembra ripagare gli occupati degli sforzi formativi da loro effettuati: *in primis* un avanzamento di carriera e un aumento della retribuzione. Se tale indizio può far sperare in una ripresa di tale territorio, almeno dal punto di vista dei divari formativi, è bene smorzare subito

gli entusiasmi in quanto da altre indagini Inapp, quali la su richiamata INDACO Imprese emerge invece una situazione di forti squilibri e un accentato ritardo del Meridione (Angotti e Paliotta 2022). Tale dato percentuale può essere allora messo in relazione con l'evidenza che a fronte di un minor ricorso alle attività di formazione continua, da parte delle imprese di Sud e Isole, quando si partecipa a un corso o a più corsi questi abbiano effettivamente un maggior ritorno occupazionale e professionale, sotto diversi aspetti, quali quelli qui indagati.

Figura 8.20 Aspetti su cui ha inciso positivamente la partecipazione ad attività formative per settore di attività economica e classe di addetti (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In ultimo, le stesse variabili sono state indagate per quanto riguarda i settori di attività economici e la classe di addetti dell'impresa in cui si lavora (figura 8.20). Vale qui solo rilevare che un aumento della produttività (o quanto meno l'innalzamento del volume di attività) sembra essere correlato maggiormente con il settore

dell'Industria (30,3%). La possibilità di trovare lavoro in un'altra azienda (23,0%) fa segnare il valore più elevato, invece, nel comparto del Commercio e ristorazione. La classe di addetti che fa registrare i valori percentuali maggiori è quella delle piccole imprese a livello di tutte le variabili qui indagate ma anche in questo caso possono valere le considerazioni già svolte nel caso della circoscrizione meridionale, vale a dire di una situazione generale connotata da scarsa attività formativa, svolta nelle micro e piccole imprese (Angotti e Paliotta 2022), e di una incidenza complessivamente maggiore quando essa viene effettivamente svolta, seppur in questi casi limitati.

In conclusione, rispetto a quanto ipotizzato a inizio paragrafo, la formazione continua effettuata dagli intervistati ha avuto sostanzialmente il fine precipuo di svolgere meglio o più facilmente il proprio lavoro. Spiace rilevare che altri fini non vengano invece raggiunti, sia perché la maggior parte della stessa si sostanzia in adempimenti burocratici per obblighi di legge e che segmenti importanti del sistema produttivo nazionale siano di fatto esclusi dagli effetti positivi che la leva formativa mostra di avere in buona parte della letteratura di riferimento a non sempre è dato rintracciare nel tessuto produttivo nazionale.

Bibliografia

- Acciari P., Polo A., Violante, G.L. (2019), *And Yet, It Moves: Intergenerational Mobility in Italy*, DF WP n.4/2019, Roma, Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Angotti R., Paliotta A.P. (2022), *I divari territoriali della formazione continua: dati Indaco e CVTS*, Intervento a XLIII Conferenza Scientifica Annuale AISRe, Milano, 5-7 settembre 2022 <<https://bit.ly/3fiAAhI>>
- Anpal, Inapp (2021), *XX/XXI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2018-2019-2020*, Collana Biblioteca Anpal n.20, Roma, Anpal-Inapp <<https://bit.ly/3BSxx78>>
- Atkinson A.B., (1980), On intergenerational income mobility in Britain, *Journal of Post Keynesian Economics*, n.3, pp.194-221
- Brunetti I. (2020), Istruzione e mobilità intergenerazionale: un'analisi dei dati italiani, *Sinapsi*, X, n.3, pp.48-63
- Cannari L., D'Alessio G. (2018), *Istruzione, reddito e ricchezza. La persistenza tra generazioni in Italia*, Questioni di Economia e Finanza. Occasional Papers n.476, Roma, Banca d'Italia
- Checchi D., Ichino A., Rustichini A. (1999), More equal but less mobile? Intergenerational mobility and inequality in Italy and in the US, *Journal of Public Economics*, n.74, pp.351-393

- Consiglio dell'Unione europea (2021), *Risoluzione del Consiglio su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030*, 2021/C 504/02, Bruxelles <<https://bit.ly/3UMTptu>>
- Fiorio C., Leonardi M. (2010), Mobilità intergenerazionale dell'istruzione in Italia, in Checchi D., *Immobilità diffusa. Perché la mobilità intergenerazionale è così bassa in Italia*, Bologna, il Mulino, cap.2
- Franzini M., Raitano M. (2008), La trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze di reddito, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale*, Torino, Utet
- Inapp (2021), *Rapporto Inapp 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Roma, Inapp
- Istat (2022), *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat (2021), Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione. Anno 2020, *Statistiche report*, 8 ottobre <<https://bit.ly/3RhUeas>>
- Kanbur R., Stiglitz J.E. (2016), Dynastic inequality, mobility, and equality of opportunity, *The Journal of Economic Inequality*, 14, n.4, pp.419-434
- Mandrone E. (2011), La mobilità sociale, *Osservatorio Isfol*, n.2, pp.105 ss.
- Meraviglia C. (2013), Classi sociali, famiglie e disuguaglianze di istruzione in Italia. 1899-1984, *Quaderni di Sociologia*, 62, pp.105-125
- Raitano M. (2008), Scuola e famiglia, la società immobile, *Sbilanciamoci*, 8 ottobre <<https://bit.ly/3UTYU9j>>
- Reyneri E. (2008), *L'occupazione delle donne: una crescita ineguale e ancora insufficiente*, Enaip Formazione & Lavoro n.3, Roma, Enaip
- Shorrocks A. (1978), The Measurement of Mobility, *Econometrica*, 46, n.5, pp.1013-1024

9. Ricerca di lavoro

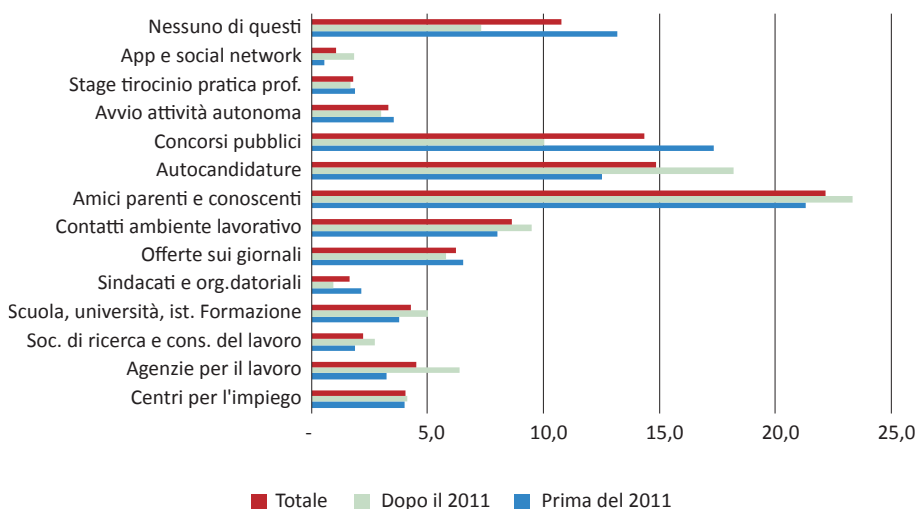
Ampio è il dibattito sulle difficoltà di collocazione lavorativa nel nostro Paese: da una parte la domanda di lavoro spesso non riesce a trovare le figure professionali di cui ha bisogno e dall'altra l'offerta non riesce a trovare opportunità in linea con il proprio profilo. L'intermediazione lavorativa, pertanto, può svolgere una funzione importante per ridurre queste asimmetrie e produrre un incontro più rapido ed efficiente tra le istanze degli individui e quelle delle imprese. Nel primo paragrafo si mostrano i canali di intermediazione usati dagli occupati, ovvero i percorsi di ricerca che hanno avuto successo e le caratteristiche dei soggetti che li hanno attuati. Nel secondo paragrafo la qualità dell'occupazione per canale di intermediazione usato. Infine, nel terzo paragrafo, si illustra la dimensione e le caratteristiche della popolazione inattiva.

9.1 I canali di ricerca che hanno portato all'occupazione

L'Indagine Inapp-Plus fornisce importanti e consolidate informazioni sulla fase di ricerca (*searching*) e reperimento (*matching*) di un'occupazione (Petrongolo e Pissarides 2021).

La figura 9.1 mostra attraverso quale canale di ricerca i rispondenti abbiano ottenuto la loro attuale occupazione. Per rendere la lettura omogenea, si distingue il dato totale di tutti i rispondenti (barre rosse) da quello di chi ha trovato un lavoro prima del 2011 (barre blu) e dopo il 2011 (barre verdi). Emerge con chiarezza un dato strutturale: l'ampio e diffuso ricorso ai canali informali per trovare lavoro. Il fenomeno, già riscontrato in studi precedenti sia in termini di confronto *temporale* (Mandrone 2011), sia *comparato* (Bergamante e Marocco 2014), è strutturale ed è aumentato tra prima e dopo il 2011. In dettaglio il canale che in questo lasso di tempo è cresciuto maggiormente è l'autocandidatura, passato dal 13% al 18%, probabilmente anche in relazione al ruolo crescente dei *social media* (vedi sotto).

Figura 9.1 Canali di ricerca usati per trovare l'attuale occupazione: prima del 2011, dopo il 2011 e totale (%)



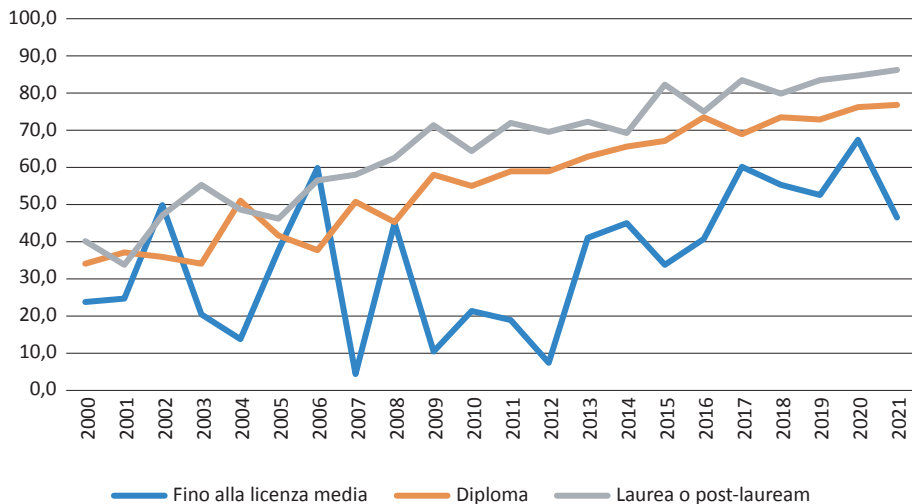
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

L'informalità si alimenta in maniera eterogenea: da un lato, le assunzioni su base amicale o familiare (che arrivano al 23% dopo il 2011) e, dall'altro, la ricerca di personale attraverso contatti stabiliti nell'ambiente lavorativo (9% dopo il 2011). Tra i canali formali, invece, si registra la significativa riduzione del ruolo dei concorsi pubblici (10% per chi ha trovato lavoro dopo il 2011 e sette punti percentuali in meno), effetto della riduzione del perimetro del settore pubblico e del blocco del turn-over nella PA, mentre l'intermediazione del servizio pubblico (Centri per l'impiego) è rimasta su livelli costanti, in coerenza col ruolo loro assegnato dalla legislazione di *player* nel mercato, piuttosto che di attore con un ruolo di *collocatore diretto*. Infine, si registra un crescente (ma comunque sempre inferiore rispetto ai principali canali informali) ricorso alle agenzie private ed ai Job Center delle istituzioni scolastiche e formative, andamento dovuto anche alla loro più recente 'formalizzazione' (a partire dal cd. Pacchetto Treu del 1997 e compiutamente con la cd. Riforma Biagi del 2003).

Sebbene solo il 2% degli occupati dichiarati di avere trovato lavoro tramite app o social network, tuttavia va rimarcato che l'intermediazione digitale, se non adeguatamente regolata, rischia di alimentare ulteriormente l'informalità. A questo proposito, si tenga presente (figura 9.2) che tra le persone che hanno trovato un lavoro negli ultimi dieci anni si è verificata una ampia e generalizzata digitalizza-

zione degli strumenti di ricerca. Infatti, si è passati dal 25% degli occupati che nel 2000 dichiaravano di aver fatto ricorso a Internet (intendendo in generale l'utilizzo di e-mail, social, siti, ecc.) durante la fase di ricerca di lavoro, al 50% del 2010, fino al 75% del 2021 (che sale a oltre l'80% per chi ha un diploma o la laurea e si ferma invece al 50% per chi ha al massimo le medie inferiori).

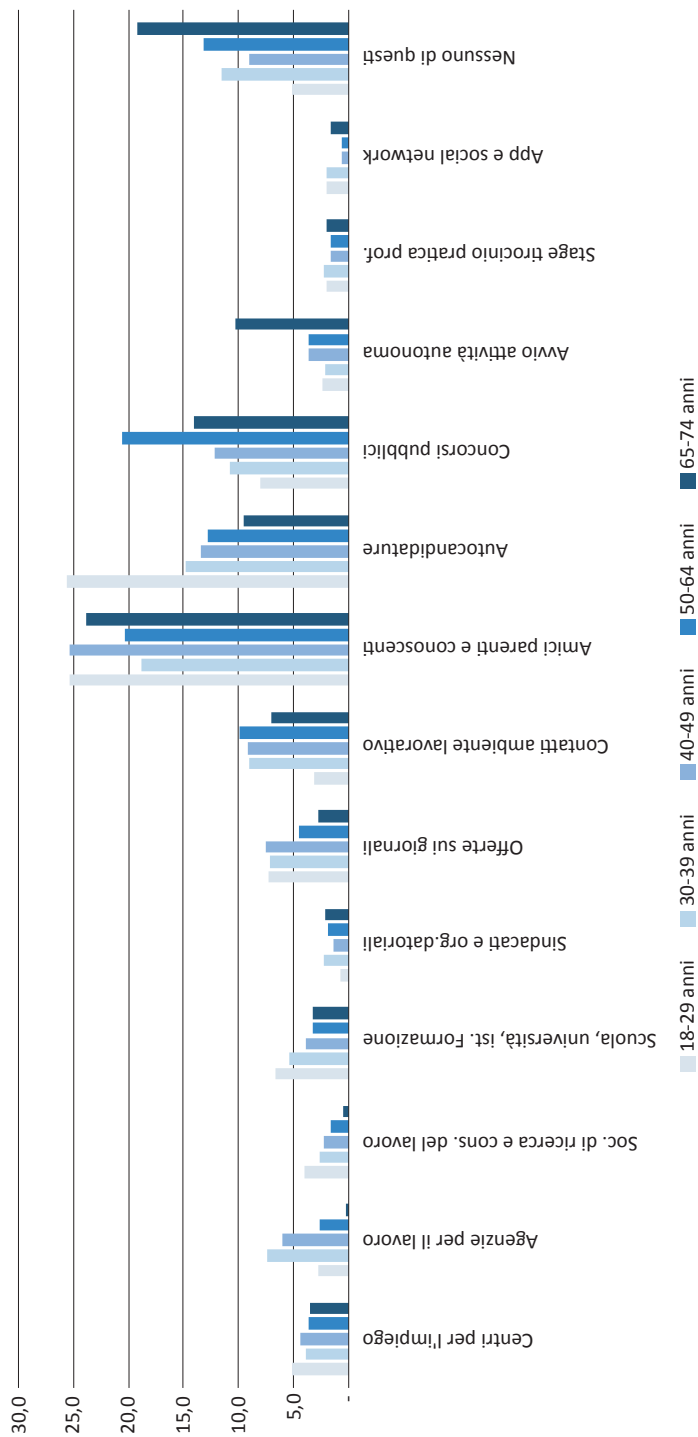
Figura 9.2 Ricorso ad internet per la ricerca di lavoro per titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Questo fenomeno va tenuto presente quando si disegna la 'burocrazia del lavoro': deve essere sempre più smaterializzata la documentazione e devono essere informatizzati i servizi, ovvero, come suggeriscono le istituzioni internazionali è necessario promuovere una 'strategia digitale' delle istituzioni del mercato del lavoro. L'analisi del legame tra classe di età ed utilizzo dei canali di ricerca (figura 9.3) mette in luce il ruolo dei canali contestualizzato storicamente in termini di congiuntura e normativa (Reyneri 2022). Tale analisi, oltre a confermare la prevalenza dei canali informali, mostra alcune differenze di impiego tra le coorti giovani e quelle più anziane. I primi si mostrano più intraprendenti ricorrendo spesso alle autocandidature, mentre i secondi si affidano maggiormente all'ambiente lavorativo e professionale (mettendo a frutto l'esperienza lavorativa maturata).

Figura 9.3 Canali di ricerca del lavoro utilizzati per trovare l'attuale occupazione per classe d'età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Se poi si guarda ai canali formali, le evidenze mostrano che il concorso pubblico è stato un importante canale di collocazione soprattutto per la classe più alta di età (50-64 anni). Al diminuire dell'età, decresce anche la capacità collocativa, a testimonianza di un vero e proprio divario generazionale nell'uso e successo di questo canale, dovuto ai già ricordati processi di spending review, con ripercussioni anche sulla età media del personale del settore pubblico. Infine, i Centri per l'impiego non presentano invece rilevanti differenze classi di età, coerentemente con il loro ruolo di servizio pubblico.

Va rimarcato come l'utilizzo di uno specifico canale dipenda sia dal costo opportunità di attivazione del canale, sia dal tipo di impiego di cui si è alla ricerca, che, infine, dal tempo a disposizione. La partecipazione ad un concorso pubblico, ad esempio, è un percorso impegnativo, costoso e lungo. Al contrario l'attivazione di un canale informale (amici e parenti o invio di un CV) ha un costo molto basso e tempi di risposta rapidi. Ciò dà luogo a strategie specifiche in base a valutazioni individuali rispetto alle necessità, alle disponibilità, al tempo ecc. Peraltro, spesso, la persona in cerca di lavoro adotta una ricerca multicanale, componendo strategie articolate, per massimizzare le possibilità di collocazione.

Vediamo (tabella 9.1) i canali per dimensione d'impresa (in termini di addetti, solo del settore privato) e per settore di attività economica: si evidenzia la progressiva riduzione dell'incidenza dell'informale al crescere della dimensione d'impresa e una minor penetrazione dell'informale nel settore dei servizi.

È opportuno sottolineare come l'occupazione generata dalle piccole imprese private (1-5 e 6-10 addetti) sia particolarmente ampia (40% del totale settore privato) e il fatto che queste utilizzino in maniera consistente l'intermediazione informale (oltre il 60%). Il settore dei servizi è quello meno esposto all'informalità, mentre commercio, costruzioni e agricoltura impiegano oltre il 60% degli occupati con canali informali.

Tabella 9.1 Occupati per canale di collocazione (2011-21), dimensione azienda e settore economico (%)

	Dimensione aziende private per numero addetti										Settore attività economica Ateco 5				
	1-5	6-10	11-15	16-25	26-50	51-100	+100	Agri- colt.	Industria	Costru- zioni	C&R *	Servizi			
Centri per l'impiego o servizi pubblici	2,6	4,5	2,4	2,9	7,0	4,9	3,4	4,8	4,7	3,0	4,1	3,9			
Agenzie per il lavoro	1,7	2,7	4,4	5,5	9,8	10,3	7,5	2,7	9,1	2,9	4,1	3,7			
Soc. ric. selezione e Consulenti lavoro	2,4	1,6	1,4	1,5	2,9	3,4	3,6	1,8	3,3	1,3	3,0	2,0			
Scuole, Università e Istituti formazione	2,9	4,2	3,1	3,1	2,7	3,7	3,5	1,8	3,2	2,7	2,7	5,4			
Sindacati e organizzazioni datoriali	1,4	1,6	0,9	3,1	2,4	1,2	2,3	0,8	2,0	3,5	1,6	1,5			
Offerte di lavoro sulla stampa	5,8	7,5	11,6	8,2	7,9	6,5	6,1	2,7	8,3	10,3	7,0	5,4			
Contatti nell'ambiente lavorativo	7,4	11,2	11,2	7,6	8,6	9,5	12,6	4,9	10,8	8,7	7,0	8,9			
Amici, parenti, conoscenti	31,4	31,3	27,0	28,6	26,0	22,3	19,5	33,0	25,8	32,0	27,8	18,2			

	Dimensione aziende private per numero addetti										Settore attività economica Ateco 5				
	1-5	6-10	11-15	16-25	26-50	51-100	+100	Agri- colt.	Industria	Costru- zioni	C&R *	Servizi			
Auto candidature	10,9	14,8	17,0	19,7	17,6	22,7	22,4	11,1	17,1	13,5	19,1	13,7			
Concorsi pubblici	2,0	3,7	4,5	4,8	2,2	4,5	3,6	5,6	2,1	2,5	2,2	22,2			
Iniziative avvio di una attività	12,8	3,1	1,5	1,0	0,4	0,6	0,5	8,5	1,0	7,5	8,4	2,1			
Stage, tirocinio, pratica prof.,	2,1	1,4	0,9	1,2	3,0	2,8	2,4	0,7	1,7	1,3	0,7	2,2			
APP/Social Network specializzati	0,7	1,1	0,6	1,8	0,6	2,2	1,8	2,7	1,1	0,3	1,0	1,1			
Nessuno	15,8	11,4	13,4	11,0	8,9	5,5	10,9	18,9	9,8	10,6	11,4	9,6			
Canali informali	63,3	61,4	57,4	58,7	53,2	57,2	56,8	60,3	55,8	61,9	63,3	44,1			
Quota sull'occupazione	24,9	15,3	7,6	8,7	11,0	8,5	24,0	3,0	14,8	6,0	14,0	62,1			

Nota: *Legenda: C&R 'Commercio e ristorazione'.

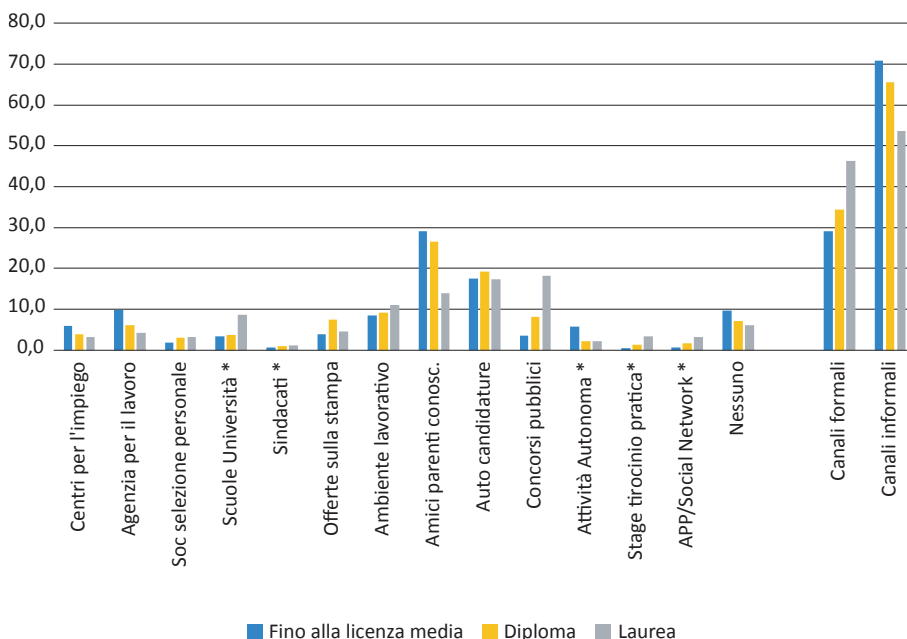
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

9.2 I canali di ricerca e qualità dell'occupazione negli ultimi dieci anni (2011-2021)

Al fine di osservare un contesto economico ed istituzionale omogeneo, si sono confrontate le persone che hanno trovato un'occupazione tra il 2011 e il 2021 (Inapp 2022).

L'istruzione (figura 9.4) degli occupati tramite canali formali è molto superiore (45%) rispetto a quella dei canali informali; si tratta di una spia del 'danno' che l'informale determina sul ritorno economico dell'istruzione, della formazione e, in generale, del merito. L'intermediazione di amici parenti e conoscenti è appannaggio soprattutto di persone con livelli medio bassi di istruzione, mentre i concorsi sono utilizzati da chi ha maggior dotazione di capitale umano. L'utilizzo dei canali informali sembra dunque essere in contrasto anche con l'obiettivo di sostegno della domanda di lavoro qualificata (che da noi risulta particolarmente modesta rispetto agli altri Paesi europei), vero volano di sviluppo sociale ed economico, in particolar modo in una fase di transizione tecnologica.

Figura 9.4 Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione per titolo di studio, anni 2011-2021 (%)



Nota: * stime con attendibilità ridotta.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Entrando nello specifico della qualità dell'occupazione, la tabella 9.2 propone per il canale utilizzato la tipologia contrattuale dell'impiego ottenuto. Si sottolinea che sono esiti nel periodo¹. La tabella, oltre a distinguere per tipologia contrattuale, nell'ultima colonna indica l'incidenza degli impieghi *non standard* secondo l'indice di atipicità sostanziale proposto dall'Inapp che include il lavoro dipendente a termine e il falso lavoro autonomo (Mandrone e Marocco 2012).

Il canale *amici parenti e conoscenti* è il prevalente (intermedia il 23% degli 8,6 milioni di lavoratori che hanno trovato lavoro tra il 2011 e il 2022) e conduce a impieghi subordinati a tempo indeterminato nel 55% dei casi mentre l'incidenza del lavoro non standard è al 32%. I contatti nell'*ambiente lavorativo e professionale* offrono più contratti subordinati a tempo indeterminato (64%) con una incidenza del lavoro non standard quasi dimezzata (16%).

In termini generali, i canali formali conducono maggiormente a contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (62%) rispetto a quelli informali (53%), ma i livelli d'atipicità rimangono simili (31% e 28%).

La figura 9.5 propone una lettura degli esiti occupazionali in termini di match tra titoli di studio e abilità posseduti, in relazione al canale utilizzato. Entrando nel dettaglio, i canali che hanno inserito il lavoratore in profili sensibili al titolo di studio sono quelli formali e, nello specifico, con percentuali di utilità al di sopra dell'80%, si tratta dei Concorsi pubblici e, ovviamente, delle Scuole, Università e Istituti di formazione. Al contrario, l'informale per eccellenza che colloca più di tutti (la rete delle conoscenze) genera percentuali molto elevate di mismatch (solo il circa il 54% ritiene utile il titolo di studio posseduto); basse sono anche le quote riferite a coloro che hanno trovato un'occupazione tramite le agenzie per il lavoro. Un discorso a parte merita chi ha avviato un'attività autonoma che ritiene poco utile il titolo di studio posseduto, ma di contro, mostra la quota più elevata di adeguatezza delle sue abilità lavorative.

Sul versante della rispondenza tra le abilità possedute e il lavoro svolto, vediamo, nell'ordine, l'avvio di un'attività autonoma, Scuole, Università e Istituti di formazione con valori intorno alla media; tutti gli altri si posizionano al di sotto. Complessivamente, a creare maggior mismatch sono le agenzie per il lavoro e i sindacati e organizzazioni datoriali, che con le quote più basse si collocano negli ultimi posti della classifica per utilità sia del titolo di studio, sia delle proprie abilità lavorative.

¹ Una transizione è il passaggio da una condizione di partenza ad una di arrivo in dato tempo. Un esito, invece, è una transizione attraverso un canale che, in un determinato tempo, ha condotto alla condizione attuale, anche passando per varie evoluzioni. Ad es. un canale ha fatto conseguire un impiego non standard che poi, col tempo, è diventato standard.

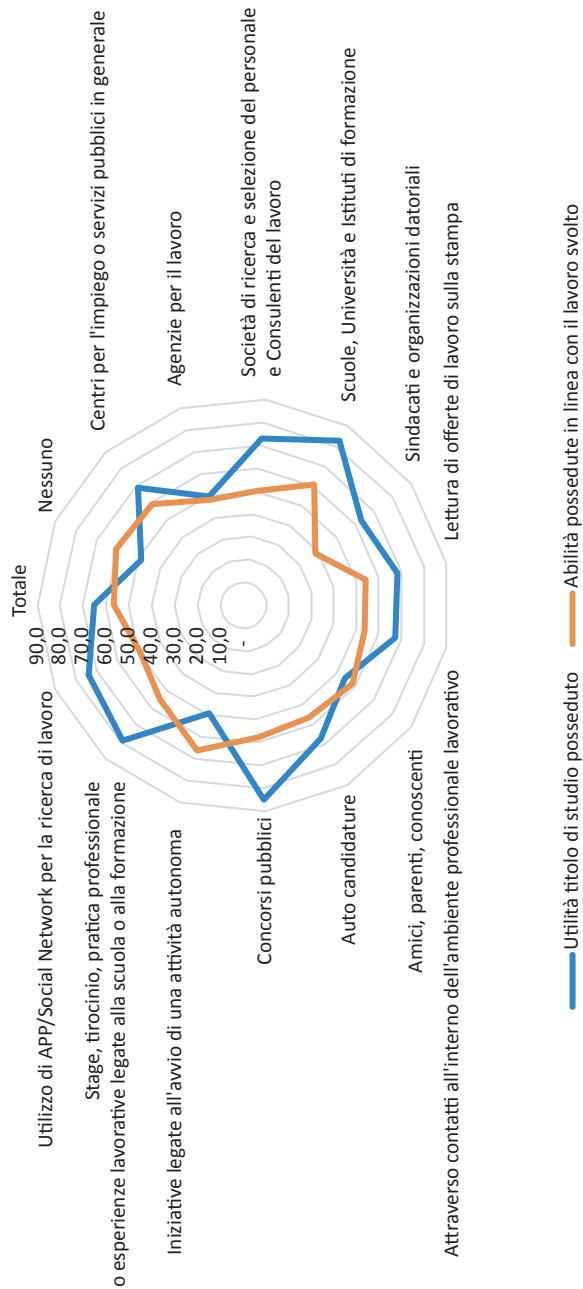
Tabella 9.2 Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione (2011-2021) per tipo di contratto (v.a. e%)

	Dip. t. indeterminato	Dip. t. determinato	Altri a termine	Appren-distato *	Colla-bor. *	Imprend. lav.auton.	Causa mista *	Altro *	Totale	%	Non standard	
Centri per l'impiego	62,6	12,7	7,4	2,6	10,0	1,9	2,2	0,5	100,0	358.376	4,15	28,3
Agenzia per il lavoro	73,9	5,2	13,9	1,5	4,6	0,4	0,1	0,5	100,0	551.786	6,38	23,9
Soc selezione personale	55,1	9,6	12,6	5,0	8,4	5,9	2,5	0,9	100,0	238.038	2,75	33,5
Scuole e Università *	52,7	19,4	7,8	4,6	7,8	5,5	1,8	0,5	100,0	433.624	5,02	38,7
Sindacati *	41,8	5,7	11,7	6,6	18,0	9,9	0,7	5,6	100,0	82.127	0,95	38,3
Offerte sulla stampa	62,9	9,1	11,2	3,5	7,4	4,7	0,7	0,6	100,0	500.669	5,79	29,1
Ambiente lavorativo	64,2	8,1	3,4	0,5	5,9	17,0	0,5	0,3	100,0	820.540	9,49	16,2
Amici parenti conos.	55,1	12,1	6,5	3,1	12,6	9,1	0,6	1,0	100,0	2.017.581	23,34	31,5
Auto candidature	54,4	14,5	6,9	3,6	9,2	8,1	1,1	2,2	100,0	1.575.204	18,22	34,5
Concorsi pubblici	63,6	21,9	3,5	0,7	5,3	3,6	0,5	0,9	100,0	868.031	10,04	31,1
Attività autonoma *	8,8	0,7	1,6	0,1	3,9	81,7	-	3,2	100,0	260.934	3,02	8,7

	Dip. t. indeter.	Dip. t. deter.	Altri a termine	Appren-distato *	Colla- bor. *	Imprend. Lav.auton.	Causa mista *	Altro *	Totale	%	Non standard	
Stage tirocinio pratica*	51,2	7,8	3,6	3,8	6,9	21,3	4,9	0,7	100,0	145.489	1,68	29,1
APP/Social Network *	59,6	9,1	8,2	4,4	6,8	4,8	3,7	3,3	100,0	158.544	1,83	32,1
Nessuno	46,8	9,1	4,1	2,0	8,5	26,7	0,2	2,5	100,0	634.042	7,33	19,2
Totale	56,4	12,1	6,7	2,6	8,6	11,3	0,9	1,3	100,0	8.644.984	100,00	28,7
<i>Canali formali</i>	61,9	13,6	8,4	2,6	7,0	4,4	1,2	0,8	100,0	3.178.139	36,76	30,56
<i>Canali informali</i>	53,2	11,2	5,7	2,6	9,6	15,4	0,8	1,6	100,0	5.466.845	63,24	27,64

Nota: * stime con attendibilità ridotta.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Figura 9.5 Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021, utilità del titolo di studio e corrispondenza delle abilità possedute con il lavoro svolto (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Nella figura 9.6 riportiamo i livelli di retribuzione e di atipicità associati al canale di intermediazione utilizzato, distinguendo tra *tutti* (figura sx) e *quelli che hanno trovato lavoro negli ultimi dieci anni* (figura dx). Ogni punto indica il reddito lordo annuo e l'incidenza di impieghi non standard (impieghi a termine e finto lavoro autonomo). Il dato è da intendersi come l'esito di medio periodo delle strategie di ricerca.

Le persone che hanno trovato una occupazione negli ultimi dieci anni si trovano generalmente in un mercato del lavoro peggiore, caratterizzato da impieghi più precari e con retribuzioni più basse, indipendentemente dalle modalità di ricerca utilizzata. Lo spazio in alto a sinistra (indicato dalla freccia) è caratterizzato da maggior atipicità e minori retribuzioni. Il dato complessivo incorpora l'effetto tempo che migliora le retribuzioni e la stabilità occupazionale, rappresentando l'esito nel medio periodo della strategia di ricerca. I canali *Concorsi pubblici*, *Ambiente professionale* ed *Avvio attività autonoma* garantiscono le occupazioni più stabili e meglio retribuite.

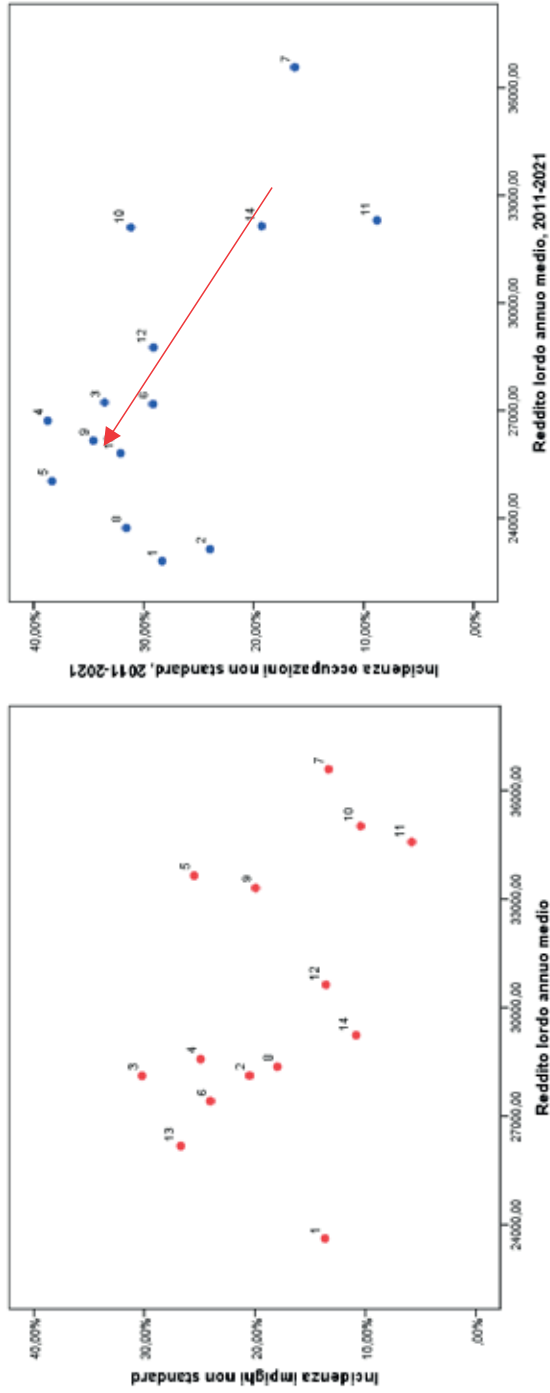
Le evidenze PLUS confermano l'eccessivo peso della informalità nella ricerca di lavoro, un tratto strutturale del nostro mercato del lavoro che non accenna a ridursi, anzi. Le implicazioni che derivano dall'eccesso di informalità nel mercato del lavoro sono molteplici; proviamo di seguito a sintetizzarne i tratti principali in termini di impatti e conseguenze.

Va sottolineato che il lavoro nero passa attraverso canali di ricerca non formali – non si offre né si accetta una occupazione 'in nero' attraverso canali formali (i.e. non si mette un annuncio su un giornale per una posizione lavorativa in nero) – dunque l'intermediazione informale è una *condizione necessaria ma non sufficiente* per trovare impieghi irregolari. Se ne ricava che per impedire l'ingrossarsi del bacino del lavoro irregolare si dovrebbe contrastare il canale che lo alimenta. Come erodere l'informalità²? Innanzi tutto, come si sta facendo – ma solo di recente – finanziando e rivitalizzando il ruolo dei canali formali. Il riferimento è *in primis* al Piano di potenziamento, strutturale ed umano, dei Centri per l'impiego³. Nella medesima direzione vanno intesi i nuovi concorsi per la P.A che devono introdurre risorse umane di qualità e in maniera costante nelle file dello Stato.

² La similitudine più forte è quella con il contrasto del Governo al denaro contante: l'economia sommersa non usa transazioni tracciate.

³ Per gli ultimi dati disponibili si veda <https://bit.ly/3EZvnFE>.

Figura 9.6 Canali di ricerca utilizzati per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021 per reddito lordo annuo e incidenza impieghi non standard, tutti gli occupati (figura sx) e solo gli occupati 2011-21 (figura dx) (v.a. e%)



Nota: Legenda: 1. CPI; 2. Agenzie private; 3. Società ricerca e selezione; 4. Scuole, Università e istituti di formazione; 5. Sindacati e org. datoriali; 6. Offerte sulla stampa; 7. Contatti all'interno dell'ambiente lavorativo; 8. Amici, parenti, conoscenti; 9. Auto candidature; 10. Concorsi pubblici; 11. Avvio di una attività autonoma; 12. Stage, tirocinio, pratica prof.; 13. APP/Social Network; 14. Nessuno.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Più in generale, sarebbe opportuno introdurre una premialità all'occupazione che favorisca l'interesse pubblico alla contendibilità e trasparenza, ovvero una misura che incentivi i canali formali mediante uno schema che legghi gli sgravi contributivi e gli incentivi all'assunzione ad un percorso di selezione trasparente. Non si intende con ciò percorrere il sentiero dell'aumento della pressione burocratica o autorizzativa o della rigidità formale, quanto aprire le porte, mettere l'intermediazione alla luce del sole, far partecipare le persone a selezioni semplici, chiare e rapide⁴. Una azione positiva che spinga i soggetti che vogliono aderire ad un patto implicito (incentivo all'assunzione alle imprese in cambio di occupazione stabile e buoni salari ai lavoratori) ed evitare che risorse pubbliche vengano utilizzate per assumere persone della propria cerchia amicale e familiare.

Vediamo il versante delle persone in cerca di lavoro negli ultimi 30 giorni e le loro strategie di ricerca di un impiego (tabella 9.3). Le persone in cerca fanno meno ricorso ai canali informali, a controprova che chi non ha una rete sociale forte fa molta più fatica a trovare una collocazione lavorativa. Il ricorso all'informale è maggiore per chi ha livelli di capitale umano minori. Maggiore è l'utilizzo dei canali istituzionali (CPI) per le persone più anziane e meno istruite. I concorsi sono prevalentemente appannaggio di chi è in possesso della laurea. I giornali (anche on line) sono molto consultati, anche per posizionarsi correttamente nel mercato del lavoro.

⁴ Nello specifico si propone che gli incentivi siano legati alla trasparenza e reale contendibilità della vacancy, attraverso il coinvolgimento di un garante (la Rete dei servizi al lavoro) che tuteli i candidati circa un processo equo e meritocratico ed orientato ai bisogni di manodopera dell'imprenditore, che chiaramente rimarrebbe l'unico a configurare la figura richiesta e le caratteristiche premianti. Implicitamente il meccanismo garantirebbe il popolamento degli archivi del sistema dei servizi per il lavoro di opportunità lavorative concrete, uno dei problemi da sempre irrisolti del sistema dell'intermediazione italiano.

Tabella 9.3 Canale di ricerca utilizzato negli ultimi 30 gg dalle persone in cerca per età, istruzione e genere (%)

	Totale	18-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	Medie inferiori	Diploma	Laurea	Post laurea	Uomini	Donne
Centri per l'impiego	10,8	7,3	8,1	12,2	16,8	13,3	9,6	6,9	5,6	10,3	11,3
Agenzie per il lavoro	11,3	9,1	9,5	15,2	12,8	12,1	11,3	8,9	5,5	11,4	11,3
Soc. di ricerca e cons. del lavoro	2,6	2,8	2,4	2,4	3,0	2,1	3,0	3,0	6,7	3,2	2,2
Scuola, università, ist. Formazione	3,2	4,7	3,2	1,9	2,3	2,6	2,5	7,3	5,2	3,9	2,5
Sindacati e org.datoriali	2,4	2,2	3,4	2,3	1,6	2,9	2,1	1,2	2,2	3,1	1,8
Offerte sui giornali	16,1	14,1	19,6	18,7	13,8	16,9	16,2	13,4	13,4	16,5	15,9
Contatti ambiente lavorativo	4,8	3,7	5,0	4,5	5,7	5,5	3,8	5,5	6,7	6,5	3,2
Amici parenti e conoscenti	23,0	20,8	20,2	21,8	28,4	27,1	21,3	15,2	13,0	22,2	23,6
Autocandidature	20,1	27,5	21,4	16,5	12,9	14,7	24,0	24,8	26,5	18,1	21,9
Concorsi pubblici	4,0	5,1	5,8	3,5	1,4	1,7	4,5	9,8	12,2	3,3	4,6
Avvio attività autonoma	0,8	0,6	0,9	0,5	1,1	0,5	0,9	1,1	2,2	0,8	0,7
Stage tirocinio pratica prof.	0,9	2,3	0,4	0,4	0,3	0,5	0,9	3,0	0,8	0,9	1,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

9.3 Bacini di inattività e partecipazione organica al mercato del lavoro

L'occupazione è una fonte sostanziale di identità e una cornice temporale e organizzativa della vita quotidiana. Del resto, all'inverso, la disoccupazione è collegata a conseguenze negative sulla salute, allo stress e a una ridotta autostima a causa di bisogni psicosociali insoddisfatti, in contesti quali la strutturazione del proprio tempo di vita, l'interazione sociale, le finalità a medio e lungo termine dell'essere nel mondo, il riconoscimento esistenziale da parte degli altri, l'incertezza sul proprio futuro, l'instabilità economica, la perdita dell'identità professionale.

A questo riguardo ci si può chiedere: come e quanto influisce sulla coesione del sistema sociale la presenza di una rilevante quota di persone inattive e vale a dire di coloro che, pur facendo parte del vasto bacino delle *idle resources*, per diverse ragioni, non si 'attivano' nella ricerca di un lavoro?

L'inattività solleva interrogativi, a dir il meno, sul riconoscimento materiale e simbolico che continua ad avere il lavoro contrattualizzato nella vita quotidiana, a maggior ragione nell'attuale temperie pandemica della *'great resignation'* (Klotz e Bolino 2016). È di estremo interesse rilevare, difatti, cosa succede quando questo legame di partecipazione organica alla società (Durkheim 1893), tramite l'attività lavorativa, si attenua oppure viene spezzato ovvero ancora, nel caso estremo, non viene mai attivato.

Può valere qui l'ipotesi, almeno in prima battuta, che tale eventualità si verifichi perché altri legami sociali e personali sono ancora più vitali e vengono sollecitati oltremodo, tanto da impedire un'attivazione di quelli 'organici'? Detto in altri termini, l'inattività al lavoro va in direzione di una sorta di spirale psicosociale capace di avvilupparsi sempre più su sé stessa, potenziale demolitrice di legami organici col sistema sociale, senza riuscire a trovare delle plausibili soluzioni di via d'uscita, oppure bisogna ipotizzare una sorta di soluzione compensatoria capace di sviluppare altri legami sociali alternativi a quelli lavorativi, ovvero un volersi legare ancora di più, ad esempio, tipicamente a quelli famigliari, piuttosto che al rinvenimento e al rafforzamento di quelli lavorativi.

Si può qui iniziare l'analisi dei dati desunti dalla rilevazione PLUS 2021, riguardo al bacino degli inattivi. Il 38,4% degli intervistati risultava inattivo al momento dello svolgimento dell'intervista di contro a un 51,8% occupato e a un 9,8% in cerca di occupazione. Nell'ampia ed eterogenea categoria dei non occupati si possono ulteriormente distinguere: 1) disoccupati (13,0%); 2) in cerca di prima occupazione (7,3%); 3) inattivo che non ha mai lavorato (31,0%); 4) inattivo già occupato (48,7%).

Di quest'ampia categoria dei non occupati, da qui in poi, il focus tematico riguarderà solo gli appartenenti agli ultimi due bacini, gli inattivi che non hanno mai

lavorato e gli inattivi che hanno interrotto il legame organico con l'occupazione, per dirla nei termini precedenti.

Dall'analisi delle principali variabili strutturali (figura 9.7) si può vedere come esse influenzano le varie condizioni lavorative dei non occupati in quanto gli uomini fanno registrare sempre i valori percentuali più elevati nei vari sottogruppi ad eccezione degli inattivi che non hanno mai lavorato e che qui si verifica il maggiore scarto di genere, tra uomini e donne (21,5% e 37,4%, rispettivamente). Queste ultime rappresentano il bacino più numeroso dell'inattività in quanto un ulteriore 45,5% è formato dalle inattive che non stanno attualmente lavorando. Riguardo al titolo di studio, la situazione è più variegata in quanto coloro che sono in possesso di un titolo fino alla licenza media sono maggiormente presenti tra gli inattivi che hanno già lavorato (52,5%) insieme ai laureati e post-laureati (49,3%). I laureati e post laureati sono presenti, tuttavia, con percentuali più basse tra gli inattivi che non hanno mai lavorato a significare un maggiore successo nella ricerca di un impiego. Per quanto riguarda le classi di età, i più giovani sono maggiormente presenti tra gli inattivi che non hanno mai lavorato (61,0%) all'opposto dei 50enni o più che lo sono nel gruppo degli inattivi con esperienze lavorative (70,4%). La circoscrizione territoriale Meridione e Isole fa sempre segnare, invece, i valori più elevati mentre quelli più bassi vengono registrati per i residenti nel Settentrione orientale. Ciò sta evidentemente a significare che per tutte le condizioni – vale a dire la disoccupazione, la ricerca del primo impiego e le due forme di inattività – la situazione dell'Italia meridionale è quella che evidenzia la situazione più critica. Volendo approfondire come i legami lavorativi con l'occupazione si sono attenuati oppure rescissi, ovvero ancora mai iniziati, vale la pena indagare se si è mai avuta un'occupazione (tabella 9.4): nel quasi 40% dei casi (38,3%) tale eventualità risulta essere confermata con valori molto elevati per i giovani 18-29enni (77,6%), i residenti al Sud e Isole (46,3%), il genere femminile (43,6%) e coloro in possesso di un titolo di diploma (42,7%). All'inverso, i valori più bassi sono quelli della classe dei 50enni e oltre (22,7%) e dei residenti nel Nord-Est (29,4%).

Figura 9.7 Genere, titolo di studio, classi di età e area geografica per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tabella 9.4 Esperienze lavorative pregresse (%)

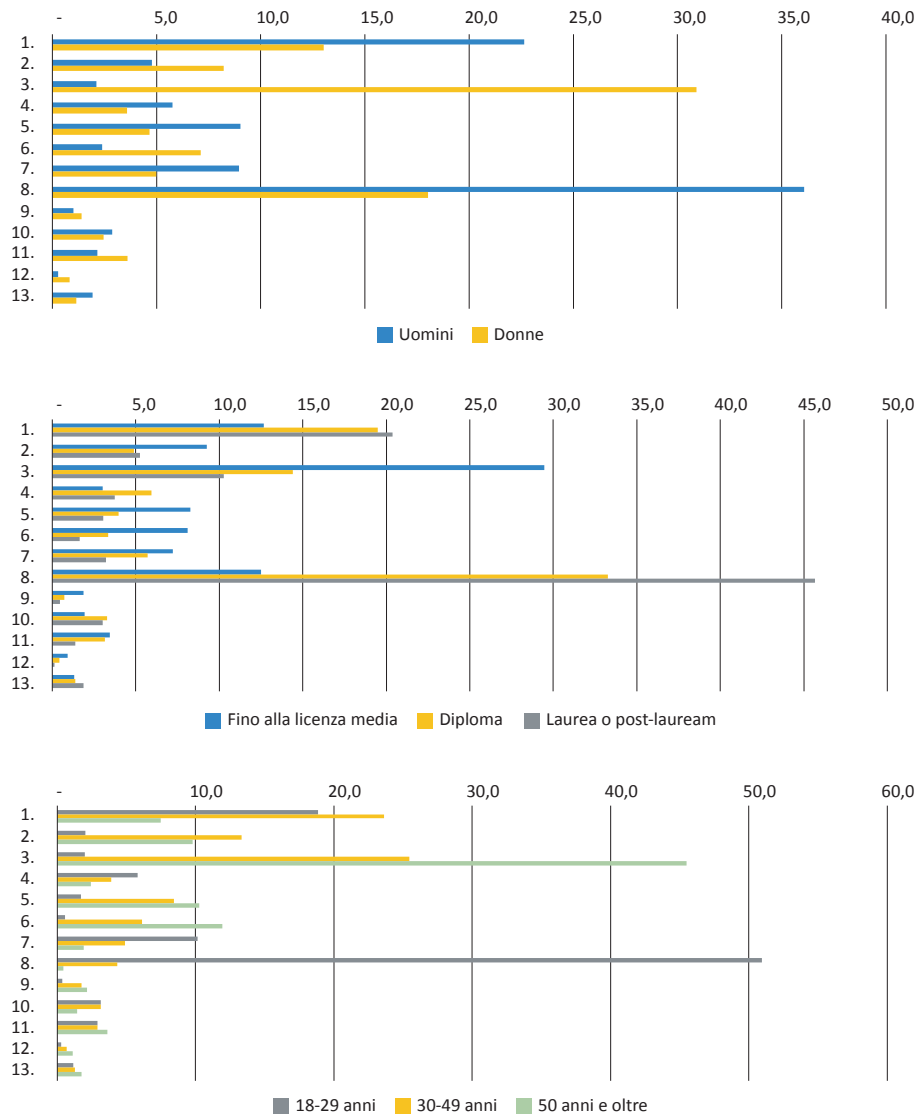
	Genere		Titolo di studio			Classe d'età			Area geografica			Totale	
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	18-29	30-49	50 e oltre	Nord-Ovest	Centro	Nord-Est		Sud e Isole
Sì	69,6	56,4	64,1	57,3	65,7	22,4	61,0	77,3	69,9	63,5	70,6	53,7	61,7
No	30,4	43,6	35,9	42,7	34,3	77,6	39,0	22,7	30,1	36,5	29,4	46,3	38,3

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Il motivo principale per cui l'intervistato non sta attualmente lavorando o non ha mai lavorato (figura 9.8) mira a rilevare il primo bacino degli inattivi, quello più multiforme e alternativo a una partecipazione organica al mercato del lavoro, e ciò viene fatto mediante l'analisi di alcune determinanti. A questo riguardo, si vede che per le donne è soprattutto il mantenimento di un legame familiare, quale quello relativo alla cura dei figli, ad avere il massimo valore (30,9%), seguito dallo studio e formazione (18,0%) e dallo scoraggiamento (13,0%) sopravvenuto alla mancata effettività nella ricerca di un impiego, per diverse ragioni.

Gli uomini sono maggiormente impegnati, invece, nello studio o formazione (36,1%) e, in misura minore, affetto dallo scoraggiamento (22,7%). Per coloro in possesso di una laurea o titolo superiore, il periodo da dedicare a ulteriori studi (45,7%) costituisce il motivo prevalente, come è pur facile immaginarsi, e lo stesso discorso vale per i diplomati (33,3%). La cura dei figli rappresenta la principale motivazione per coloro in possesso di un titolo di studio inferiore, fino alla licenza media (29,5%), a cui si può ulteriormente aggiungere la contrarietà del coniuge (8,1%). Tra tutte le possibili determinanti, sono sostanzialmente tre quelle che costituiscono la principale motivazione all'inattività di questo bacino: lo studio/formazione; la cura dei figli e lo scoraggiamento. La carenza di competenze richieste dal mercato del lavoro (*skill shortage*) fa registrare valori tutto sommati modesti (7 e 5%, tra i dequalificati e i diplomati, rispettivamente).

Figura 9.8 Motivo principale per cui non lavora o non ha mai lavorato per diverse variabili (%)



Nota: Legenda: 1. Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiato/a); 2. Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non autosufficienti); 3. Per prendermi cura dei figli; 4. Attualmente non ho necessità di lavorare - È un periodo di pausa, tornerò a lavorare tra qualche tempo; 5. Motivi di salute (propria); 6. Il mio coniuge/convivente non voleva che lavorassi; 7. Non ho le professionalità richieste (istruzione e formazione inadeguate); 8. Per un periodo di istruzione o formazione; 9. Servizi di cura per bambini assenti, inadeguati o costosi; 10. Benestante, non ho necessità di lavorare; 11. La mia famiglia di origine non voleva che lavorassi; 12. Per rispettare la tradizione (usi e costumi) del mio Paese di origine; 13. Altro motivo.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

La classe di età giovanile è quella maggiormente impegnata nell'attività di studio (50,9%), mentre i 50enni e oltre lo sono nella cura dei figli (45,5%), insieme ai diplomati (25,4%) a cui si possono aggiungere gli impedimenti familiari e la contrarietà del coniuge. Lo scoraggiamento è presente nelle fasi iniziali e centrali della vita professionale e, ancora una volta, si dimostra essere un gruppo di motivazioni ben presente nel bacino dei non occupati, oltre a quello dei legami familiari. Deve essere considerato a sé stante, invece, l'attività di studio e formazione in quanto periodo preparatorio all'entrata nel mercato del lavoro e alla ricerca di un impiego. Un'ulteriore sollecitazione è stata fatta agli intervistati, ovvero se nell'ultimo anno sono stati o meno occupati (tabella 9.5) e le risposte sono fortemente negative (88,8%) con valori al di sotto della media solo per i giovani 18-29enni (62,8%) e i laureati (79,8%).

Né è da stupirsi, se in questa situazione, molti intervistati indicano una profusione di cause, per questo mancato allineamento tra domanda e offerta di lavoro (tabella 9.6). Dall'analisi dei dati si vede come la principale motivazione a lasciare il lavoro sia stata l'essere andati in pensione soprattutto per gli uomini (57,6%) mentre la cura dei figli lo è per le donne, ma con valori sostanzialmente modesti (19,3%) mentre l'essere andati in pensione, anche in questo caso, fa registrare un valore maggiore (32,4%). Un terzo gruppo di motivazioni è quello legato al termine del contratto (intorno al 10% sia per gli uomini che per le donne).

Tabella 9.5 Continuità occupazionale negli ultimi 12 mesi (%)

	Genere		Titolo di studio			Classe d'età			Area geografica				Totale
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-lauream	18-29 anni	30-49 anni	50 anni e oltre	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	
Si	12,1	10,4	7,3	14,9	20,2	37,2	21,8	5,0	9,2	10,5	9,8	13,4	11,2
No	87,9	89,6	92,7	85,1	79,8	62,8	78,2	95,0	90,8	89,5	90,2	86,6	88,8

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tabella 9.6 Motivo principale per cui ha perso o lasciato l'ultimo impiego per genere, titolo di studio, classe d'età e area geografica (%)

	Genere		Titolo di studio			Classi di età				Area geografica				Totale
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	18-29	30-49	50 e oltre	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole		
Maggior tempo per sé	1,1	1,2	1,3	0,9	1,2	2,1	2,0	0,8	1,2	1,2	0,3	1,5	1,1	
Cura dei figli	0,6	19,3	11,4	10,8	7,4	5,4	17,3	9,4	8,3	9,2	11,6	12,8	10,8	
Studiare	1,4	1,7	0,2	2,8	5,2	16,3	1,0	0,1	1,4	1,8	1,3	1,8	1,6	
Matrimonio	0,4	1,8	1,4	1,0	0,3	0,2	1,8	1,1	1,1	1,3	0,8	1,3	1,2	
La ditta ha chiuso	5,1	5,6	5,4	6,1	3,1	6,3	8,8	4,2	5,8	3,9	5,1	6,0	5,4	
Cura dei parenti	1,0	2,6	2,0	1,8	1,6	0,3	2,6	1,9	1,6	1,2	1,7	2,5	1,9	
Salute	3,5	3,4	4,2	2,6	2,3	2,7	3,1	3,6	2,8	3,3	3,7	3,8	3,4	
Licenziamento	3,3	3,2	3,3	3,4	2,3	3,6	6,5	2,2	2,5	2,7	3,2	4,0	3,2	
Trasfer. personale	0,9	1,5	1,4	0,9	1,4	0,7	2,7	0,9	0,9	1,1	0,7	1,7	1,2	
Termine del contratto	9,3	10,4	8,1	11,6	14,3	25,3	21,8	4,6	7,6	7,0	10,0	12,8	9,9	
Trasferimento azienda	0,5	0,7	0,6	0,8	0,3	1,0	1,2	0,5	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6	
Insoddisfazione lavor.	1,6	1,2	1,2	1,6	2,2	4,1	2,8	0,7	1,1	1,9	0,8	1,6	1,4	
Lav. stagionale/tempor	4,4	4,7	3,9	5,5	5,4	15,4	9,6	1,8	2,5	3,3	3,6	7,1	4,6	
Motivi personali	3,0	5,7	4,3	4,7	4,7	6,4	8,0	3,2	3,7	3,6	3,6	5,8	4,5	

	Genere		Titolo di studio			Classi di età				Area geografica				Totale
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	18-29	30-49	50 e oltre	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole		
Salari bassi impegno alto	1,7	2,4	1,7	2,4	3,1	3,2	4,7	1,2	1,3	1,8	1,6	3,0	2,1	
Ritiro dal lavoro	57,6	31,4	47,3	37,6	40,8	0,0	0,4	61,3	54,2	53,2	47,2	29,6	43,3	
Altro motivo	0,6	0,5	0,2	0,9	1,2	2,2	0,4	0,4	0,6	0,4	0,7	0,5	0,5	
Sospensione attività	1,6	1,3	1,1	1,9	1,2	2,6	3,1	0,7	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	
Interruzione attività	2,2	1,4	1,2	2,6	2,0	2,3	2,3	1,5	1,4	1,2	2,1	2,1	1,8	

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

In generale, la motivazione del pensionamento e, in misura minore, i contratti a termine e la cura dei figli costituiscono le determinanti principali anche se incrociate con il titolo di studio e la classe di età. L'essere andati in pensione è assai elevato per i 55enni e oltre (61,3%) come ci si poteva ragionevolmente aspettare. Per la fascia giovanile e quella centrale, prevale il termine di un contratto (25,3% e 21,8%, rispettivamente) mentre, sempre nella fascia centrale di età, un valore significativo è quello relativo alla cura dei figli (17,3%).

Nelle pagine che seguono si approfondisce il secondo bacino degli inattivi, vale a dire quello di coloro che hanno lasciato un impiego e ciò può evidentemente essere utile a comprendere maggiormente quali sono le determinanti che influiscono, in maniera decisiva, sul mantenimento e rafforzamento di altri legami piuttosto che quelli meramente organici, insomma lavorativi. Le molteplici determinanti che si sono viste all'opera, nell'ostacolare un lineare ed efficace percorso nella ricerca di un impiego, possono essere ulteriormente indagate al fine di mostrare quanto il sistema produttivo nazionale riesca a offrire in termini di posti di lavoro (*job vacancies*) a tale bacino di inattivi. Purtroppo, quasi il 91% degli intervistati non ha ricevuto un'offerta di lavoro nel corso degli ultimi trenta giorni (tabella 9.7). Questo dato pone un problema di dimensione della domanda di lavoro palese che, più di molte altre questioni, andrebbe affrontata per poter poi giudicare le qualità del mercato nel fare selezione del personale.

Alla luce della bassa domanda di lavoro, comunque 6 persona su 10 pensano di non accettare o hanno dubbi (tabella 9.8), spia della qualità delle occasioni disponibili, soprattutto chi vive in contesti con un tessuto economico dinamico o ha un capitale umano elevato.

Tabella 9.7 Offerte di lavoro ricevute negli ultimi 30 giorni, inattivi precedentemente occupati (%)

	Genere		Titolo di studio			Classe d'età			Area geografica			Totale	
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-lauream	18-29	30-49	50 e oltre	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro		Sud e Isole
Sì	14,4	9,2	8,9	13,1	15,8	15,2	11,5	7,5	11,6	15,0	16,5	10,1	11,6
No	85,6	90,8	91,1	86,9	84,2	84,8	88,5	92,5	88,4	85,0	83,5	89,9	88,4

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tabella 9.8 Intenzione sull'accettare l'offerta ricevuta, inattivi precedentemente occupati (%)

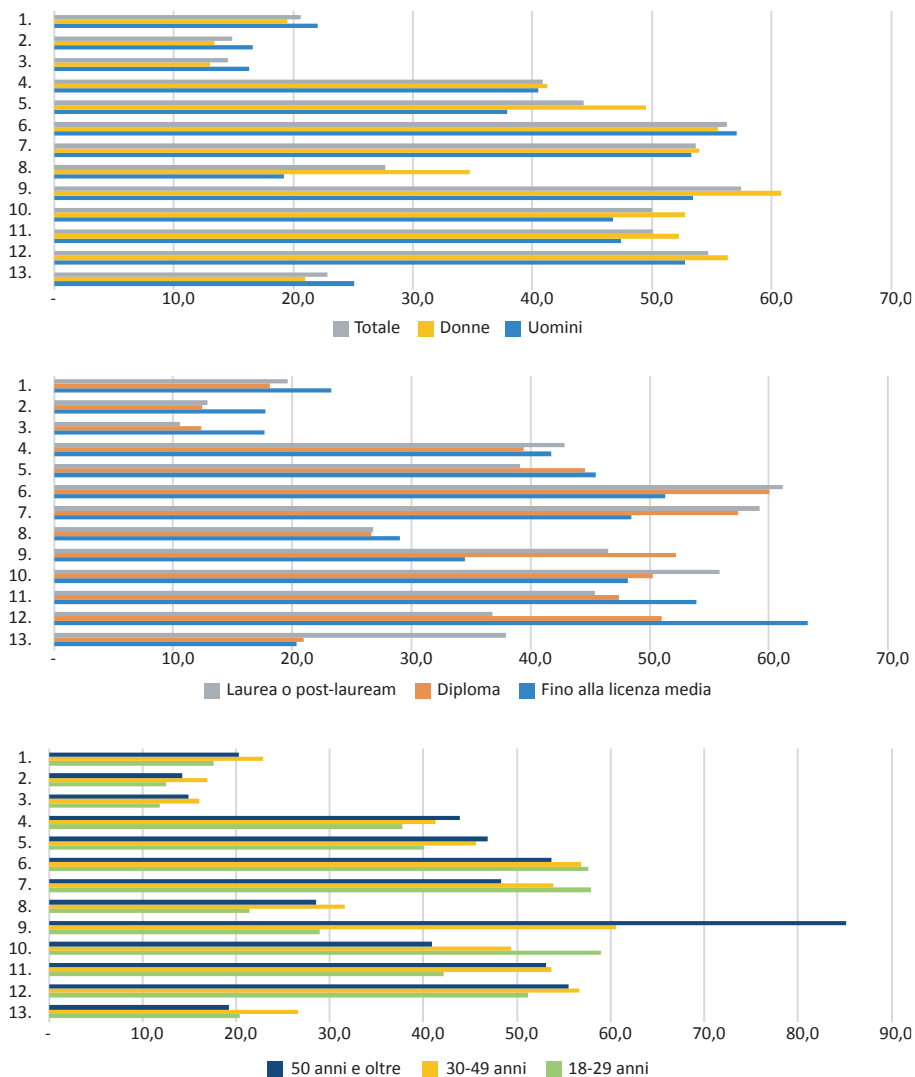
	Genere		Titolo di studio			Classe d'età			Area geografica			Totale	
	Uomini	Donne	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-lauream	18-29	30-49	50 e oltre	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro		Sud e Isole
Sì	42,8	35,5	44,1	38,0	35,3	30,1	44,3	49,8	37,1	46,8	33,9	40,3	39,6
No	33,4	36,3	33,3	34,3	38,3	42,7	30,1	27,7	39,9	29,6	33,0	34,2	34,7
Non saprei	23,8	28,2	22,6	27,7	26,4	27,2	25,6	22,5	23,0	23,6	33,0	25,5	25,7

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Vale dunque la pena approfondire le motivazioni che spingono a rifiutare tali offerte di lavoro (figura 9.9). Anche in questo caso ritornano motivazioni già viste in precedenza, tra le quali le maggiori sono quelle riferite a un contratto non soddisfacente (soprattutto per gli uomini, 21,9%) e, per il genere femminile, un orario non consono con le proprie esigenze (26,2%); si immagina facilmente, per quanto sin qui visto, perché costoro sono impegnate nella cura della propria prole o di altri membri famigliari. A dir il vero, anche altre variabili hanno il loro peso relativo quali una retribuzione inferiore alle proprie aspettative e al titolo di studio posseduto, un trasferimento non compensato da adeguate contropartite, un lavoro necessariamente da svolgersi in nero e, in generale, un lavoro insoddisfacente. Per la fascia degli intervistati, con un titolo di studio basso (fino alla licenza media), un orario di lavoro non consono (35,5%) e un contratto non soddisfacente (27,7%) costituiscono le principali cause di rigetto di un'offerta di lavoro. Una retribuzione inferiore alle proprie aspettative è il principale motivo dei laureati (22,8%) mentre un'offerta di lavoro in nero (18,4%) e una retribuzione inferiore (18,1%) lo è per i diplomati. Riguardo alla classe di età, si può qui sottolineare che sono soprattutto un contratto non adeguato (39,0%), un orario di lavoro (20,3%) e un lavoro insoddisfacente (15,2%) le principali motivazioni a respingere l'offerta lavorativa ricevuta. Dalla disamina dei dati è stato sin qui possibile effettuare una breve ricognizione, di carattere eminentemente esplorativo, su quali sono le determinanti principali dell'inattività in Italia, soprattutto del primo bacino (coloro che non stanno lavorando/non hanno mai lavorato) perché del secondo bacino (quello degli inattivi ex occupati) l'interruzione dei legami organici coincide, in buona misura, con l'essere andati in pensione.

Uno dei primi risultati emersi è il carattere di impieghi cosiddetti 'poveri' che vengono offerti agli inattivi, i quali non sono così motivati a fuoriuscire da tali bacini e ad assumere un comportamento proattivo. Vi è da dire, inoltre, che la duplice crisi, pandemica e oggi giorno quella geopolitica, sorta a seguito dell'invasione della Federazione Russa all'Ucraina, non aiuta certamente in direzione di un miglioramento qualitativo dei posti di lavoro, messi a disposizione dal sistema produttivo nazionale.

Figura 9.9 Motivazioni addotte nel rifiutare l'offerta di lavoro per genere, titolo di studio e classi d'età, inattivi precedentemente occupati (%)



Nota: Legenda: 1. App e social network, dedicati o meno, alla ricerca di lavoro ; 2. Ostacoli burocratici (permesso di soggiorno, documenti in ordine); 3. Caratteristiche culturali, usanze o abbigliamento non tradizionale, tratti somatici ; 4. Servizi di informazione e orientamento carenti; 5. Mancanza di offerte di lavoro con orari flessibili o ridotti (part-time); 6. Offerte contrattuali non soddisfacenti (durate brevi, senza contratto); 7. Offerta economica non soddisfacente; 8. È stato penalizzato dall'essere una donna / un uomo; 9. È stato penalizzato dall'età; 10. Mancanza d'esperienza lavorativa precedente; 11. La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro / necessità di trasferirsi; 12. I lavori disponibili richiedono una formazione superiore alla Sua; 13. I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore alla Sua.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

A questo riguardo, le offerte ricevute riducono sostanzialmente le aspettative sulla qualità e stabilità del lavoro a cui si può aspirare; infine, i lavori contingenti, esemplificati dai contratti a termine, non possono che ulteriormente favorire l'inattività. In questo senso, lo scoraggiamento si avvita su sé stesso spezzando i tenui legami organici col mercato del lavoro soprattutto quando sono presenti la bassa istruzione e formazione, il genere femminile e l'età anagrafica. L'inattività è, infine, fortemente legata al ciclo economico ma mostra anche una tendenza a lungo termine. In ultimo, la potenziale forza lavoro nascosta nell'inattività, combinata con la sottoccupazione, previene l'ulteriore espansione salariale.

Volendo far propria una tipica asserzione di tipo economicistica, vale qui ribadire che più una porzione di inattivi è presente nel sistema sociale e più lo stesso non sta utilizzando, in maniera efficiente, tutto il suo potenziale produttivo. Siccome gli individui inattivi non sono omogenei, al loro interno, solo comprendendo perché essi non scelgono di lavorare, si possono elaborare politiche adeguate e mirate per aumentare la loro partecipazione organica alla società. La popolazione inattiva del mercato del lavoro comprende diverse categorie, come visto, e qui si può solo evidenziare, per ragioni di brevità, che essa è fortemente collegata al genere e all'età: riguarda soprattutto le donne e i giovani, a maggior ragione se residenti al Sud e Isole e con un titolo di studio inferiore.

L'inattività dei giovani può essere spiegata con la pervasività della flessibilità del mercato del lavoro attuale, il quale rende più difficile per essi percorrere traiettorie occupazionali stabili e soddisfacenti. Un secondo aspetto potrebbe essere quello dei disallineamenti delle qualifiche; il che mostra come l'espansione dell'istruzione sia stata scarsamente allineata alla struttura delle competenze richieste dal sistema produttivo e della relativa difficoltà dei due sistemi a interfacciarsi, in maniera economicamente efficiente. In ultimo, anche i lasciti della storia lavorativa familiare, stante la fortissima incidenza del familismo nei paesi mediterranei, possono influire nel creare nuove forme di polarizzazione per le generazioni più giovani.

Per quanto riguarda, invece, l'inattività del genere femminile questa è ancora fortemente correlata, nonostante i cambiamenti e le trasformazioni negli ultimi decenni, al lavoro di cura e a quello riproduttivo; in questo senso, la maternità e il matrimonio rappresentano ancora un legame familiare molto forte e, almeno in parte, alternativo a quello organico, di tipo lavorativo. Questo gruppo potrebbe essere motivato ad 'attivarsi' forse solo in presenza di aspetti di benessere sociale ed economico e, in misura minore, di aspetti di sviluppo personale e professionale. La partecipazione lavorativa è determinata dall'ambiente (mercato del lavoro locale, congiuntura economica) e dall'individuo (disponibilità, capitale umano, necessità).

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti esistono molte frizioni al realizzarsi dei desiderata degli individui, solo in parte risolvibili in termini culturali o educativi.

Le politiche del lavoro in questi anni hanno cercato, con un farraginoso sistema di incentivi e sostegni, di alimentare la domanda di lavoro in particolare per quei target più fragili della popolazione. Tuttavia, i numerosi shock esogeni e le crisi economiche e sociali susseguitesi hanno creato un solco tra chi è partecipa, bene o male, al mercato del lavoro e chi viene in qualche modo separato dal mondo del lavoro. Al di là delle evidenze quantitative possiamo elencare i molti effetti negativi che un mercato del lavoro poco inclusivo e opaca produce per il complesso della nostra comunità.

La partecipazione (ovvero l'offerta di lavoro) dipende dalle opportunità (Domanda di lavoro) disponibili (ovvero che transitano sul mercato e quindi sono contendibili), quindi far emergere le vacancies produce effetti sia sulla qualità che sulla quantità dell'occupazione.

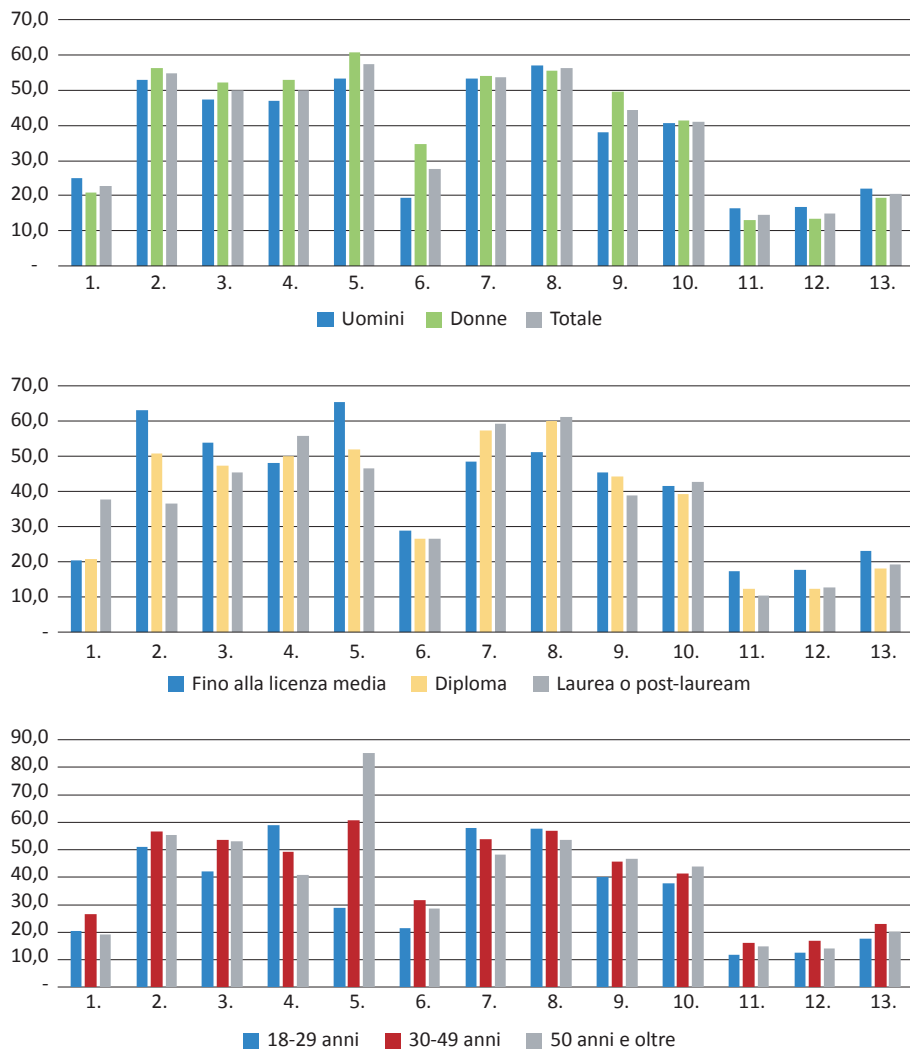
Nella figura 9.10 possiamo vedere le criticità riscontrate dalle persone in cerca di lavoro relativamente al genere (primo pannello): l'età è un ostacolo ricorrente (soprattutto tra le donne) e così pure le retribuzioni e i contratti insoddisfacenti per oltre il 50% delle persone in cerca. Fenomeni contrastanti di *over-under education* sono largamente diffusi (spia di un mercato problema di mismatch).

L'esperienza e la necessità a trasferirsi sono stati segnalati come ostacoli incontrati nella ricerca di lavoro da quasi 1 persona su 2. La scarsa disponibilità di impieghi con orari flessibili e un orientamento insufficiente sono un altro fattore importante (intorno al 40%) di criticità nella ricerca di lavoro. Il genere è indicato soprattutto dalle donne (1 su 3). L'etnia, la burocrazia e le app inadeguate sono state segnalate tra chi non è riuscita a coronare la propria ricerca di un impiego.

Controllando per il livello di istruzione (secondo pannello) è interessante vedere l'intensità complementare tra *bassa* e *alta educazione* relativamente alla sovra-sotto formazione, alla penalizzazione per l'età e la qualità delle occupazioni (in termini di retribuzioni e contratti).

L'età (terzo pannello) incide solo sulle discriminazioni relativamente all'età più avanzata.

Figura 9.10 Difficoltà principale riscontrata nella ricerca di un impiego per genere, istruzione ed età, inattivi precedentemente occupati (%)



Nota: Legenda: 1. I lavori disponibili richiedono una formazione inferiore; 2. Per prendermi cura dei figli; 3. La distanza dai luoghi dove c'è il lavoro/necessità di trasferirsi; 4. Mancanza d'esperienza lavorativa; 5. È stato penalizzato dall'età; 6. È stato penalizzato dall'essere una donna/un uomo; 7. Offerta economica non soddisfacente; 8. Offerte contrattuali non soddisfacenti (durate brevi, senza contratto); 9. Mancanza di offerte di lavoro con orari flessibili o ridotti (part-time); 10. Servizi di informazione e orientamento carenti; 11. Caratteristiche culturali, usanze o abbigliamento non tradizionale, tratti somatici particolari; 12. Ostacoli burocratici (permesso di soggiorno, possesso di titoli o documenti in ordine); 13. App e social network, dedicati o meno, alla ricerca di lavoro (es. Indeed).

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Bibliografia

- Bergamante F., Marocco M. (2014), *Lo stato dei Servizi pubblici per l'impiego in Europa: tendenze, conferme e sorprese*, Isfol Occasional Paper n.13, Roma, Isfol
- Durkheim D.E. (1893), *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France (PUF)
- Inapp (2022), *I canali di ingresso nel mondo del lavoro*, Inapp Policy Brief n.29, Roma, Inapp
- Klotz A.C., Bolino M. (2016), Saying Goodbye. The Nature, Causes and Consequences of Employee Resignation Style, *Journal of Applied Psychology*, n.101, pp.1386-1404
- Mandrone E. (2011), La ricerca del lavoro in Italia: l'intermediazione pubblica, privata e informale, *Politica economica*, n.1, pp.83-124
- Mandrone E., Marocco M. (2012), *La variante italiana della flessibilità*, Isfol Research Paper n.1, Roma, Isfol
- Petrongolo B., Pissarides C. A. (2001), Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function, *Journal of Economic Literature*, 39, n.2, pp.390-431
- Reyneri E. (2022), Come trovare un lavoro. Una storia italiana, *Sociologia del lavoro*, n.157, pp.33-52

10. Fenomeni e contesti in movimento

Negli ultimi anni sono emersi al centro del dibattito alcuni temi legati allo sviluppo tecnologico ed alle sue molteplici dimensioni, nonché esemplari di alcune conseguenze distorsive nel mercato del lavoro e questo capitolo offre spunti di riflessioni su questi aspetti. Il primo paragrafo guarda al rapporto tra investimento in tecnologia le sue applicazioni nel mondo del lavoro, anche affrontando le ipotesi di effetti negativi in termini di perdita di posti di lavoro. Nel secondo ci si concentra sul lavoro in piattaforma e sulle sue molteplici dimensioni, presentando un quadro delle caratteristiche dei lavoratori e delle modalità con cui si svolge la loro attività. Il paragrafo 10.3 affronta il tema del ruolo dell'algoritmo delle *labour platform* nel determinare forme di discriminazione sul lavoro. L'ultimo paragrafo invece analizza il settore del non-profit, non solo per contestualizzarne la sua dimensione, ma anche per comprendere se si tratti di un contesto in cui sembrano migliori le situazioni di lavoro e maggiore la soddisfazione di chi vi svolge la propria attività.

10.1 L'innovazione tecnologica e le modalità lavorative

L'impatto dell'attuale 'rivoluzione' tecnologica, più o meno assimilabile al paradigma conosciuto come Industria 4.0, sul modo in cui le organizzazioni creano valore e sul modo in cui i lavoratori fanno uso della tecnologia sui luoghi di lavoro ha un carattere di pervasività e riguarda tutti i settori, le professioni/occupazioni e la vita sociale e culturale dell'intera società (Iadevaia *et al.* 2018). A solo titolo esemplificativo, l'utilizzo dei *big data*, il crescente processo di digitalizzazione, l'ottimizzazione continua apportata dall'intelligenza artificiale (IA) fanno sì che le nuove tecnologie possano aiutare a svolgere compiti (*task*) più complessi. Vengono modificati i ruoli professionali/occupazionali e cambiata, potenzialmente, la natura stessa del lavoro. In tal senso, l'adozione dell'innovazione tecnologica (IT) è sostanzialmente sia *task-biased* sia *skill-biased* (Griliches 1969).

Tale pervasività è in grado di spiegare perché i datori di lavoro stiano investendo, sempre più, nell'IT con l'obiettivo precipuo di aumentare la produttività mediante il miglioramento della qualità, la personalizzazione dell'offerta di beni e servizi, l'analisi predittiva e la riduzione dei costi. Queste caratteristiche specifiche dell'IT, di continua modificazione dei contenuti lavorativi, vengono maggiormente messe in evidenza soprattutto quando l'IT viene affrancata da un determinato luogo lavorativo, come è pur successo, in vasta misura, durante l'attuale crisi pandemica, col lavoro da remoto che ha reso il lavoro a-spaziale. Ciò avverrà ancor di più, inoltre, se lo *smart working* dovesse sempre più prender piede nell'attuale organizzazione del lavoro.

È di interesse generale, dunque, considerare l'impatto che l'IT ha sui luoghi di lavoro e della percezione che i lavoratori hanno della stessa. La tecnica, difatti, può aiutare a migliorare le condizioni di vita lavorativa (Acemoglu e Restrepo 2019), ma può anche causare una grande quantità di ansia, tecnofobia e stress tra i dipendenti per i timori ad essa collegata (Frey & Osborne 2013¹; Brynjolfsson e McAfee 2014²; Paliotta 2016; Kurer e Palier 2019; Dahlin 2019; Kurer 2020).

In questo paragrafo, si cercherà di comprendere dal punto di vista dei lavoratori alcuni effetti che comporta l'introduzione dell'IT sui posti di lavoro. In primo luogo, dove si è concentrata l'innovazione se nelle modalità di svolgimento delle attività lavorative o nei prodotti e servizi propri dell'azienda. Successivamente si focalizza su quanto e come l'IT abbia modificato le mansioni lavorative. Infine, si cercano di sondare i timori legati al processo di digitalizzazione e alla minaccia incombente dell'IA e della robotica sui posti di lavoro.

A pensarci bene, tali questioni sono da sempre una preoccupazione costante di tutta la forza lavoro poiché esse costituiscono il nucleo centrale di un'autopoiesi lavorativa riguardo al mondo della produzione e alla creazione di beni e servizi. Prima di affrontare le principali evidenze empiriche emerse nell'indagine Inapp-PLUS 2021, è utile sottolineare che nel periodo 2019-2021 solo per il 20,6% degli occupati sono state introdotte nel luogo di lavoro innovazioni tecnologiche di rilievo, per il rimanente 79,4% non ve ne sono state.

Le analisi che seguono fanno riferimento esclusivo alle situazioni lavorative in cui sono state introdotte innovazioni.

Una prima lettura fa riferimento alla tipologia di innovazione introdotta: di processo relazionata all'organizzazione del lavoro, di prodotto/servizio, oppure ad ambe-

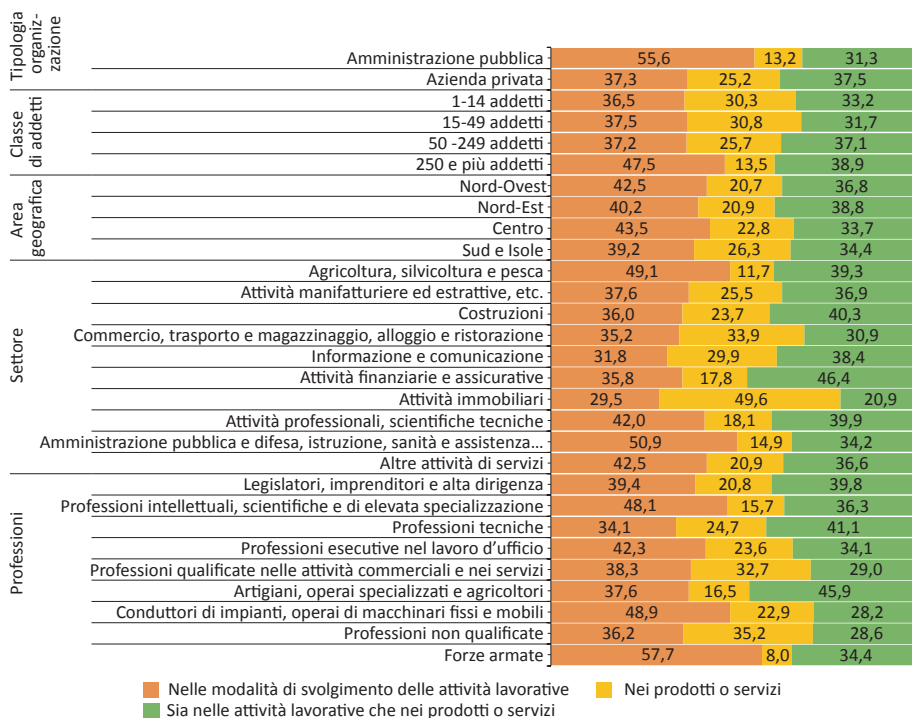
¹ I due studiosi stimarono, nel loro studio riferito a più di 700 diversi gruppi professionali/occupazionali, che nell'arco di due decenni, il 47% dei posti di lavoro sarebbero stati soggetti a un forte processo di automazione e sarebbero, pertanto, divenuti obsoleti.

² Gli autori, sebbene ottimisti sugli effetti generali dell'IT, ipotizzarono che gli allora cambiamenti nell'automazione, nella robotica e nell'intelligenza artificiale (AI) avrebbero creato le condizioni strutturali per una disoccupazione diffusa.

due. In questo senso, l'innovazione di prodotto/servizio può essere incrementale oppure radicale quando riguarda migliorie nell'innovazione oppure l'introduzione di un nuovo prodotto/servizio.

Dall'analisi dei dati (figura 10.1) si può vedere come nell'Amministrazione pubblica l'IT è sostanzialmente riferita al processo organizzativo (55,6%) di contro a quella dell'introduzione di nuovi prodotti/servizi (13,2%) a dimostrazione della funzione sostanzialmente burocratica della stessa, da intendersi in senso weberiano e, dunque, senza nessuna connotazione negativa. Nell'impresa privata l'IT viene perseguita in tutte le modalità in maniera sostanzialmente omogenea (seppur con una minore incidenza dell'innovazione di prodotto) in quanto costituisce la ragion d'essere della stessa esistenza di un'impresa economica (Drucker 2006) e gli obiettivi operativi e strategici del management vengono costantemente indirizzati in tal senso, in un'ottica di *business performance management*.

Figura 10.1 Incidenza del tipo di innovazioni introdotte per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)



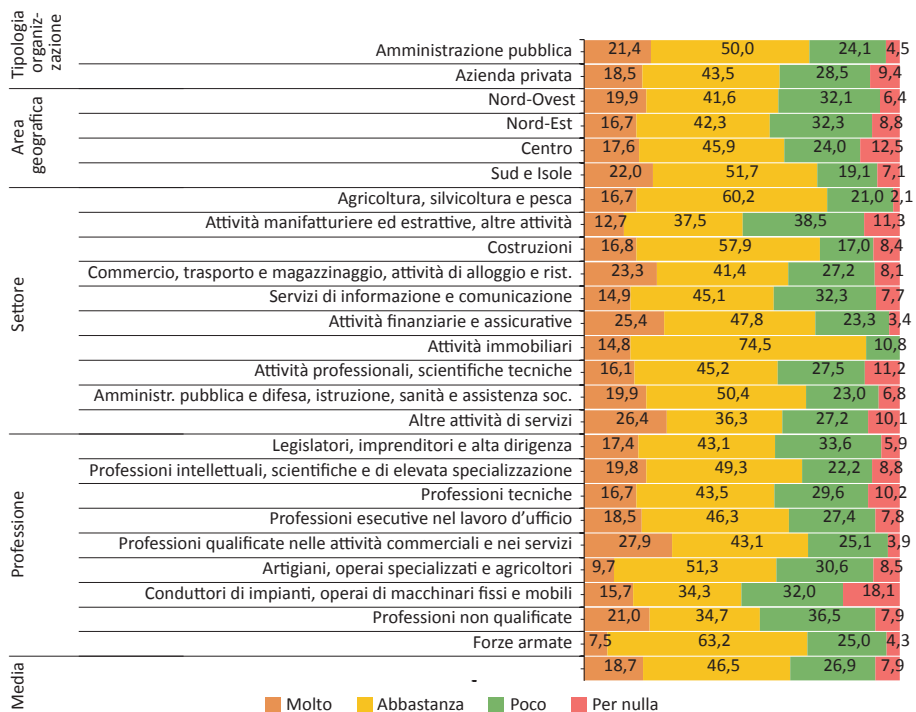
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tali considerazioni di carattere generale possono essere estese anche alle altre variabili considerate, quali la classe dimensionale delle imprese che fa registrare una simile rilevanza per tutte e tre gli items. Si distinguono solo le grandi imprese (>250 addetti) nelle quali predomina l'innovazione di processo (47,5%) rispetto a quella di prodotto/servizio (13,5%) e al perseguimento contemporaneo di ambedue le innovazioni (38,9%). La prevalenza dell'innovazione di processo in quasi tutte le dimensioni sta forse a significare che il sistema produttivo nazionale è composto in maggioranza da organizzazioni che competono sul mercato nazionale e internazionale adattando e personalizzando i propri input lavorativi piuttosto che investendo in innovazioni radicali, almeno in linea generale e con le dovute eccezioni. Quanto al settore economico, una prevalenza dell'innovazione di prodotto/servizio si può rintracciare nel settore economico delle 'Attività immobiliari' (49,6%) forse perché l'IT può essere stata utilizzata sia nelle modalità di digitalizzazione del servizio (intermediazione) che del bene offerto (la singola unità immobiliare). L'innovazione di processo è maggiore invece nelle amministrazioni pubbliche e nel comparto dell'Agricoltura, silvicoltura e pesca. Un valore elevato riferito all'adozione di ambedue le innovazioni si può registrare, infine, nel settore delle 'Attività finanziarie e assicurative' (46,4%) e nel gruppo delle professioni degli 'Artigiani, operai specializzati e agricoltori' (45,6%).

Il secondo plesso di questioni riguarda le mansioni lavorative, le quali possono essere definite come le azioni svolte dai lavoratori nel trasformare gli input in output di beni e servizi. Una mansione è definibile come routinaria se sono state sviluppate risposte predeterminate a stimoli definiti, senza lo sforzo di ricercare nuove risposte adattive. Le attività lavorative non routinarie, d'altra parte, sono quelle non definibili in maniera prefissata e, di solito, mostrano un'elevata variabilità nel corso del loro svolgimento. Le mansioni possono anche essere caratterizzate come cognitive o manuali: le prime richiedono un utilizzo estensivo dei processi mentali, mentre i secondi si basano principalmente sull'utilizzo del movimento fisico. Di conseguenza, le mansioni (*task*) si possono classificare in tre grandi categorie: *routinarie* (comprese sia quelle cognitive che quelle manuali), *non routinarie* e *manuali* (Autor *et al.* 2003; Levy e Murnane 2004). Le attività lavorative routinarie possono essere bene espresse in regole deduttive o induttive e sono, quindi, programmabili (Autor *et al.* 2002).

Nell'indagine PLUS 2021 sono presenti diverse domande relative a tale snodo concettuale. Una prima, è tesa a comprendere quanto l'introduzione di innovazioni tecnologiche abbia modificato il modo in cui si svolgono le mansioni assegnate. La modifica delle mansioni e dei compiti lavorativi è un aspetto importante nell'adozione dell'IT e mostra dei valori elevati (figura 10.2) raggiungendo una percentuale superiore al 70% (sommando il 'molto' e 'abbastanza') in diversi contesti quali ad esempio l'Amministrazione pubblica (71,4%), forse a seguito del processo di digitalizzazione che ha avuto una svolta importante a seguito della crisi pandemica e dell'adozione del lavoro da remoto.

Figura 10.2 Quanto l'IT ha modificato le mansioni lavorative per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)



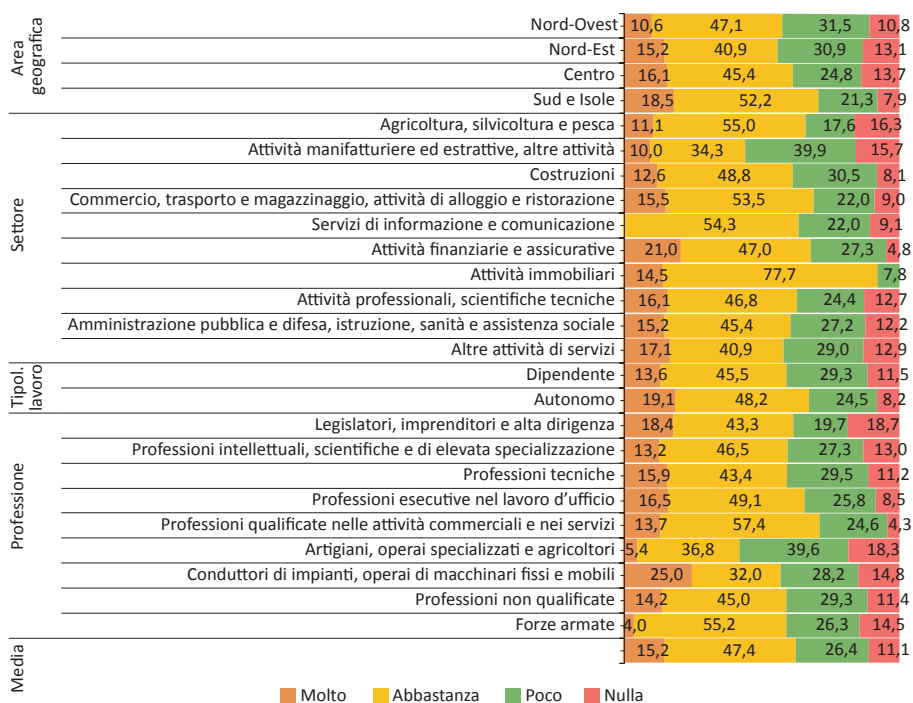
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

La circoscrizione territoriale del Meridione e Isole fa registrare anch'essa un valore superiore alla media (73,7% sommando Molto e Abbastanza) forse perché tale processo di transizione digitale è stato percepito come maggiormente dirompente in quelle zone geografiche connotate da uno storico ritardo, anche in termini di IT. Se l'ipotesi del ritardo digitale appare plausibile è perché riceve ulteriori conferme dalle percentuali fatte registrare dai comparti: 'Attività immobiliari' (89,3%); 'Agricoltura, silvicoltura e pesca' (76,7%); 'Costruzioni' (74,7%); 'Amministrazione pubblica e difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale' (70,3%). All'inverso, le 'Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività' interessate da alcune innovazioni radicali o almeno ubiquitarie come quelle che fanno riferimento al paradigma conosciuto come Industria 4.0 fanno segnare uno dei valori più bassi (50,2%). Anche il gruppo occupazionale, che fa riferimento a questo settore economico, 'Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili' fa registrare un valore simile (50,0%).

Una seconda domanda riguarda la semplificazione dello svolgimento delle mansioni quale esito dell'introduzione di innovazioni. Anche in questo caso (figura 10.3), cumulando le risposte relative a 'molto' e 'abbastanza', la semplificazione dei compiti si è verificata maggiormente nel comparto delle 'Attività immobiliari' (92,2%), nella circoscrizione territoriale meridionale (70,7%), nel gruppo occupazionale 'Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi' (71,1%). Anche per quanto riguarda la semplificazione le 'Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività' fanno registrare il valore più basso (44,3%) insieme al gruppo professionale degli 'Artigiani, operai specializzati e agricoltori' (42,2%). Da ciò si può convenire che anche tali dati potrebbero confermare quanto già ipotizzato in precedenza riguardo a una sorta di divario digitale forse in via di ridimensionamento, grazie alla crisi pandemica.

Un altro aspetto interessante da evidenziare è che l'IT ha relativamente semplificato le mansioni più nel lavoro autonomo che nel lavoro dipendente.

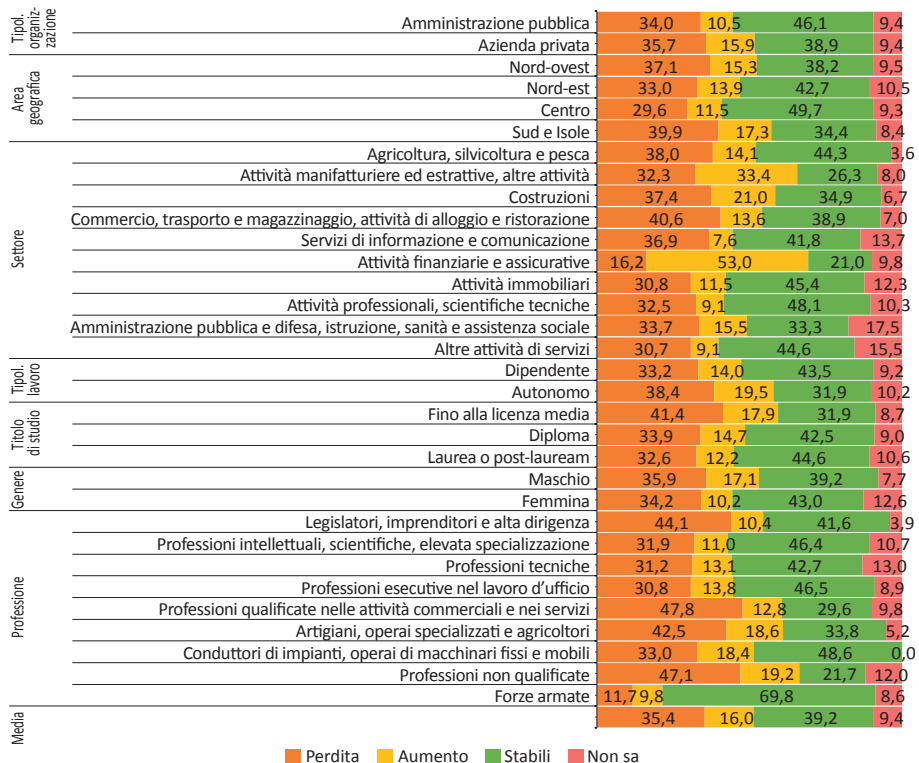
Figura 10.3 Quanto l'IT ha semplificato le mansioni lavorative, per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Un ulteriore elemento di analisi è quello del rapporto tra IT e perdita dei posti di lavoro, un tema ampiamente presente nel dibattito sugli effetti dell'introduzione delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro e che tramite l'Indagine PLUS è possibile osservare attraverso una misura di natura percettiva. La perdita di posti di lavoro (figura 10.4), nella percezione degli occupati, si sta verificando maggiormente nel settore del 'Commercio, trasporto e magazzinaggio, attività di alloggio e ristorazione' (40,6%), per i possessori del titolo di studio fino alla licenza media (41,4%), per i gruppi delle 'Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi' (47,8), delle 'Professioni non qualificate' (47,1%), dei 'Legislatori, imprenditori e alta dirigenza' (44,1%) e degli 'Artigiani, operai specializzati e agricoltori' (42,5%). L'aumento dei posti di lavoro riguarda, invece, con valori sopra la media, solo alcuni settori quali quelli delle 'Attività finanziarie e assicurative' (53,0%) e delle 'Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività' (33,4%).

Figura 10.4 Quanto l'IT sta incidendo sui posti di lavoro per alcune caratteristiche dell'impresa e del lavoratore (%)



■ Perdita ■ Aumento ■ Stabili ■ Non sa

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

In definitiva, quello che si prospetta all'orizzonte, ed è anche ampiamente auspicabile in questa sede, è una crescente collaborazione tra uomo e AI (Paliotta 2022). Alcuni ricercatori avevano messo l'accento sul difficile ambiente di lavoro che richiede una forte competizione degli esseri umani con la macchina intelligente, la robotica e l'IA (Brynjolfsson e McAfee 2012). Per vincere quest'aspra competizione, gli esseri umani devono conoscere i loro punti di forza e di debolezza e sfruttarli in maniera adeguata. All'opposto, altri ricercatori, sempre nel recente passato, avevano proposto una collaborazione nella divisione del lavoro tra le due entità (Levy e Murnane 2004). Gli esseri umani hanno un vantaggio comparativo nell'esecuzione di compiti che coinvolgono creatività, risoluzione dei problemi e coordinamento generale, mentre l'IA e i robot sono attualmente più performanti nello svolgere molte attività lavorative conformi a uno specifico insieme di regole procedurali. Da sottolineare, comunque, come già asserito, che l'IA, tramite l'apprendimento automatizzato complesso e profondo attuale (*deep learning*), tende viepiù a superare tali confini tra skill routinarie e non routinarie.

10.2 Il lavoro in piattaforma

Le piattaforme digitali costituiscono uno spazio digitale in cui sono organizzate, coordinate e valutate milioni di prestazioni lavorative umane, nell'ambito di un processo di diffusa esternalizzazione di processi lavorativi anche nella rete digitale. L'analisi degli effetti di queste innovazioni sui lavoratori che ne sono coinvolti è determinante nel dibattito pubblico poiché si generano nuove sfide regolative, anche nell'ambito della più ampia definizione dei confini tra lavoro autonomo e subordinato. Del resto, la stessa Commissione europea ha dato recentemente impulso ad un percorso di regolamentazione di queste forme di lavoro (European Commission 2021) suggerendo modalità innovative di classificazione basate sul principio del '*primacy of fact*', considerando la verifica del controllo algoritmico sulla prestazione lavorativa come un ampliamento del concetto di lavoro dipendente. L'indagine Inapp-PLUS stima che tra il 2020 e il 2021 il 5,2% della popolazione tra 18 e 74 anni ha ricavato un guadagno tramite piattaforme digitali, affittando locali, vendendo prodotti o realizzando attività lavorative (Inapp 2022). Tra questi, coloro che hanno dichiarato di aver offerto la propria prestazione lavorativa tramite piattaforme sono 570.521, circa un quarto di quanti hanno guadagnato su Internet nello stesso periodo e l'1,3% della popolazione di 18-74 anni.

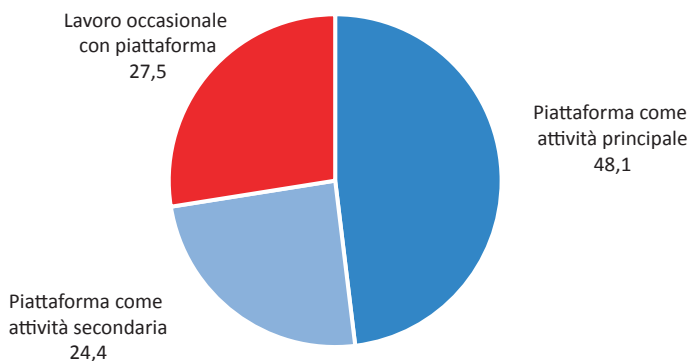
I lavoratori delle piattaforme costituiscono un collettivo eterogeneo, all'interno del quale convivono sia persone coinvolte nelle attività su base estemporanea, sia occupati che considerano questo lavoro come la loro attività principale. È quindi innanzitutto necessario operare una distinzione incrociando tra loro le informazioni

sulla condizione occupazionale dichiarata e sulla rilevanza attribuita all'attività svolta con la piattaforma. Si ottengono così tre gruppi (figura 10.5): 1) gli occupati che considerano il lavoro svolto su piattaforma digitale come la propria attività principale (lo 0,6% della popolazione 18-74 anni, circa 274mila persone); 2) gli occupati che considerano questo lavoro come un'attività secondaria (lo 0,3%, circa 139mila persone); 3) i non occupati, o occasionali, che pur svolgendo attività lavorative tramite piattaforme digitali alla domanda sulla condizione occupazionale si classificano come non occupati (157mila persone, lo 0,4%), in cerca di occupazione (circa quattro ogni dieci) o inattivi (circa sei ogni dieci).

Poco meno di due terzi dichiarano inoltre di aver svolto un'attività lavorativa anche nella settimana precedente l'intervista (36mila persone, il 64%).

I lavoratori delle piattaforme sono per oltre i tre quarti uomini: tra gli occasionali si rileva una quota leggermente più elevata di donne (27,5% rispetto alla media del 23,3%). Circa il 70% ha tra i 30 e i 49 anni, il 12,3% ha tra 18 e 29 anni e il 18,3% ha 50 anni e più. Tra gli under 30 sono concentrati soprattutto gli occasionali, mentre tra i lavoratori più adulti sono presenti soprattutto quanti ricorrono alle piattaforme per la loro attività principale o secondaria. Una quota considerevole si trova quindi in una fase della vita centrale, sia da un punto di vista lavorativo che esistenziale, tanto che circa sette su dieci dichiarano di avere uno o più figli, soprattutto quando lavorano con la piattaforma come attività principale (tra cui si arriva a nove su dieci).

Figura 10.5 Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale (%)



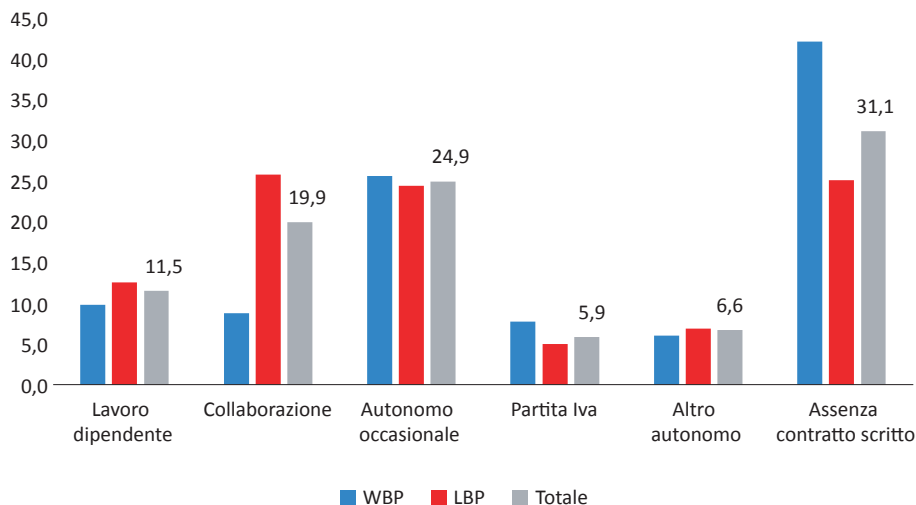
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tra le attività di lavoro più diffuse vi sono la consegna di pasti a domicilio (36,2% dei casi), lo svolgimento di compiti on line (traduzioni, sviluppo programmi informatici, riconoscimento immagini, nel complesso 34,9%), la consegna di pacchi (14%) e lo svolgimento di lavori domestici o riparazioni (9,2%). Per classificare le attività è stata adottata la classificazione proposta dall'ILO (2021), che distingue tra le piattaforme *web-based* (WBP), che prevedono lo svolgimento di micro-compiti svolti sul web e quelle *location-based* (LBP), che mettono a disposizione prestazioni lavorative in luoghi geograficamente localizzabili e agiscono in settori economici tradizionali. Circa un terzo (il 35,1%) dei lavoratori in piattaforma lavora per una piattaforma *web-based*, quota che sale a quasi la metà (45,9%) tra i lavoratori occasionali, un dato che testimonia come si stia diffondendo anche in Italia il fenomeno della esternalizzazione di prestazioni lavorative atomizzate svolte completamente nello spazio virtuale. Tra coloro che lavorano per piattaforme *location-based* (il 64,9% del totale) si osserva una maggiore concentrazione di occupati nell'attività principale, di uomini e di individui tra i 30 e 49 anni.

Circa sette lavoratori su dieci hanno un contratto scritto che regola il rapporto con la piattaforma, soprattutto quando questa attività è quella principale. Ad essere privi di contratto scritto sono soprattutto quanti lavorano con le piattaforme *web-based* (figura 10.6), mentre coloro che lavorano con le piattaforme *location-based* hanno soprattutto contratti di collaborazione o di lavoro dipendente. Soprattutto nelle piattaforme *web-based* risulta complesso ottenere visibilità e realizzare forme di socializzazione tra i lavoratori per negoziare e rivendicare migliori condizioni di lavoro.

Nel 2021 la quota di occupati che dichiara che il reddito ottenuto con la piattaforma è una componente importante (48,2%) o essenziale (32,1%) è notevolmente cresciuta rispetto al 2018, quando il complesso delle due voci non superava il 50%. Il reddito è essenziale soprattutto per gli occupati delle piattaforme *location-based* (tra cui sale al 35,5%), in particolare per gli addetti alla consegna di pasti a domicilio (tra cui arriva al 41,8%). Di contro, la modalità di risposta che suggerisce la sostanziale marginalità del reddito ottenuto ('Mi fa comodo averlo, ma potrei tranquillamente vivere senza') è stata indicata dal 19,7% dei lavoratori, con percentuali superiori alla media tra coloro che lavorano con la piattaforma come attività secondaria (31,1%) o in modo occasionale (22%).

Figura 10.6 Lavoratori delle piattaforme per tipo di accordo e tipo di piattaforma (%)

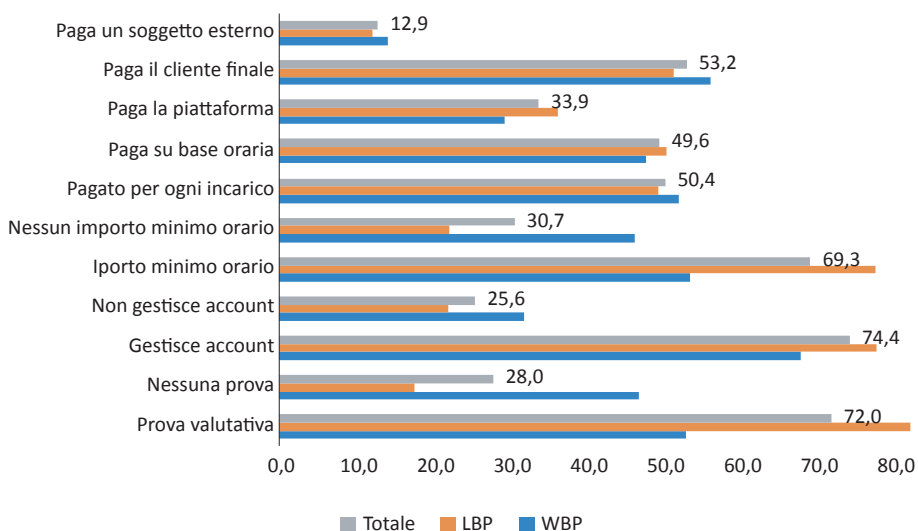


Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Anche se si considerano le motivazioni che hanno spinto gli intervistati a scegliere questo tipo di attività, quella dell'integrazione del reddito appare minoritaria (12,4%); mentre circa la metà dichiara invece di aver scelto di questo lavoro in assenza di altre alternative, specie tra coloro che non sono andati oltre l'obbligo scolastico. Un terzo degli intervistati menziona invece la maggiore autonomia di lavoro che deriva dal lavoro in piattaforma, specie fra i più istruiti.

Per comprendere meglio le condizioni di lavoro è utile addentrarsi nelle modalità di organizzazione della produzione ed erogazione dei compensi, che in genere sono erogati o direttamente dalla piattaforma o dal cliente finale (rispettivamente nel 33,9% e 53,2% dei casi – figura 10.7). Nel caso delle *location-based* prevale il pagamento effettuato dalla piattaforma mentre in quelle web è leggermente più diffuso quello effettuato direttamente dal cliente. La paga a cottimo, per incarico effettuato, e quella oraria presentano quote quasi equivalenti, con una diffusione maggiore, nelle *location-based*, anche dell'erogazione di un importo minimo orario, mentre la prova valutativa sembra caratterizzare soprattutto le *location-based*. I tre quarti degli intervistati dichiarano di gestire direttamente il proprio account. Il dato sul 25% di lavoratori che non gestisce direttamente l'account, letto insieme al 13% che dichiara di ricevere i compensi da altri soggetti potrebbe nascondere forme di caporalato digitale.

Figura 10.7 Caratteristiche degli accordi di lavoro per tipo di piattaforma (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

L'indagine rileva anche la multi-committenza, ovvero la presenza dei lavoratori su più piattaforme contemporaneamente. Il 47% dei lavoratori utilizza due piattaforme, l'8% più di due. In particolare, tra i lavoratori delle *location-based* coloro che consegnano prodotti o pacchi utilizzano più piattaforme, mentre quelli che si occupano di food delivery si dividono in modo equivalente tra chi utilizza una o due piattaforme.

Come noto il lavoro in piattaforma si caratterizza per la presenza di un algoritmo che classifica (*ranking*) e valuta (*rating*) ciascun lavoratore. Gli intervistati, che potevano fornire più risposte, segnalano di essere valutati soprattutto in base al numero degli incarichi portati a termine (59,2%) e al giudizio dei clienti (42,1%), e in misura minore per il tempo di esecuzione degli incarichi (15,1%).

Per chi lavora con le piattaforme *location-based* l'elemento più importante è il numero di impegni portato a termine (modalità scelta dal 61,4%), mentre per chi lavora sul web giudizio dei clienti e tempi di esecuzione sono più importanti. Il numero di incarichi portati a termine e i tempi di esecuzione degli stessi sono informazioni che andrebbero lette in maniera integrata: il cottimo delle piattaforme è infatti un 'cottimo a tempo', da svolgere nei tempi stabiliti dall'algoritmo e quindi meno libero e indipendente nell'esecuzione della prestazione di quello senza vincoli spazio-temporali.

Anche il tipo di relazione con la piattaforma sembra avere un rapporto con i parametri di valutazione: il giudizio dei clienti è importante soprattutto per chi ha un contratto da lavoro dipendente (tra cui questo parametro arriva al 59,6%), il numero di incarichi portati a termine è decisamente più importante per chi lavora con la partita IVA, mentre i tempi di esecuzione sono centrali per chi svolge un lavoro autonomo occasionale (29,8%). Pertanto, se nel lavoro dipendente la presenza di un compenso fisso minimo rende più importante il giudizio dei clienti, per gli autonomi l'assenza di un minimo salariale rende determinante il numero di incarichi portati a termine nei tempi stabiliti dalla valutazione algoritmica (cottimo a tempo). La dicotomia giudizio clienti/numero incarichi effettuati ha una relazione anche con il titolo di studio: se per i laureati è importante soprattutto il giudizio del cliente (59,2%) per chi non è andato oltre la licenza media conta soprattutto il numero di incarichi svolti.

La valutazione algoritmica di ranking e rating incide sulla futura allocazione dei tempi in cui realizzare la prestazione (*slot*) e quindi sui criteri di pagamento (tabella 10.1). Per quasi due terzi dei lavoratori un rating negativo può comportare una riduzione degli incarichi lavorativi, per il 25% un peggioramento degli orari in cui svolgere gli incarichi. Meno frequenti il mancato pagamento (4,3%) e il blocco forzato dell'accesso alla piattaforma (2,8% dei casi). Sono soprattutto le piattaforme *web-based* a praticare la riduzione degli incarichi più redditizi e il mancato pagamento della prestazione, mentre tra i lavoratori delle *location-based*, alla riduzione degli incarichi è associato più spesso anche il peggioramento degli orari (spesso legati a una maggiore/minore redditività). Sempre tra questi lavoratori è leggermente più diffusa la disconnessione dalla piattaforma come conseguenza estrema di una cattiva valutazione. In effetti nelle prestazioni lavorative realizzate da alcune piattaforme *web-based* il giudizio negativo del cliente finale può anche determinare il mancato pagamento della prestazione, mentre nelle *location-based* il peggioramento degli orari in caso di valutazioni negative risulta la penalizzazione più diffusa.

I dati sul lavoro in piattaforma rilevati dall'indagine PLUS segnano dunque una forte discontinuità rispetto alla narrazione della *sharing economy*, secondo cui quello per le piattaforme è un lavoro libero, creativo e tra pari (De Minicis e Lauande 2021). Al contrario, nel momento in cui il lavoratore si registra sulla piattaforma, il suo lavoro appare scomposto, controllato rigidamente nei tempi e luoghi di esecuzione dall'algoritmo (e dal cliente finale). Lo spazio e il tempo di lavoro, così, seppur dispersi in luoghi e tempi differenziati, rimangono centrali (De Minicis e Donà 2022), sicché la cesura che la narrazione delle piattaforme dichiarava rispetto alla rigidità, verticalità, pesantezza del modello di lavoro taylorista appare ontologicamente debole. L'algoritmo organizza, controlla e valuta migliaia di prestazioni lavorative senza rendere trasparente gli indicatori e le modalità di tali forme organizzative e spesso genera forme di natura discriminatoria (v. paragrafo 10.3).

Tabella 10.1 Conseguenze di una cattiva valutazione o ridotta disponibilità per tipo di piattaforma (%)

	Web-based	Location-based	Totale
Riduzione degli incarichi in generale	11,8	32,2	25,0
Riduzione degli incarichi più redditizi	49,8	35,9	40,8
Totale riduzione incarichi	61,6	68,0	65,8
Peggioramento degli orari in cui svolgere l'incarico	23,8	26,0	25,2
Mancato pagamento della prestazione svolta	8,9	1,8	4,3
Esclusione dalla piattaforma	2,1	3,1	2,8
Altro	3,7	1,1	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Si tratta di un sistema di attività lavorative che necessita sicuramente di un nuovo quadro regolatorio. In questo contesto, particolare rilievo assume la proposta di direttiva del 9 dicembre 2021 della Commissione europea, che andrebbe letta in termini complementari insieme ad altre importanti iniziative (salari minimi e accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi). Nel proporre un nuovo sistema di principi e regole per regolamentare l'economia delle piattaforme, la Commissione sembra rideterminare un principio storico di funzionalità ed efficacia del diritto del lavoro, teso a umanizzare il progresso tecnologico mediante il progressivo riconoscimento di libertà e diritti collettivi (Supiot 1999), in modo da riequilibrare la relazione asimmetrica tra capitale e forza lavoro che da sempre accompagna l'evoluzione dei processi produttivi.

10.3 Quali discriminazioni (algoritmiche) per i lavoratori delle piattaforme?

Il mercato del lavoro deve fare i conti con il rischio di nuove e particolari forme di discriminazione dettate dai sistemi informatici che risultano opachi e poco trasparenti e quindi difficili da decifrare, prima ancora che contrastare. Infatti, alla luce dei rilevanti sviluppi degli ultimi anni delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le discriminazioni algoritmiche assumono attualmente una portata globale e pervasiva (Giorgini Pigniatello 2021). Ciò è confermato anche dalla giurisprudenza che comincia ad orientarsi rilevando forme di discriminazione

algoritmica diretta e indiretta che perpetuano se non addirittura amplificano le discriminazioni esistenti nel mondo del lavoro (Perulli 2021).

La prima decisione completamente aderente al tema e di particolare interesse è quella del Tribunale di Bologna, che si è orientata nel senso della sussistenza di una discriminazione indiretta in relazione alle condizioni di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale, condizioni basate su statistiche relative alla ‘partecipazione e affidabilità’ dei lavoratori ai picchi di attività, secondo un meccanismo di ranking e ha condannato la società convenuta a rimuovere gli effetti della condotta oltre al pagamento delle spese di lite (Barbera 2021). Nel mercato del lavoro si possono identificare due tipologie di discriminazioni relativamente alla posizione dei lavoratori. Una riguarda principalmente l’accesso al lavoro e dunque le caratteristiche dei lavoratori che vengono prese in considerazione relativamente alla selezione iniziale. L’altra tipologia di discriminazione riguarda invece le condizioni contrattuali.

Sono ben note le discriminazioni di entrambe le tipologie perpetuate nel mercato del lavoro ai danni delle categorie più vulnerabili: quali le donne, i giovani, i cittadini stranieri (Inapp 2021; Troisi 2012; Van Wolleghem *et al.* 2022; Centra *et al.* 2022). Come già evidenziato nel par 10.2 del presente volume, i lavoratori della piattaforma sono maggiormente uomini (tre quarti) e soltanto tra gli occasionali si rileva una quantità leggermente superiore delle donne, il 27,5% rispetto alla media del 23,3%. Partendo da questi dati, qui ci si concentra sulle condizioni di lavoro che vengono accordate ai lavoratori delle piattaforme, tenendo in considerazione il genere e l’età, quali possibili fattori discriminanti.

Dai dati dell’Indagine PLUS 2021 emerge che solo il 53% delle donne è in possesso di un contratto scritto rispetto al 74% degli uomini (tabella 10.2), dato questo anche legato al fatto che la componente femminile lavora maggiormente in modo occasionale con le piattaforme *web based* (cfr. paragrafo 10.2) in cui meno frequente è appunto la forma scritta del contratto.

Tabella 10.2 Incidenza della forma scritta del contratto per genere e classi d’età (%)

	Genere		Classi di età			Totale
	Uomini	Donne	18-29	30-49	50 in su	
Sì	74,4	53,4	50,2	75,3	60,6	68,9
No	25,6	46,6	49,8	24,7	39,4	31,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Concentrandoci sull'età si osserva invece che solo un lavoratore su due nella fascia d'età dei più giovani (18-29 anni) ha un contratto in forma scritta, lo stesso dato sale a tre su quattro nella fascia di età superiore (30-49 anni) e al 61% in quella dai 50 anni in su.

I dati Inapp-PLUS fanno quindi emergere contesti di scarsa presenza di contratti scritti di lavoro, oltre ad una disuguaglianza tra uomini e donne e per fasce di età, in aperto contrasto con la legge n. 128/2019 (conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 101/2019), che riguarda il settore del *food delivery* via *app*, che prevede proprio una forma scritta del contratto per i lavoratori di questo settore (De Minicis *et al.* 2020). La legge introduce in realtà un doppio binario regolatorio: da una parte, una disciplina settoriale in favore esclusivamente dei rider autonomi, dall'altra, l'estensione del campo di applicazione della disciplina di tutela del lavoro subordinato, cui rientra anche la forma scritta del contratto e il divieto di retribuzione a cottimo, tramite un ampliamento della nozione di etero-organizzazione³ (Donà e Marocco 2021). Questa ultima modifica estende quindi a tutti i lavoratori delle piattaforme e non soltanto ai lavoratori del food delivery la disciplina del lavoro subordinato quando il rapporto di lavoro viene qualificato come etero-organizzato. Inoltre, nella legge si interviene in maniera limitata rispetto alle questioni discriminatorie, poiché l'intervento legale è solo attento al post, quando la discriminazione si è prodotta – con l'art. 47 quinquies. Peraltro, non vengono individuate nuove e adeguate tutele ma, genericamente, si estendono ai lavoratori autonomi delle piattaforme, quelle esistenti in materia di discriminazione dei lavoratori dipendenti.

Alla luce delle evidenze mostrate sembra però che la legge abbia una scarsa efficacia almeno in merito alla forma scritta dei contratti e, come evidenziato nella tabella 10.3, per l'assenza di un compenso minimo orario, soprattutto per le donne e per i più giovani.

Rivolgendo, quindi, l'attenzione all'esistenza di una retribuzione minima oraria emergono le stesse discriminazioni precedentemente evidenziate. Ovvero solo il 55% delle donne ha una retribuzione minima oraria rispetto al 74% degli uomini e per i giovani il dato scende al 43%.

³ Nel dettaglio le modifiche apportate alla norma riguardano la sostituzione dell'avverbio "esclusivamente" con "prevalentemente", con riferimento alla personalità delle prestazioni del collaboratore e l'eliminazione del riferimento "ai tempi e luoghi di lavoro" in ordine all'organizzazione da parte del committente della modalità di esecuzione della prestazione.

Tabella 10.3 Presenza di un importo minimo orario per i compensi, per genere ed età (%)

	Genere		Classi di età			Totale
	Uomini	Donne	18-29	30-49	50 e più	
Sì	73,7	54,8	43,4	73,9	69,0	69,3
No	26,3	45,2	56,6	26,1	31,0	30,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tali evidenze sono sicuramente il frutto di una minore inclusione delle donne e dei più giovani nel mercato del lavoro per fattori legati e generati dallo stesso sistema. Maggiori carichi di cura per quanto riguarda le donne, oltre che una discriminazione strutturale, sono un forte ostacolo nell'ottenere una qualche sorta di 'continuità' lavorativa. Allo stesso tempo, quello che è strutturalmente presente come distorsione nel mercato formale, nelle piattaforme assume una forma 'istituzionalizzata' e sono riproposti ed esasperati i dualismi in modo che l'algoritmo che prende le decisioni generi maggiori performance.

Rispetto all'evidenza relativa alla mancanza di una retribuzione minima oraria, in Italia, come è noto, i minimi salariali non sono fissati a livello legislativo, ma unicamente attraverso la contrattazione collettiva.

Il 25 ottobre 2022 è stata pubblicata la Direttiva (UE) 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati, il cui iter di approvazione era giunto a conclusione già il 4 ottobre scorso.

L'iter di approvazione era iniziato nel gennaio 2020 si è concluso con l'adozione della posizione del Parlamento europeo del 14 settembre 2022 e la decisione del Consiglio del 4 ottobre 2022. Lo scopo della direttiva è quello di creare condizioni favorevoli per garantire ai lavoratori degli Stati Membri una retribuzione minima adeguata, che può essere garantita per legge o attraverso un contratto collettivo. Rispetto alla prima versione della direttiva proposta dalla Commissione europea, il testo definitivo parifica le due modalità (garantita per legge o attraverso un CCNL) per garantire l'adeguatezza dei salari minimi. In più, sottolinea l'autonomia delle parti sociali, ma anche il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi e che la direttiva non prevede obblighi di introduzione di un salario minimo legale o di dichiarare un contratto collettivo con efficacia *erga omnes* (Spattini 2022).

Al di là dalla modalità di determinazione delle retribuzioni minime adeguate, la direttiva all'art. 4 promuove la contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, con riferimento alla determinazione dei salari, per estenderne il tasso di copertura, poiché si pensa che sia "un fattore essenziale

per conseguire una tutela garantita dai salari minimi” (v. considerando 16 della direttiva), avendo verificato che dove è presente una elevata copertura della contrattazione collettiva è tendenzialmente limitata la quota di lavoratori a basso salario, oltre a rilevarsi salari minimi elevati rispetto al salario medio. La direttiva, che si applica solo ai lavoratori subordinati, non sancisce quindi nessun obbligo all’Italia e agli altri Paesi membri privi di una normativa sui salari minimi; questi, infatti, possono decidere di continuare con la via della contrattazione collettiva, promuovendo però il rafforzamento della capacità delle parti sociali di impegnarsi nella contrattazione collettiva. Ora che è stata approvata in maniera definitiva, la nuova normativa promuove l’adeguatezza dei salari minimi legali e contribuisce in questo modo a garantire condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei.

Guardando solo alle differenze di genere, le discriminazioni evidenziate dai dati PLUS continuano ad emergere, anzi si amplificano, se invece del totale dei lavoratori delle piattaforme ci si concentra solo su quelli i cui compensi sono pagati direttamente dalla piattaforma (tabella 10.4), segno dunque di una possibile discriminazione dettata direttamente dall’algoritmo. Inoltre, questione degna di nota, è che emergono differenze di genere anche per i lavoratori che dichiarano che quella relativa al lavoro in piattaforma è la loro principale attività, o comunque rappresenta una componente essenziale o importante del proprio reddito. Dunque, anche quando si tratta di occupazioni essenziali, le lavoratrici risultano comunque discriminate rispetto a due fondamentali elementi: la forma scritta del contratto e la presenza di un compenso minimo orario.

Tabella 10.4 Presenza di un contratto in forma scritta e di un compenso minimo orario per i lavoratori il cui compenso viene pagato direttamente dalla piattaforma (%)

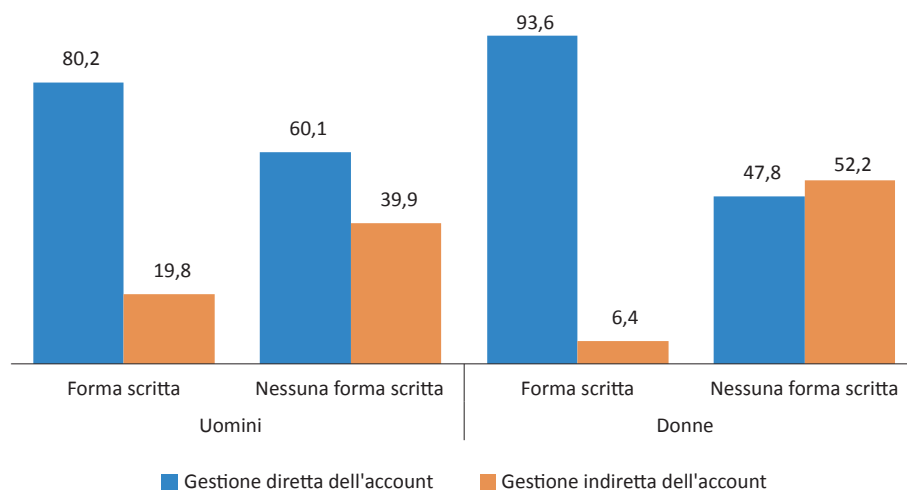
	Presenza di un contratto in forma scritta			Presenza di un compenso minimo orario		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Si	83,3	62,0	77,9	79,3	55,5	73,3
No	16,7	38,0	22,1	20,7	44,5	26,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Incrociando il dato sulla presenza di un contratto in forma scritta con quello relativo alla gestione diretta della piattaforma emerge che il 52,2% delle donne che non ha un contratto in forma scritta non gestisce direttamente il proprio account (figura 10.8). Lo stesso dato per gli uomini è poco inferiore del 40%.

In generale va rimarcato che il fenomeno del mancato controllo del proprio account potrebbe nascondere la presenza di forme di ‘caporalato digitale’ o comunque di rapporti irregolari (Inapp 2022) in cui il lavoratore ha scarsa autonomia e non ha riferimenti per interfacciarsi e vedersi riconosciute le proprie tutele con il rischio di un aggravio di forme di discriminazione.

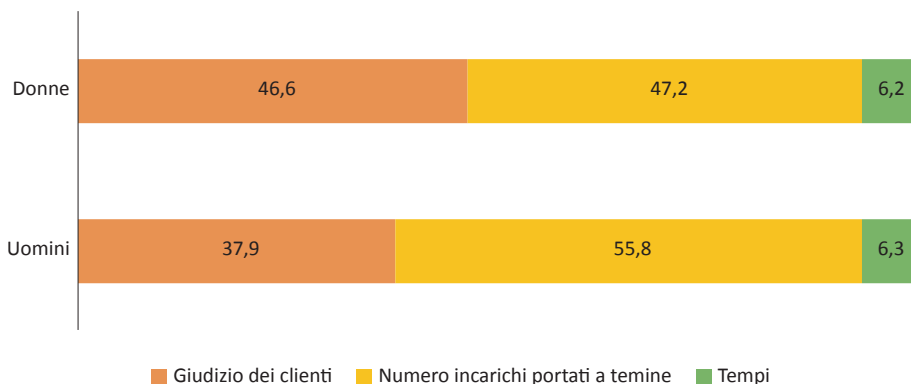
Figura 10.8 Presenza di un contratto in forma scritta per lavoratori e lavoratrici che gestiscono direttamente o meno il proprio account (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Infine, guardando a come viene valutata la qualità della prestazione dei lavoratori della piattaforma (figura 10.9), emerge che per il 47% delle donne, contro il 38% degli uomini, ci si basa sul giudizio dei clienti, mentre per il 56% degli uomini contro il 47% delle donne si fa invece riferimento al numero di impegni o incarichi di lavoro assegnati e portati a termine.

Figura 10.9 Modalità di valutazione delle prestazioni nelle piattaforme per genere (%)

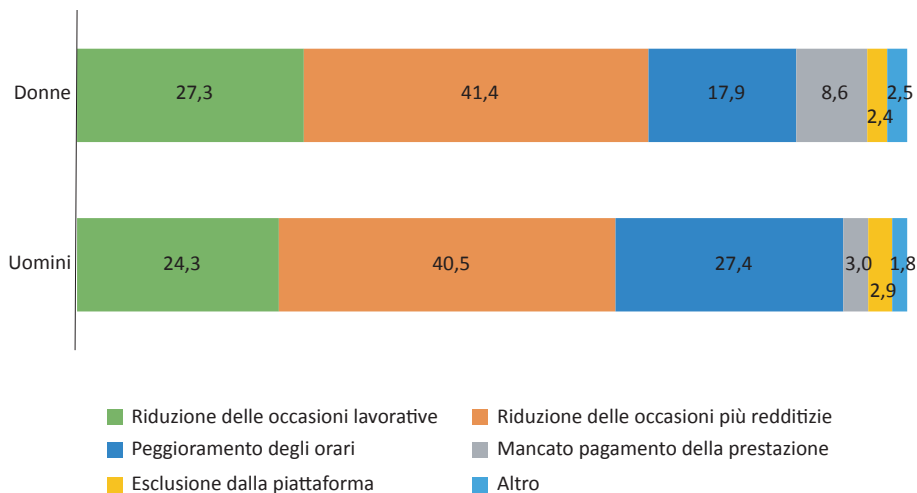


Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Dunque, le donne sembrerebbero maggiormente dipendenti da un giudizio di tipo soggettivo che considera più il un punto di vista qualitativo che quello quantitativo. Sarebbe a tal proposito interessante poter disaggregare ulteriormente i dati (ma la numerosità non lo consente) per comprendere se le differenze uomo-donna che si osservano siano frutto di un intento discriminatorio o se al contrario siano determinate a monte da contesti organizzativi e da attività svolte che per la loro essenza sembrano penalizzare le donne.

Osservando poi gli effetti che la valutazione negativa può produrre (figura 10.10), emerge, che complessivamente quasi 69% delle donne (65% degli uomini) registra una riduzione delle occasioni di lavoro ed il 41% di questa platea (stessa percentuale riferita agli uomini) indica che a ridursi sono proprio quelle più redditizie. In tal senso non si riscontra pertanto un elevato disallineamento per la perdita di chances da lavoro per uomini e donne anche se il dato di per sé è rilevante. Una differenza più marcata si evidenzia invece rispetto al mancato pagamento della prestazione svolta, che viene indicato dal 9% delle donne, contro il 3% degli uomini che potrebbe essere collegata, come sopra evidenziato, all'esistenza di una forma di caporalato digitale (Di Meo 2019). Al contrario gli uomini sono più penalizzati rispetto agli orari di lavoro (27% contro 18% per le riferito alle donne).

Figura 10.10 Effetti delle valutazioni negative nelle piattaforme per genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Alla luce delle evidenze illustrate, emerge il forte rischio di discriminazioni nel mercato del lavoro tramite piattaforme digitali che rappresentano un riflesso talvolta amplificato di quelle presenti in generale nel mercato del lavoro, con l’aggravio che il lavoro tramite piattaforma digitale in Italia ha una regolamentazione pressoché irrisoria, ad eccezione del settore del food delivery con la legge n. 128/2019, il legislatore è silente nella materia e anche le pronunce giurisprudenziali sul tema sono assai limitate.

Un cambiamento potrebbe venire dalla proposta di Direttiva Europea sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori su piattaforma digitale che punta, tra le altre cose, ad una presunzione di subordinazione per queste tipologie di lavoro, sull’inversione dell’onere della prova non più in capo al lavoratore, ma alla piattaforma e su una maggiore trasparenza dell’algoritmo.

10.4 Il lavoro nel non profit

Con il termine non profit si indicano genericamente quelle organizzazioni nate per soddisfare bisogni collettivi, in assenza di finalità di lucro, da una emanazione diretta della società civile, di soggetti categoriali (come i sindacati) o di imprese for-profit (v. Zamagni 2011; Becchetti *et al.* 2000). Il Codice Terzo settore (D.Lgs. 117/2017) ha disciplinato la materia in una riforma organica riguardante tutti gli enti non profit italiani, definendo Enti del Terzo Settore (ETS) quelle specifiche forme organizzative⁴ senza scopo di lucro e costituite per ‘finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale’. Il settore non profit ha registrato negli ultimi dieci anni un trend crescente, sia per numero di enti che per numero di addetti e anche nel periodo precedente (2001-2011) contraddistinto da crisi economico-finanziarie, ha mostrato una crescita in controtendenza con il resto dell’economia. Il mondo del non profit si è evoluto, includendo oggi nuove categorie più vicine al mercato come le imprese sociali (D.Lgs. n. 112/2017), ma una delle sue caratteristiche rimane quella di rappresentare un collettore sociale per il territorio, agendo in favore del *community building*, utile sia per costruire un’identità della comunità locale sia per superare momenti drammatici come quello attraversato nel 2020 a seguito della pandemia Covid-19 (Stoppiello *et al.* 2021; Turchini *et al.* 2022).

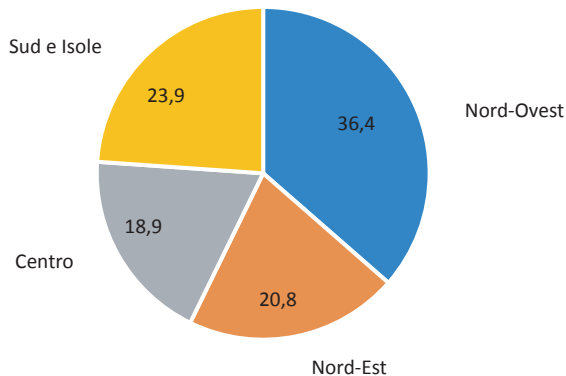
Secondo i dati dell’indagine Inapp-PLUS, il 4,6% della popolazione lavora per un ente non profit. Numericamente i lavoratori del settore stimati da Inapp-PLUS corrispondono a circa 830.000 addetti, un valore non lontano quindi dalle stime dell’ultimo censimento Istat che nel 2019 annoverava a 861.919 i dipendenti delle istituzioni non profit (Istat 2021).

La distribuzione territoriale ci riporta anch’essa proporzioni simili al censimento Istat (figura 10.11), con un leggero aumento di occupati in questo settore nelle regioni del Mezzogiorno, a conferma di un fenomeno già registrato negli ultimi anni dovuto alla crescita del non profit in queste regioni.

Un’altra caratteristica del mondo non profit è la dimensione prettamente locale in cui operano tali enti. In genere si tratta di piccole associazioni composte da meno di dieci persone, nella maggior parte dei casi volontari (l’85,6% degli enti non profit non ha dipendenti), che operano su un territorio limitato come un piccolo comune o un quartiere di area metropolitana.

⁴ Art.4, D.Lgs. 117/2017 “Sono enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore”.

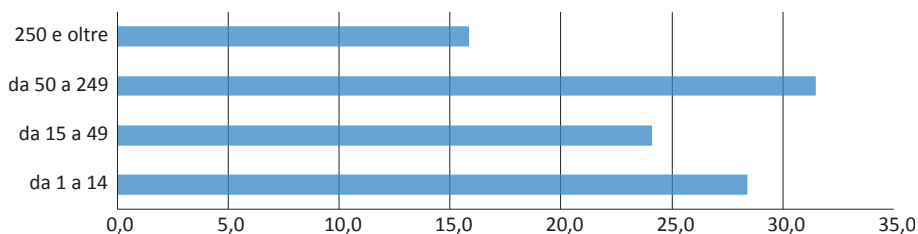
Figura 10.11 Distribuzione per macroaree dei lavoratori del non profit (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

I dati inoltre mostrano come, per i lavoratori la classe d'impresa di riferimento è quella che occupa tra i 50 e i 250 addetti (figura 10.12). I settori che occupano classi così ampie nel non profit sono principalmente quelli che operano nello sviluppo economico e nella coesione sociale e nel settore istruzione e ricerca. In generale, quindi, possiamo affermare che i settori che assorbono più lavoratori sono quelli dell'assistenza (soprattutto nelle cooperative sociali), dello sviluppo economico e dell'istruzione/ricerca, così come evidenziato anche dalla letteratura.

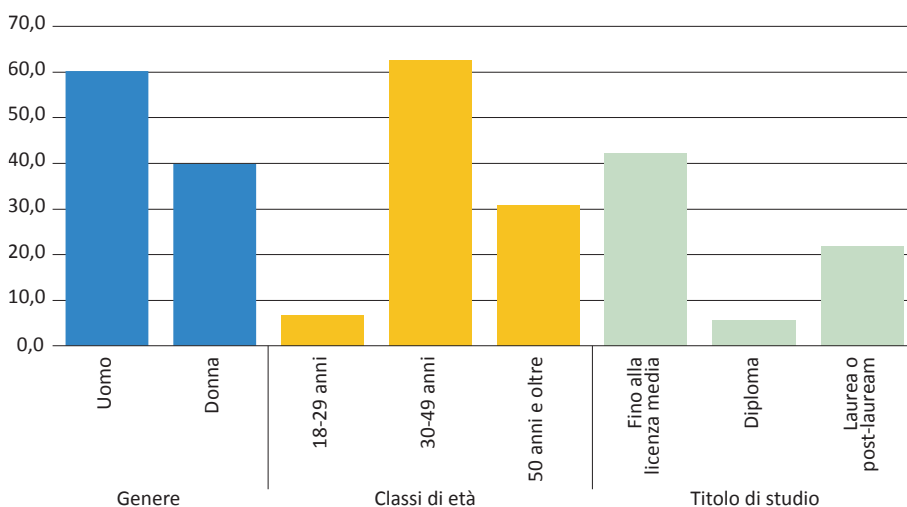
Figura 10.12 Distribuzione dei lavoratori del non profit per classe di addetti (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Se andiamo ad analizzare la tipologia di lavoratore del non profit, troviamo un quadro che si concentra su alcune caratteristiche prevalenti: la classe di età, che corrisponde ai 30-49 anni nel 62,5% dei casi (figura 10.13) ed il titolo di studio, inferiore al diploma nel 42% dei lavoratori, seguiti dai diplomati che rappresentano il 35,9%. Per quanto riguarda le percentuali di lavoratrici donne negli enti non profit esiste un'evidenza che dovrebbe essere approfondita in quanto non in linea con i dati Istat, che nel 2015 attestavano al 70% l'occupazione femminile in questo settore. Secondo i dati Inapp-PLUS, invece, solo il 40% del campione risulta essere di sesso femminile, in proporzione identica a quello che avviene, secondo la stessa rilevazione, nel mondo *for-profit* e che corrisponde a quel *gender gap* che aveva cominciato lentamente a ridursi negli ultimi anni, ma la cui stretta ha avuto decisamente una battuta di arresto a seguito della pandemia del 2020.

Figura 10.13 Lavoratori del non profit per genere, classi d'età e titolo di studio (%)



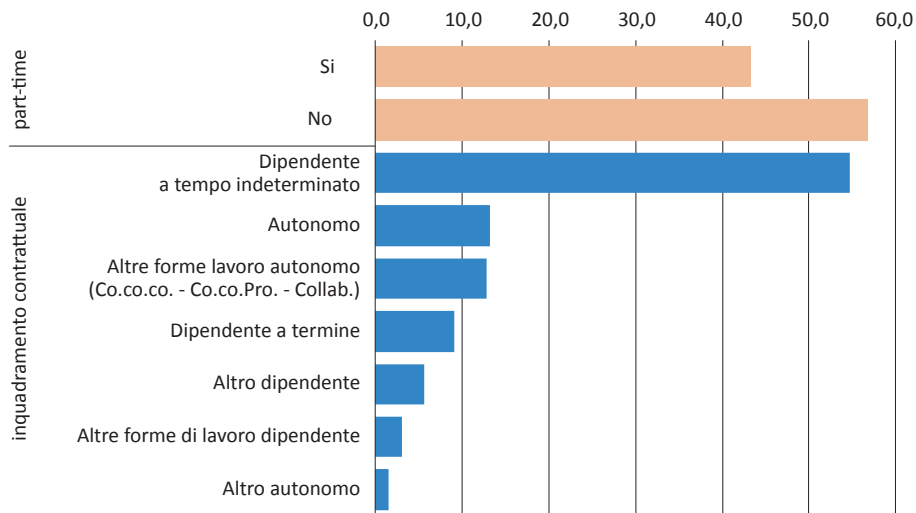
Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Tra le dinamiche occupazionali di questo settore ricordiamo, poi, che le cooperative sociali di tipo B sono quelle direttamente finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e sebbene non abbiamo un dettaglio del livello occupazionale per tipologia di cooperativa, possiamo ipotizzare che rappresentino un grande bacino di impiego, dato che, insieme alle cooperative di tipo misto (A + B), costituiscono circa la metà delle cooperative registrate in Italia⁵.

⁵ Si veda <https://dati.mise.gov.it/index.php/lista-cooperative>.

La tipologia di impiego conferma che per il 67% si tratta di lavoratori dipendenti (a tempo determinato e indeterminato), contro il 25% di lavoratori autonomi. Essere inquadrato come dipendente è sintomo di maggiore stabilità mentre possiamo ipotizzare che i lavoratori autonomi del non profit siano consulenti esterni che lavorano anche per altre organizzazioni. In particolare, sono dipendenti a tempo indeterminato il 54,6% dei lavoratori mentre la restante quota dei dipendenti è a tempo determinato o assunta in altre forme di subordinazione (figura 10.14). Tra i lavoratori autonomi invece il 13% si definisce libero professionista ed un altro 12,8% è inserito come Co.co.co o come collaborazione occasionale. Vista la prevalente quota di progettualità su cui si basa molto operato delle istituzioni non profit, la quota di collaboratori occasionali risulta sottodimensionata e molto simile alla quota di collaboratori occasionali che ritroviamo negli altri settori ovvero tra le percentuali di chi ha risposto di non lavorare nel non profit (11% del totale secondo i dati Inapp-PLUS). Non stupisce poi l'ampia quota di lavoratori part-time (56,7%) essendo alcune volte il lavoro nel non profit un secondo lavoro o un lavoro che lascia ampi margini di gestione dei propri carichi di vita.

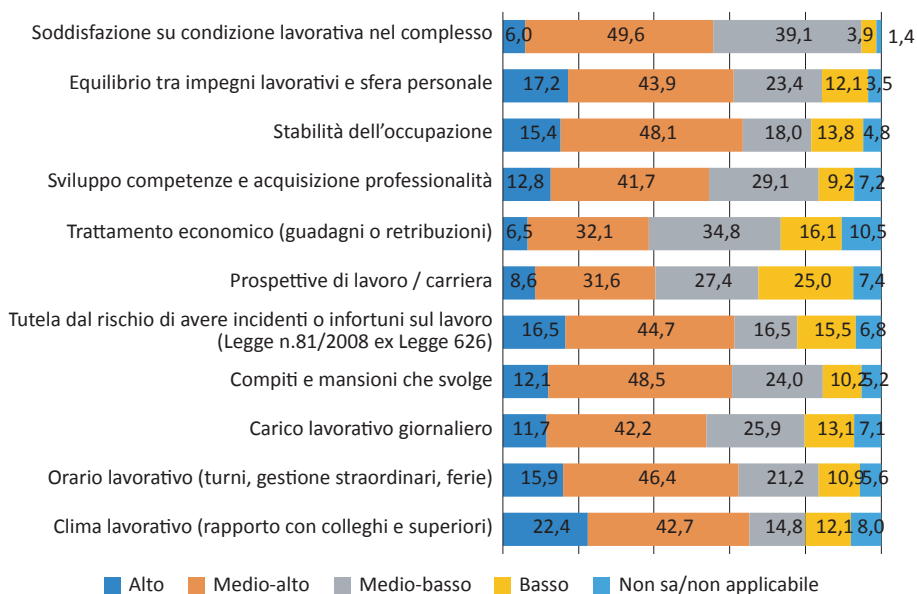
Figura 10.14 Tipologia di lavoro e inquadramento contrattuale nel non profit (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Infine, incrociando i dati relativi ai lavoratori del non profit con la soddisfazione su alcune dimensioni della vita lavorativa (figura 10.15) notiamo un generale livello medio-alto, con alcune eccezioni: alla domanda se i dipendenti sono soddisfatti della condizione lavorativa nel suo complesso il 50% risponde con livello medio-alto (rispetto al 53% di chi non lavora nel non profit) ma ben il 39% risponde con livello medio-basso (rispetto al 27% di altri settori). È questa la dimensione dove la distanza tra la soddisfazione tra non profit e restante settore privato sembra essere più determinante. Probabilmente una delle cause può essere attribuita al trattamento economico poco gratificante: la soddisfazione per i guadagni e le retribuzioni nel non profit è a livelli medio alti nel 32% dei casi mentre tra chi non lavora nel non profit raggiunge il 38%. Per il resto registriamo valori quasi identici agli altri ambiti lavorativi e tendenti al livello medio-alto. Da notare gli alti livelli di soddisfazione in quanto a stabilità dell'occupazione (48% rispetto al 43% registrato negli altri settori), effetto di una maggiore applicazione di tipologie contrattuali di tipo stabile. Un'altra differenza ragguardevole riguarda la soddisfazione per la tutela dal rischio di avere incidenti o infortuni sul lavoro (legge n. 81/2008 ex legge 626), in questo caso il non profit raggiunge il 45% di risposte con livelli medio alti di soddisfazione a fronte del 38% registrato negli altri contesti lavorativi.

Figura 10.15 Soddisfazione lavorativa per diversi aspetti del lavoro per il settore non-profit (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Complessivamente, quindi, le dimensioni occupazionali del settore non profit non si discostano molto da quelle del settore privato, portandosi dietro alcuni squilibri come le ben note differenze territoriali tra Nord e Sud, anche se la tendenza è quella di una crescita di non profit nel Mezzogiorno che fa ben sperare per il futuro occupazionale in questo settore. Altre strozzature si possono delineare nel mancato accesso delle categorie giovanili, con una coorte di dipendenti che si concentra tra le fasce medie della popolazione e nel *gender gap* occupazionale che vede ancora una volta la componente femminile inseguire una parità negata. D'altro canto, la stabilità occupazionale, visto l'alto numero di contratti a tempo indeterminato, è una caratteristica del non profit che dimostra l'importanza delle risorse umane nel perseguimento della mission sociale delle associazioni, che a volte coincide con la stabilità occupazionale stessa, come nel caso delle cooperative sociali di tipo B. A controbilanciare questa maggiore sicurezza lavorativa ed una maggiore tutela sul rischio di infortuni nel posto di lavoro è un evidente basso livello di remunerazione che si traduce in un livello di soddisfazione medio-basso per guadagni e retribuzioni nel 35% dei casi. Altre considerazioni potrebbero essere fatte riguardo a come il non profit abbia reagito alla pandemia e, dai dati Inapp-PLUS, sembrerebbe risultare un declino occupazionale, avendo come riferimento i dati Istat riferiti al 2019, a scapito, molto probabilmente, della componente femminile. È forse ipotizzabile che le necessità di conciliazione con i carichi familiari, che come noto gravano tuttora maggiormente sulla componente femminile, si siano tradotti anche nel non profit in una penalizzazione delle donne, non traducendosi, come nel settore privato, in un aumento del part-time ma in una riduzione del numero di dipendenti donne nel settore. Questa ed altre ipotesi sarebbero da verificare in successive indagini e nelle risultanze del recente censimento lanciato da Istat a marzo 2022⁶, tuttora in corso di elaborazione.

⁶ <https://censimentigiornodopogiorno.it/non-profit/>

Bibliografia

- Acemoglu D., Restrepo P. (2019), Automation and New Tasks. How Technology Displaces and Reinstates Labor, *Journal of Economic Perspectives*, 33, n.2, pp.3-30
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. (2003), The skill content of recent technological change. An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics*, n.118, pp.1279-1333
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. (2002), Upstairs, downstairs. Computers and skills on two floors of a large bank, *Industrial and Labor Relations Review*, n.55, pp.432-447
- Barbera M. (2021), Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazioni, *Labour & Law Issues*, 7, n.1 <<https://bit.ly/3V2rFAQ>>
- Becchetti L., Bruni L., Zamagni S. (2019), *Economia civile e sviluppo sostenibile. Progettare e misurare un nuovo modello di benessere*, Roma, Eura
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014), *The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, New York, Norton
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2012), *Race Against the Machine. How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Lexington (MA), Digital Frontier
- Centra M., De Angelis M., Deidda M., Filippi M., Luppi M., Menegatti V. (2022), *Lavoro a termine. L'impatto sulla composizione dell'occupazione e sui percettori di sostegno al reddito*, Inapp Working paper n.87, Roma, Inapp
- Dahlin E. (2019), Are Robots Stealing Our Jobs?, *Socius*, n.5, pp.1-14
- De Minicis M., Donà S. (2022), Lavoro materiale o virtuale? Luoghi e tempi nel lavoro nelle Platform work, *Economiaepolitica.it*, 12 gennaio <<https://bit.ly/3JaqRnm>>
- De Minicis M., Donà S., Marocco M. (2020), Il lavoro online in Italia: Gig o Sharing economy? Prime evidenze empiriche da un'indagine Inapp, *Sinapsi*, X, n.3, pp.125-145 <<https://bit.ly/3sPTxMB>>
- De Minicis M., Lauande Rodrigues P., (2021), Digital and algorithmic technology: the impact on employment and the workforce, *Sinapsi*, XI, n.3, pp.112-125
- Di Meo R. (2019), I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale, *Labour & Law Issues*, 5, n.2, pp.4 ss. <<https://bit.ly/3grLCU>>
- Donà S., Marocco M. (2021), *Dalla proposta alla sperimentazione forzata: il diritto di assemblea sindacale e l'esercizio dei diritti sindacali al tempo della pandemia*, in *Diritto del lavoro nell'era digitale, Atti del Convegno Italo-Brasiliano-26 e 27 maggio 2021*, Roma, Universitas Mercatorum Press, p. 531
- Drucker P.F. (2006), *Innovation And Entrepreneurship. Practice and Principles*, New York (NY), HarperCollins

- European Commission (2021), *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, Brussels, COM(2021) 762 <<https://bit.ly/3XvLUsg>>
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013), *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford, Oxford Martin Programme on Technology and Employment <<https://bit.ly/3AIAasC>>
- Giorgini Pigniatello G. (2021), Il contrasto alle discriminazioni algoritmiche: dall'anarchia giuridica alle Digital Authorities, *Federalismi.it*, n.16, 30 giugno <<https://bit.ly/3OFSEzF>>
- Griliches Z. (1969), Capital-Skill Complementarity, *The Review of Economics and Statistics*, 51, n.4, pp.465-468
- Iadevaia V., Resce M., Tagliaferro C. (2018), Tendenze evolutive del mercato del lavoro ed ecosistemi 4.0, *Professionalità e studi*, n.5, pp.5-38
- ILO (2021), *World Employment and social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva, ILO <<https://bit.ly/3tQG4DI>>
- Inapp (2022), *Lavoro virtuale nel mondo reale: i dati dell'indagine Inapp-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, Inapp Policy Brief n.22, Roma, Inapp <<https://bit.ly/34ouWoZ>>
- Inapp (2021), *Gender Policies Report. Dicembre 2021*, Roma, Inapp
- Istat (2021), *Struttura e profili del settore non profit, Anno 2019*, Roma, Istat <<https://bit.ly/3rwnRKZ>>
- Kurer T. (2020), The Declining Middle. Occupational Change, Social Status, and the Populist Right, *Comparative Political Studies*; 53, n.10-11, pp.1798-1835
- Kurer T., Palier B. (2019), Shrinking and shouting. The political revolt of the declining middle in times of employment polarization, *Research & Politics*, 6, n.1, pp.1-6
- Levy F., Murnane R.J.(2004), *The New Division of Labor. How Computers Are Creating the Next Job Market*, Princeton (NJ), Princeton University Press
- Paliotta A.P. (2022), Collaborazione uomo-AI, a che punto siamo? Limiti e prospettive, *Agenda digitale*, 19 maggio <<https://bit.ly/3xWuOb9>>
- Paliotta A.P. (2016), La 'difesa' del lavoro dalle macchine intelligenti, *Il Sussidiario.net*, 12 febbraio <<https://bit.ly/3u1cEUl>>
- Perulli A. (2021), La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna, *LavoroDirittiEuropa*, n.1 <<https://bit.ly/3tR0TiQ>>
- Spattini S. (2022), Salari minimi adeguati: pubblicata la direttiva, *Bollettino ADAPT*, n.37, 31 ottobre <<https://bit.ly/3FIHjIR>>
- Stoppiello S., Della Queva S., Nicosia M. (2021), *Non profit e sostenibilità «integrabile»: qualche spunto di riflessione, presentazione nelle Giornate di Bertinoro per l'economia civile*, Rimini, 15 ottobre 2021 <<https://bit.ly/3e1WUMa>>

- Supiot A. (1999), The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective, *International Labour Review*, 138, n.31, pp.31-46
- Troisi C. (2012), *Divieto di discriminazione e forme di tutela. Profili comparatistici*, Torino, Giappichelli Editore
- Turchini A., Ferri S., Ranieri C. (2022), *I servizi sociali nella pandemia: evoluzione di un settore strategico per il welfare*, Inapp Working Paper n.82, Roma, Inapp <<https://bit.ly/3RAax2w>>
- Van Wolleghem P.G., De Angelis M., Scicchitano S. (2022), Do informal Networks Increase Migrants'Over-Education? Comparing Over-Education for Natives, Migrants and Second Generations in Italy and Assessing the Role of Networks in Generating It, *Italian Economic Journal*, 4 march <<https://bit.ly/3RtgzCc>>
- Zamagni S. (2011), *Libro bianco sul Terzo settore*, Bologna, il Mulino

11. Metodologia dell'Indagine campionaria Inapp-PLUS

11.1 Il disegno dell'Indagine

L'indagine Inapp-PLUS (Participation Labour Unemployment Survey) è una rilevazione nazionale campionaria sull'offerta di lavoro alla sua nona annualità, presente nel Piano Statistico Nazionale dal 2006 (Istat e Mandrone 2012).

L'obiettivo primario dell'indagine PLUS è quello di fornire stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o solo marginalmente esplorati dalle maggiori rilevazioni sul mercato del lavoro italiano (Istat, Inps). Infatti, se la indagine sulle Forze di Lavoro (IFL) dell'Istat fornisce regolarmente gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro (tassi di disoccupazione, occupazione, attività, ecc.), l'indagine PLUS è principalmente rivolta all'approfondimento di specifici aspetti, quali la distribuzione dei contratti (dipendente, autonomo, informale, ecc.), la ricerca di lavoro, la partecipazione lavorativa delle donne, dei giovani e delle persone con più di 50 anni, le scelte di pensionamento, istruzione e formazione, le dinamiche inter-generazionali.

L'indagine è stata ideata per analizzare il mercato del lavoro attuale, contraddistinto da una sempre più veloce trasformazione delle modalità di ricerca e svolgimento del lavoro (rimaste pressoché invariate nei decenni passati) in nuove e molteplici forme, in cui i concetti di occupazione e disoccupazione sfuggono oggi sempre più alle categorie tradizionali alle quali eravamo stati abituati. Per affrontare le sfide epistemologiche appena descritte, l'indagine Inapp-PLUS si distingue dalle usuali indagini su base familiare per l'assenza di rispondenti proxy e per la capacità di integrare diversi aspetti del mercato del lavoro, spesso analizzati in maniera disgiunta. Inoltre, al fine di misurare la qualità dell'attuale occupazione con la massima precisione possibile, i dati PLUS sull'occupazione sono ispirati ad un criterio classificatorio lievemente diverso rispetto ai dati RCFL. Infatti, mentre la rilevazione PLUS definisce come occupati e in cerca di lavoro le persone che si *auto definiscono* tali, RCFL segue un percorso che identifica la condizione in base ad alcune informazioni 'oggettive' che riguardano: per gli occupati l'aver svolto almeno un'ora di lavoro retribuito nella settimana di riferimento oppure avere un lavoro dal quale si è

assenti, con una durata dell'assenza che non supera i tre mesi; per le persone in cerca l'aver compiuto almeno un'azione di ricerca entro le quattro settimane che precedono l'intervista ed essere immediatamente disponibili a lavorare¹. Da questa dovuta precisazione ne segue come l'impianto Istat (Eurostat) sembri sottintendere nel proprio meccanismo contatore una certa sovrastima degli occupati e sottostima delle persone in cerca. L'idea generale dell'indagine PLUS di registrare, nel modo più accurato possibile, la condizione *auto percepita* dai soggetti intervistati fa sì che anche la distinzione tra *persone in cerca* ed *inattivi* sia differente da quanto adottato in RCFL.

In particolare:

- a. si considerano *persone in cerca*, e quindi attive, alcune tipologie di individui che per l'Istat sono da considerare *inattivi*;
- b. non si considerano occupati quei soggetti che svolgono una attività lavorativa che non è, in termini economici e secondo la propria percezione, tale da giustificare la loro inclusione in tale categoria (studenti, pensionati da lavoro e casalinghe – lavoratrici/ori saltuari), considerandoli *occupati non prevalenti*.

In questo modo non vengono considerati, tra gli *occupati*, quelli *con condizione non prevalente* e, tra gli *inattivi*, i *disoccupati che non rientrano nella classificazione Istat*. Queste sotto-popolazioni rappresentano proprio gli ambiti di maggior interesse per lo studio e le politiche per l'attivazione stabile e continuativa. Ovviamente da PLUS è possibile ricostruire gli occupati nelle definizioni Istat-Eurostat essendo somministrati i quesiti necessari alla loro individuazione. A tale scopo, si è deciso di vincolare i dati PLUS ad alcuni aggregati ufficiali di fonte RCFL, precisando che gli *occupati non prevalenti* e gli *inattivi* che si dichiarano in cerca sono stati considerati nelle condizioni cui si attribuivano autonomamente.

11.2 Piano di campionamento e riporto all'universo

La rilevazione Isfol-PLUS 2021 ha raccolto informazioni su circa 46mila individui intervistati telefonicamente attraverso un sistema CATI ed in assenza di rispondenti proxy. Il questionario, di circa 200 domande complessive, è stato sottoposto ad un campione di persone residenti con età compresa tra 18 e 74 anni.

¹ La definizione di occupato utilizzata da RCFL è cambiata mentre era in corso la rilevazione PLUS 2021: la definizione del campione Plus è stata realizzata con la vecchia definizione di occupato mentre per le stime sono stati utilizzati i dati provvisori riferiti alle nuove definizioni. In sintesi, nella nuova definizione, per gli assenti da lavoro la durata dell'assenza (più o meno di 3 mesi) diviene il criterio prevalente per definire la condizione di occupato. Per maggiori dettagli visitare la pagina web: <https://www.istat.it/it/archivio/253095>

Per quanto riguarda gli individui 18-74 anni, sono esclusi dal campo di osservazione soltanto gli studenti con età maggiore di 39 anni in modo da poter effettuare analisi sul 99,8% dell'offerta di lavoro nel nostro Paese.

Nell'ottica della riduzione del fastidio statistico dell'indagine, il questionario è organizzato in sezioni appositamente studiate per specifici target di popolazione (occupati, disoccupati, giovani, donne, ecc.). Inoltre, a partire dalla sua seconda annualità (2006) una consistente quota di interviste longitudinali (panel), effettuate in anni consecutivi agli stessi individui, è inclusa nel campione e include circa il 60% delle interviste per ogni annualità².

La pianificazione delle interviste da effettuare è stata realizzata sulla base di un campionamento per quote stratificato con definizione di domini di studio parzialmente sovrapposti³.

Il campione è suddiviso in dieci target fondamentali (o domini) costituiti da:

1. giovani occupati, in età compresa tra 18 e 29 anni;
2. giovani studenti, in età compresa tra 18 e 39 anni;
3. giovani in cerca di occupazione, in età compresa tra 18 e 29 anni;
4. donne attive, in età compresa tra 18 e 39 anni;
5. donne inattive, in età compresa tra 18 e 39 anni;
6. adulti e anziani attivi, in età compresa tra 50 e 74 anni;
7. adulti e anziani pensionati da lavoro, in età compresa tra 50 e 74 anni;
8. in cerca di occupazione 18-74 anni (definizione estesa);
9. occupati 18-74 anni;
10. altri inattivi (non studenti/non pensionati da lavoro) 18-74 anni.

Allo scopo di poter fornire stime attendibili anche per sottopopolazioni di questi 10 domini (ad esempio, limitatamente a ciascuna delle 20 regioni italiane) si è proceduto alla pianificazione di un campionamento stratificato, dove gli strati – definiti dall'incrocio delle variabili riportate in tabella 11.1 – costituiscono una partizione del campione e (raggruppamenti di strati) degli stessi domini di studio.

² La presenza di interviste panel contribuisce ad “alleggerire” ulteriormente il questionario, evitando di effettuare domande su fenomeni invariati nel tempo a persone intervistate l'anno precedente.

³ La scelta del campionamento per quote è stata motivata dall'esigenza di ridurre notevolmente la numerosità campionaria necessaria alla produzione di stime statisticamente significative per piccole sottopopolazioni di interesse. Come scelta alternativa si sarebbero potute utilizzare strategie classiche di campionamento a due stadi (es: comuni e famiglie) che però, oltre a richiedere rilevazioni sul campo molto più onerose, avrebbero comportato la rinuncia ad una delle principali caratteristiche dell'indagine PLUS, quella dell'assenza di rispondenti proxy.

Tabella 11.1 Variabili di stratificazione campionaria

Variabili	Modalità
Regione	Piemonte e Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino A.A., Veneto, Friuli V.G., Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna
Tipo di comune	Comune metropolitano, Comune non metropolitano
Genere	Uomini, Donne
Età in classi	18-24, 25-29, 30-39, 40-49, 50-64, 65-74
Condizione occupazionale	Occupato, In cerca di occupazione, Studente, Pensionato da lavoro, Altro inattivo (casalinga)

Fonte: elaborazione degli autori (schema di campionamento)

Il numero di interviste da realizzare per ciascuno degli strati è stato determinato in modo da fornire stime attendibili per l'intera popolazione di riferimento e per particolari sottoinsiemi d'interesse, attraverso l'implementazione di una procedura di allocazione multi-dominio, basata sulla risoluzione di un problema di minimizzazione vincolata. Più precisamente, sono stati fissati a priori livelli di varianza massima per i domini di interesse elencati sopra e le loro disaggregazioni territoriali per regione e tipo di comune (metropolitano e non).

Formalmente, possiamo rappresentare la numerosità della popolazione in ogni dominio (o sotto dominio) come semplice somma di sottopopolazioni di strato,

$$N_d = \sum_h N_h I_{h,d}$$

dove $I_{h,d}$ è una variabile indicatrice che assume valore 1 (0) se lo strato h è (non è) incluso nel dominio d . Indicando con p_d la generica stima della proporzione $P_d = N_d/N$ della popolazione nel dominio d , la procedura è sintetizzata dal seguente problema di minimo vincolato,

$$\begin{aligned} \sum_h n_h &= \min \\ \text{s.t. } V(p_d) &\leq V_d^* \quad \forall d \end{aligned}$$

dove il limite V_d^* varia opportunamente per diversi sotto domini. La criticità tipica dei campionamenti per quote, rappresentata dalla non conoscenza a priori delle probabilità di inclusione delle unità di rilevazione (ovvero, delle numerosità N_h), è stata superata considerando come popolazione di riferimento quella ottenuta tramite stima dalla rilevazione RCFL dell'Istat.

Tabella 11.2 PLUS 2021: numerosità nella popolazione di riferimento, numerosità del campione teorico, di campione effettivo, tasso di sondaggio teorico e tasso di sondaggio effettivo (per 100.000 residenti), per condizione occupazionale, classe di età e genere (v.a. e %)

Condizione occupazionale e classe di età	Uomini				Donne					
	Numerosità nella popolazione	Campione teorico	Tasso di sondaggio teorico	Campione effettivo	Tasso di sondaggio effettivo	Numerosità nella popolazione	Campione teorico	Tasso di sondaggio teorico	Campione effettivo	Tasso di sondaggio effettivo
Occupato 18-24	651.078	1.222	188	1.431	220	423.287	1.134	268	1.196	283
In cerca (estesa) 18-24	379.973	1.293	340	966	254	299.230	1.088	364	1.228	410
Altro inattivo 18-29	200.422	231	115	134	67	420.592	1.188	282	1.088	259
Inattivo studente 18-24	1.027.527	1.376	134	1.377	134	1.117.768	3.295	295	3.321	297
Occupato 25-29	1.024.695	1.886	184	2.220	217	770.539	1.739	226	2.186	284
In cerca (estesa) 25-29	310.267	1.052	339	1.080	348	293.600	1.069	364	1.270	433
Inattivo studente 25-39	241.952	398	164	399	165	279.979	866	309	876	313
Occupato 30-39	2.858.746	1.129	39	1.236	43	2.097.147	2.729	130	2.711	129
In cerca (estesa) 30-39	466.393	491	105	530	114	529.722	886	167	935	177
Altro inattivo 30-39	156.880	118	75	120	76	811.314	2.163	267	2.185	269
Occupato 40-49	3.876.187	1.131	29	1.219	31	2.941.641	1.132	38	1.167	40

Condizione occupazionale e classe di età	Uomini				Donne					
	Numerosità nella popolazione	Campione teorico	Tasso di sondaggio teorico	Campione effettivo	Tasso di sondaggio effettivo	Numerosità nella popolazione	Campione teorico	Tasso di sondaggio teorico	Campione effettivo	Tasso di sondaggio effettivo
In cerca (estesa) 40-49	451.231	540	120	543	120	575.279	687	119	696	121
Altro inattivo 40-49	216.420	212	98	155	72	1.097.003	948	86	974	89
Occupato 50-74	5.004.132	3.276	65	3.293	66	3.621.984	2.372	65	2.366	65
In cerca (estesa) 50-74	512.398	689	134	689	134	400.327	540	135	552	138
Inattivo ritirato 50-64	771.711	1.188	154	1.070	139	469.573	729	155	725	154
Altro inattivo 50-74	673.458	304	45	355	53	3.845.440	1.682	44	1.756	46
Inattivo ritirato 65-74	2.588.966	2.406	93	2.412	93	1.951.147	1.811	93	1.821	93

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Relativamente alla rilevazione PLUS 2021, vengono riportate in tabella 11.2 la numerosità nella popolazione, nel campione teorico, nel campione effettivo, il tasso di sondaggio teorico e il tasso di sondaggio effettivo (per 100.000 residenti), per condizione occupazionale, classe di età e genere.

La fase successiva è relativa alla scelta del tipo di stimatore di ponderazione vincolata da adottare ai fini del calcolo del coefficiente di riporto all'universo. In particolare, come per le precedenti rilevazioni, si ricorrerà all'implementazione di metodologie basate sull'utilizzo dello stimatore di regressione generalizzato (GREG estimator). Esso garantisce che le stime delle frequenze assolute delle variabili ausiliarie utilizzate come regressori siano coincidenti con i totali noti osservati nella popolazione ed imposti come vincoli di calibrazione.

Consideriamo una generica variabile di interesse Y e definiamo il suo totale sulla popolazione di riferimento P come,

$$Y = \sum_{k \in P} y_k$$

dove k è una generica unità appartenente a P . Seguendo un approccio di tipo totalmente predittivo (si veda Valliant *et al.* 2000), lo stimatore \hat{Y} di Y è formalmente derivabile attraverso la somma di due semplici componenti:

$$\hat{Y} = Y_S + \tilde{Y}_{\bar{S}} = \sum_{k \in S} y_k + \sum_{k \in \bar{S}} \tilde{y}_k$$

dove Y_S è la parte osservata sul campione e $\tilde{Y}_{\bar{S}}$ è la somma dei valori predetti \tilde{y}_k (con $S \cup \bar{S} = P$). Il passo fondamentale è quello di ipotizzare l'esistenza di una relazione (lineare) tra la generica variabile di studio Y e un opportuno insieme di variabili esplicative $\mathbf{x} = (x_1, \dots, x_k)$ tale che,

$$\tilde{y}_k = B' \mathbf{x}_k + \varepsilon_k \quad (1)$$

dove la componente errore ε_k soddisfa le ipotesi standard di omoschedasticità e \mathbf{x} è definito come il vettore di *variabili ausiliarie*. Come già anticipato, è stato implementato un approccio basato sullo *stimatore di regressione generalizzato* (GREG), nel caso particolare dei modelli con variabili strumentali (si veda Deville e Särndal 1992; Särndal e Lundström 2005). Data la probabilità di inclusione π_k per ogni unità k del campione, i pesi base $d_k = 1/\pi_k$, e il conseguente stimatore

standard di Horwitz-Thompson $\hat{Y}_{HT} = \sum_s d_k y_k$ è stato possibile definire il seguente stimatore finale;

$$\hat{Y} = \sum_{k \in S} w_k y_k \quad (2)$$

dove,

$$w_k = d_k (1 + \gamma' z_k)$$

$$\gamma' = \left(\sum_{k \in U} x_k - \sum_{k \in S} d_k x_k \right) \left(\sum_{k \in S} d_k z_k x_k \right)^{-1}$$

$$z_k = x_k$$

L'implementazione di tale procedura consente di:

- garantire la coerenza tra le stime prodotte tramite i dati PLUS e RCFL, sia in termini delle più generali distribuzioni demografiche che riguardo i principali indicatori del mercato del lavoro;
- migliorare l'efficienza (o precisione) delle stime;
- contribuire al controllo della distorsione dei dati campionari dovuti al ben noto fenomeno dell'attrito da selezione (dovuto principalmente alla strategia campionaria per quote, al metodo CATI di effettuazione delle interviste, nonché alla presenza di una consistente quota panel nel campione).

In generale, i risultati di una metodologia di calibrazione sono tanto più robusti quanto più 'solida' è la mole di informazione ausiliaria implementata attraverso l'imposizione dei totali noti. Tra i principali prerequisiti desiderabili al fine di ottenere stimatori GREG con varianza piccola, i seguenti quattro aspetti devono essere presi in considerazione nella progettazione PLUS:

- definizione di un affidabile e plausibile modello di regressione di Y (variabili di studio) su X (variabili ausiliarie);
- inclusione di variabili ausiliarie già presenti tra le variabili di stratificazione;
- elevata affidabilità (buona reputazione) della fonte di dati da cui derivare i totali noti da implementare nella regressione.

La RCFL dell'Istat rappresenta la fonte ufficiale di derivazione di tutti i principali indicatori del mercato del lavoro; le variabili ausiliarie (che generano circa 110 totali noti) prese in considerazione sono: genere, ripartizione geografica, classe di età, livello di istruzione, status professionale e regime orario.

Tabella 11.3 PLUS 2021: Coefficiente di variazione delle stime finali per domini pianificati di indagine (%)

Dominio pianificato di indagine	Coefficiente di variazione per stime pari a 100.000 individui
Giovani occupati, in età compresa tra 18 e 29 anni	6,78
Giovani studenti, in età compresa tra 18 e 39 anni	6,72
Giovani in cerca di occupazione, in età compresa tra 18 e 29 anni	6,79
Donne attive, in età compresa tra 18 e 39 anni	8,27
Donne inattive, in età compresa tra 18 e 39 anni	6,58
Adulti e anziani attivi, in età compresa tra 50 e 74 anni	16,88
Adulti e anziani pensionati da lavoro, in età compresa tra 50 e 74 anni	11,96
In cerca di occupazione 18-74 anni (definizione estesa)	9,69
Occupati 18-74 anni	20,15
Altri inattivi (non studenti/non pensionati da lavoro) 18-74 anni	15,54

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2021

Nella tabella 11.3 viene riportato il coefficiente di variazione (con livello di significatività del 95%) per ciascun dominio pianificato relativamente a stime pari a 100.000 individui. Se una stima (per esempio il numero di persone occupate con una determinata tipologia contrattuale) sul dominio 'occupati 18-74 anni' risulta essere pari a 100mila, allora, in base alla tabella, c'è il 95 per cento di possibilità che il valore vero sia all'interno dell'intervallo 80.000 – 120.000mila circa.

La strategia campionaria appena descritta massimizza la coerenza tra le stime PLUS e quelle RCFL. Il diverso impianto metodologico ed organizzativo alla base delle due indagini può tuttavia causare differenze nella stima di alcuni sub-aggregati all'interno dei domini pianificati. Ad esempio, il ricorso alle interviste telefoniche su telefono fisso, avvenuto in occasione della rilevazione 2021 durante il periodo pandemico, può aver contribuito a sovrastimare, in maggior misura rispetto al passato, le tipologie di lavoratori che maggiormente hanno fatto ricorso al lavoro da casa. In tabella 11.4 sono riportate le distribuzioni degli occupati per settore e per professione stimate da PLUS e da RCFL.

Tabella 11.4 Confronto tra stime PLUS e stime RCFL relativamente alle distribuzioni di frequenza degli occupati per settore economico e professione (v.a. in migliaia e%)

Settore economico	PLUS		RCFL		Professione		PLUS		RCFL	
	v.a.	%	v.a.	%	%	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	692	3,2	3,2	4,1	Qualificate e tecniche	7.499	34,6	35,1		
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4.474	20,9	20,9	26,6	<i>dirigenti e imprenditori</i>	532	2,5	2,6		
<i>Industria in senso stretto</i>	3.174	14,9	14,9	20,2	<i>professioni intellettuali</i>	3.476	16,0	15,0		
<i>Costruzioni</i>	1.300	6,1	6,1	6,4	<i>professioni tecniche</i>	3.492	16,1	17,4		
TOTALE SERVIZI (g-u)	16.191	75,8	75,8	69,3	Esecutive	5.868	27,1	12,1		
<i>Commercio</i>	2.236	10,5	10,5	13,7	Qualificate nei servizi	2.883	13,3	17,7		
<i>Trasporto e magazzinaggio</i>	1.199	5,6	5,6	5,0	Operari e artigiani	3.381	15,6	23,3		
<i>Alloggio e di ristorazione</i>	757	3,5	3,5	4,6	<i>artigiani, operai specializzati, agricoltori</i>	2.439	11,2	15,0		
<i>Servizi di informazione e comunicazione</i>	1.220	5,7	5,7	2,9	<i>conduttori di impianti</i>	943	4,3	8,2		
<i>Attività finanziarie e assicurative</i>	1.024	4,8	4,8	2,8	Personale non qualificato	1.837	8,5	10,8		
<i>Servizi alle imprese (l-n)</i>	2.045	9,6	9,6	11,5	Forze armate	211	1,0	1,0		
<i>Servizi generali della PA</i>	1.822	8,5	8,5	5,2	Totale (al netto MR)	21.680	100,0	100,0		
<i>Istruzione e sanità (p-q)</i>	3.221	15,1	15,1	16,3						
<i>Altri servizi collettivi e personali (r-u)</i>	2.666	12,5	12,5	7,2						
Totale (al netto MR)	21.357	100,0	100,0	100,0						

Fonte: elaborazioni su dati Indagine Inapp-PLUS, 2021 e dati Istat RCFL I semestre 2021

11.3 Il peso longitudinale

Come già ricordato, l'indagine PLUS è una delle poche fonti informative sul mercato del lavoro italiano in grado di consentire analisi di tipo panel. Per ogni coppia di anni sono stati definiti i pesi di riporto all'universo longitudinale, ottenuti sulla base della stessa metodologia illustrata per il caso cross-section e con l'aggiunta di poche specifiche variazioni.

Il trattamento statistico implementato si basa sullo studio del sottostante modello di mancata risposta panel e di alcuni flussi tra condizioni di interesse primario per l'indagine, quali quello tra disoccupazione e occupazione, da lavoratore 'standard' a 'non standard', da part-time a full-time, ecc.

Attraverso l'utilizzo di algoritmi di classificazione non parametrica – Classification tree analysis (C&RT) – si individuano delle sottopopolazioni omogenee rispetto ad alcune caratteristiche individuali, rispetto alle quali specificare i totali noti da imporre come vincoli di calibrazione longitudinale.

Il peso panel finale è ottenuto a partire dal peso sezionale corrispondente all'anno di inizio periodo t_0 e applicando un correttore di calibrazione che da una parte tiene conto degli effetti di attrito, dall'altra sintetizza molta dell'informazione utile ai fini della produzione delle principali stime longitudinali. È interessante notare come la selezione endogena (da modello) delle variabili utili ai fini della spiegazione della mancata risposta panel siano rimaste pressoché invariate nel tempo. Per quanto riguarda, invece, lo studio delle transizioni notevoli si è preferito svincolare gli algoritmi di classificazione dai risultati precedenti, garantendo 'omogeneità metodologica' piuttosto che una più stringente stabilità nella definizione delle sottopopolazioni di riferimento.

Bibliografia

- Deville J.C., Särndal C.E. (1992), Calibration Estimators in Survey Sampling, *Journal of the American Statistical Association*, n.87, pp.376-382
- Isfol, Mandrone E. (2012), *Labour Economics: PLUS empirical studies*, Temi&Ricerche n.3, Roma, Isfol <<https://bit.ly/3V5PtDJ>>
- Särndal C.E., Lundström S. (2005), *Estimation in Surveys with Nonresponse*, Chichester (UK), John Wiley & Sons
- Valliant R., Dorfman A., Royall R.M. (2000), *Finite Population Sampling and Inference: A Prediction Approach*, New York, John Wiley

Indice delle tabelle

Tabella 1.1	Occupati per tipo di integrazione al reddito ricevuta durante il periodo di emergenza (% , possibili più risposte)	32
Tabella 1.2	Dipendenti beneficiari di CIG COVID-19 e intensità di ricorso alla CIG, per mese (v.a. in migliaia)	35
Tabella 1.3	Transizioni 2018-2021 per tipologia di lavoro tra coloro che hanno cambiato lavoro (%)	42
Tabella 2.1	Ore settimanali mediamente lavorate e ore che si vorrebbe lavorare (%)	48
Tabella 2.2	Indice di qualità del lavoro svolto da remoto e volontà di lavorare da remoto in futuro per genere e tipologia di organizzazione (%)	73
Tabella 3.1	Redditi lordi annui per genere per i lavoratori subordinati full-time, part-time e gender pay gap (euro e %)	81
Tabella 3.2	Offerta di lavoro oraria potenziale, persone in cerca di lavoro per genere (v.a. e %)	91
Tabella 4.1	Cambiamenti nelle opinioni e nelle percezioni a seguito dell'accesso al RdC per condizione occupazionale, 2021 (%)	122
Tabella 5.1	Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere e classi di età (%)	137
Tabella 5.2	Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura per condizione occupazionale e genere (%)	141
Tabella A1.	Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel primo carotaggio retributivo (% e v.a.)	158
Tabella A2.	Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel secondo carotaggio retributivo (% e v.a.)	164
Tabella A3.	Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali lavoratori rientranti nel terzo carotaggio retributivo (% e v.a.)	169
Tabella 6.1	Livello di abilità lavorativa dichiarata rispetto a quella richiesta per genere (%)	186
Tabella 6.2	Persone che svolgono attività di cura di familiari/parenti per genere (%)	193
Tabella 6.3	Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per genere e totale (%)	195

Tabella 6.4	Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per titolo di studio (%)	196
Tabella 6.5	Sostegni di cui si avvalgono i caregiver intervistati per la cura della persona di cui si occupano per aree geografiche (%)	196
Tabella 6.6	Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura – Distribuzione risposte per genere e totali (%)	199
Tabella 7.1	Caratteristiche socio-demografiche e occupazionali per coorte generazionale e differenze relative rispetto alla totalità dei lavoratori (%)	207
Tabella 7.2	Modifiche occorse a seguito dell'introduzione dell'innovazione tecnologica per settore economico e classe di età (%)	229
Tabella 7.3	Motivazioni inerenti all'inattività e/o all'essere in cerca di (prima) occupazione per titolo di studio, area geografica e genere, giovani 18-29 anni (%)	242
Tabella 7.4	Motivazioni che hanno fatto lasciare l'ultimo impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani in attivi o in cerca di occupazione 19-29 anni (%)	243
Tabella 7.5	Difficoltà incontrate nella ricerca di un impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca 18-29 anni (%)	244
Tabella 7.6	Motivazioni che impediscono di accettare una offerta di lavoro ricevuta un impiego per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca 18-29 anni (%)	245
Tabella 7.7	Principali difficoltà incontrate nella transizione scuola-lavoro per titolo di studio, area geografica e genere, giovani inattivi e in cerca di lavoro 18-29 anni (%)	247
Tabella 8.1	Distribuzione per genere, area e età delle tipologie di diplomi, lauree e corsi post-laurea (%)	254
Tabella 8.2	Esito del percorso scolastico per tipologia di diploma (%)	256
Tabella 8.3	Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita (% e v.a.)	263
Tabella 8.4	Indice sintetico di mobilità (Padre/Figli) (%)	264
Tabella 8.5	Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita (% e v.a.)	264
Tabella 8.6	Indice sintetico di mobilità (Madre/Figli) (%)	265
Tabella 8.7	Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Nord-Ovest (% e v.a.)	266
Tabella 8.8	Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Nord-Est (% e v.a.)	267
Tabella 8.9	Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Centro (% e v.a.)	268
Tabella 8.10	Matrice di transizione padre/figli per coorte di nascita, Sud e Isole (% e v.a.)	269
Tabella 8.11	Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Nord-Ovest (%)	270

Tabella 8.12	Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Nord-Est (% e v.a.)	271
Tabella 8.13	Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Centro (% e v.a.)	272
Tabella 8.14	Matrice di transizione madre/figli per coorte di nascita, Sud-Isole (% e v.a.)	273
Tabella 9.1	Occupati per canale di collocazione (2011-21), dimensione azienda e settore economico (%)	298
Tabella 9.2	Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione (2011-2021) per tipo di contratto (v.a. e%)	302
Tabella 9.3	Canale di ricerca utilizzato negli ultimi 30 gg dalle persone in cerca per età, istruzione e genere (%)	308
Tabella 9.4	Esperienze lavorative pregresse (%)	312
Tabella 9.5	Continuità occupazionale negli ultimi 12 mesi (%)	315
Tabella 9.6	Motivo principale per cui ha perso o lasciato l'ultimo impiego per genere, titolo di studio, classe d'età e area geografica (%)	316
Tabella 9.7	Offerte di lavoro ricevute negli ultimi 30 giorni, inattivi precedentemente occupati (%)	319
Tabella 9.8	Intenzione sull'accettare l'offerta ricevuta, inattivi precedentemente occupati (%)	319
Tabella 10.1	Conseguenze di una cattiva valutazione o ridotta disponibilità per tipo di piattaforma (%)	340
Tabella 10.2	Incidenza della forma scritta del contratto per genere e classi d'età (%)	341
Tabella 10.3	Presenza di un importo minimo orario per i compensi, per genere ed età (%)	343
Tabella 10.4	Presenza di un contratto in forma scritta e di un compenso minimo orario per i lavoratori il cui compenso viene pagato direttamente dalla piattaforma (%)	344
Tabella 11.1	Variabili di stratificazione campionaria	360
Tabella 11.2	PLUS 2021: numerosità nella popolazione di riferimento, numerosità del campione teorico, dl campione effettivo, tasso di sondaggio teorico e tasso di sondaggio effettivo (per 100.000 residenti), per condizione occupazionale, classe di età e genere (v.a. e %)	361
Tabella 11.3	PLUS 2021: Coefficiente di variazione delle stime finali per domini pianificati di indagine (%)	365
Tabella 11.4	Confronto tra stime PLUS e stime RCFL relativamente alle distribuzioni di frequenza degli occupati per settore economico e professione (v.a. in migliaia e%)	366

Indice delle figure

Figura 1.1	Occupati di 18-74 anni per ripartizione geografica e genere (v.a. in migliaia)	12
Figura 1.2	Occupati di 18-74 anni per titolo di studio, classe di età e genere (%)	13
Figura 1.3	Distribuzione percentuale degli occupati PLUS per settore di attività economica e genere (%)	14
Figura 1.4	Distribuzione degli occupati PLUS per grande gruppo professionale e genere (%)	15
Figura 1.5	Occupati di 18-74 anni per settore di attività economica e dimensione di impresa (%)	16
Figura 1.6	Occupati di 18-74 anni per settore di attività economica e grande gruppo professionale (%)	17
Figura 1.7	Occupazione standard e non standard e quota dipendenti a tempo indeterminato (%)	20
Figura 1.8	Occupazione tipica e atipica per classe d'età e genere (%)	20
Figura 1.9	Durata dell'occupazione a termine (%)	21
Figura 1.10	Evoluzione degli impieghi non standard (%)	23
Figura 1.11	Evoluzione degli impieghi non standard, donne (%)	24
Figura 1.12	Evoluzioni degli impieghi non standard, residenti al Sud (%)	25
Figura 1.13	Evoluzioni degli impieghi non standard, laureati (%)	25
Figura 1.14	Indipendenti per tipologia e caratteristiche (%)	27
Figura 1.15	Indipendenti per tipologia e settori di attività (%)	28
Figura 1.16	Condizioni organizzative di para-subordinazione per tipologia lavoratori autonomi (esclusi titolari attività) (%)	29
Figura 1.17	Occupati indipendenti per motivo per cui hanno scelto (o no) la forma di lavoro corrente (%)	31
Figura 1.18	Quota di occupati molto e abbastanza soddisfatti di diversi aspetti del lavoro per tipologia (%)	33
Figura 1.19	Professione e titolo di studio dei percettori di CIG nei 12 mesi precedenti l'intervista e degli occupati alla data dell'intervista (%)	37
Figura 1.20	Occupati al 2018 che nel 2021 hanno cambiato lavoro per genere, età, titolo di studio e area geografica e totale (%)	39
Figura 1.21	Occupati al 2018 che nel 2021 hanno cambiato lavoro per tipo di lavoro, settore economico di attività e professione (%)	40

Figura 1.22	Schema per la costruzione dell'indicatore di miglioramento reddituale	42
Figura 1.23	Miglioramento per cambiamento di lavoro e fasce di reddito lordo annuale del 2019 (%)	43
Figura 1.24	Livelli medio alti di soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro rispetto alla stabilità dell'impiego (%)	44
Figura 2.1	Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate mediamente a settimana (%)	49
Figura 2.2	Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate secondo alcune variabili socio-demografiche (%)	50
Figura 2.3	Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate secondo tipologia contrattuale e organizzativa (%)	51
Figura 2.4	Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per settore di attività economica, dimensione d'impresa e professioni (%)	52
Figura 2.5	Incidenza dell'Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per soddisfazione rispetto ad alcune dimensioni del lavoro (%)	53
Figura 2.6	Indicatore di adeguatezza delle ore lavorate per reddito familiare mensile netto (%)	54
Figura 2.7	Disponibilità a lavorare di meno con corrispondente riduzione dello stipendio, per reddito familiare mensile netto (%)	54
Figura 2.8	Occupati per possibilità di prendere permessi per status lavorativo (%)	56
Figura 2.9	Dipendenti per tipo di straordinario svolto e genere (%)	57
Figura 2.10	Dipendenti per tipo di orari antisociali e caratteristiche (%)	60
Figura 2.11	Caratteristiche degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per telelavorabilità della professione (%)	63
Figura 2.12	Caratteristiche degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per telelavorabilità della professione (%)	64
Figura 2.13	Giudizio sull'esperienza di lavoro a distanza degli occupati che hanno lavorato da remoto nell'ultimo mese per desiderio di continuare a lavorare a distanza in futuro e genere (%)	65
Figura 2.14	Aspetti della qualità del lavoro da remoto per telelavorabilità della professione (%)	66
Figura 2.15	Qualità del lavoro a distanza, giudizio sull'esperienza e desiderio continuare a lavorare da remoto in futuro (%)	67
Figura 2.16	Qualità del lavoro a distanza per telelavorabilità della professione e genere (%)	68
Figura 2.17	Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per genere, classi di età, titolo di studio e area geografica (%)	69
Figura 2.18	Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per tipologia di rapporto di lavoro, regime orario e quota di attività svolta da remoto (%)	70
Figura 2.19	Dipendenti pubblici o privati che hanno lavorato in modalità agile semplificata per professione (%)	71

Figura 3.1	Redditi lordi annui, tutti i lavoratori, frequenze assolute (v.a.)	76
Figura 3.2	Distribuzione cumulata dei redditi lordi annui, tutti i lavoratori (%)	77
Figura 3.3	Redditi mensili netti, per i soli lavoratori dipendenti (euro)	78
Figura 3.4	Distribuzione cumulata dei redditi mensili netti, lavoratori dipendenti (%)	78
Figura 3.5	Mediana del reddito lordo annuale e soglia del 60% della mediana per tutti gli occupati, genere, titolo di studio, area geografica e tipo di occupazione (euro)	79
Figura 3.6	Mediana del reddito netto mensile lavoratori dipendenti e soglia del 60% della mediana, per gli occupati dipendenti, genere, titolo di studio, area geografica e tipo di occupazione (euro)	80
Figura 3.7	Redditi lordi annui per i lavoratori subordinati e autonomi, distinti tra standard e non standard e classi di retribuzione in euro (%)	82
Figura 3.8	Redditi lordi annui per i lavoratori subordinati e autonomi, distinti tra standard e non standard, media e mediana, I quartile (asse sx) e quota sull'occupazione (asse dx) (euro e %)	82
Figura 3.9	Quintili del reddito lordo annuo per alcuni controlli (%)	83
Figura 3.10	Fasce di reddito mensile familiare e quintili di reddito da lavoro lordo annuo (%)	84
Figura 3.11	Distribuzione geografica degli occupati e delle persone in cerca di lavoro (%)	86
Figura 3.12	Distribuzione geografica dei low pay (%)	87
Figura 3.13	Distribuzione geografica della disponibilità economica delle famiglie (%)	88
Figura 3.14	Distribuzione geografica della resilienza (capacità di far fronte autonomamente) a spese impreviste (%)	89
Figura 3.15	Distribuzione geografica della qualità dei servizi (%)	90
Figura 3.16	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per genere (euro)	92
Figura 3.17	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per titoli di studio (euro)	93
Figura 3.18	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per classe d'età (euro)	93
Figura 3.19	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per area geografica (euro)	94
Figura 3.20	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per tipo famiglia (euro)	94
Figura 3.21	Offerta di lavoro oraria giornaliera per salario mediano mensile, per prossimità al Reddito di cittadinanza (euro)	95
Figura 4.1	Conoscenza dell'esistenza di misure di sostegno al reddito per condizione occupazionale (%)	98
Figura 4.2	Conoscenza dell'ISEE per area geografica (%)	100
Figura 4.3	Conoscenza dell'ISEE per capacità di far fronte a spese impreviste (%)	101

Figura 4.4	Distribuzione per tipologia di occupazione di chi dichiara di non conoscere l'ISEE (%)	102
Figura 4.5	Conoscenza dell'esistenza del Reddito di cittadinanza e situazione occupazionale (%)	103
Figura 4.6	Incidenza della condizione occupazionale e relazione con il RdC (%)	105
Figura 4.7	Classificazione lavoratori poveri, non poveri e non occupati tra le diverse categoria di appartenenza al RdC (%)	107
Figura 4.8	Individui che hanno posticipato cure mediche per categoria di RdC (%)	108
Figura 4.9	Capacità di affrontare spese impreviste per categoria di RdC (%)	109
Figura 4.10	Sottoscrittori di PAIS per riduzione di autonomia per ragioni di salute (%)	111
Figura 4.11	Sottoscrittori di PAIS per svolgimento di attività di cura nei confronti di parenti e amici (%)	112
Figura 4.12	Titolo di studio dei sottoscrittori PAIS (%)	113
Figura 4.13	Tipologia abitazione sottoscrittori PAIS	114
Figura 4.14	RdC come stimolo a cercare un lavoro o un nuovo lavoro, per periodo di inizio del beneficio e condizione occupazionale (%)	117
Figura 4.15	Cambiamenti nelle opinioni e nelle percezioni a seguito dell'accesso al RdC per condizione occupazionale, 2021 (%)	120
Figura 5.1	Transizioni in relazione all'evento maternità per condizione (%)	128
Figura 5.2	Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per classi d'età (%)	129
Figura 5.3	Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per titolo di studio (%)	129
Figura 5.4	Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per area geografica (%)	130
Figura 5.5	Incidenza della tipologia di transizione pre e post maternità per classe di reddito lordo annuale (%)	131
Figura 5.6	Motivi del non lavoro dopo la maternità (%)	132
Figura 5.7	Classi di reddito di appartenenza per le donne L-NL (lavoravano prima della maternità ma non dopo) (%)	132
Figura 5.8	Tipologia di lavoro del partner per le donne L-NL (lavoravano prima della maternità ma non dopo) (%)	133
Figura 5.9	Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere (%)	135
Figura 5.10	Ricorso alla rete di sostegno familiare per la cura dei minori per area geografica (occupati) (%)	143
Figura 5.11	Uso di asili nido pubblici o privati (occupati) (%)	144
Figura 5.12	Tipologia di asilo utilizzata (occupati) (%)	145
Figura 5.13	Tipologia di asilo nido utilizzata per fasce di reddito familiare (occupati) (%)	145
Figura 5.14	Uso di asilo nido pubblici e privati per titolo di studio (occupati) (%)	146

Figura 5.15	Aree di miglioramento per la conciliazione vita-lavoro per genere (occupati) (%)	147
Figura 5.16	Uso dei congedi parentali per tipologia di datore di lavoro e genere (occupati) (%)	148
Figura 5.17	Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel primo carotaggio (20° percentile) (%)	151
Figura 5.18	Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (50° percentile) (%)	153
Figura 5.19	Caratteristiche medie relative al mercato del lavoro e socio-demografiche di lavoratrici e lavoratori rientranti nel secondo carotaggio (80° percentile) (%)	155
Figura 6.1	Stato di salute percepito per condizione occupazionale, genere e classi d'età (%)	178
Figura 6.2	Stato di salute percepito per condizione occupazionale, genere e classi d'età (%)	179
Figura 6.3	Stato di salute percepito per tipologia di lavoro e regime orario di lavoro e classi d'età (%)	180
Figura 6.4	Stato di salute percepito per indici di subordinazione (%)	181
Figura 6.5	Stato di salute percepito per classi di reddito lordo annuale e classi d'età (%)	182
Figura 6.6	Stato di salute percepito e condizione di mismatch educativo per genere (%)	185
Figura 6.7	Lavoratori che dichiarano una salute mediocre o pessima per livello di adeguatezza delle proprie abilità lavorative, genere ed età (%)	187
Figura 6.8	Lavoratori che dichiarano una salute mediocre o pessima per livello di adeguatezza delle proprie abilità lavorative, genere e titolo di studio (%)	188
Figura 6.9	Persone svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per genere (%)	191
Figura 6.10	Persone che svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per classi d'età (%)	192
Figura 6.11	Persone che svolgono attività di cura di parenti o conoscenti con una riduzione di autonomia continuativa per area geografica (%)	192
Figura 6.12	Attività di cura rivolta a familiari/parenti per classi d'età (%)	193
Figura 6.13	Distribuzione degli occupati che per prestare cure usufruiscono di permessi lavorativi L. 104/92 (%)	194
Figura 6.14	Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura per genere (%)	197
Figura 6.15	Cosa renderebbe più semplice conciliare l'attività lavorativa con le attività di cura per classi d'età (%)	198

Figura 7.1	Caratteristiche occupazionali per coorti di età (%)	212
Figura 7.2	Variazione relativa dei raggruppamenti professionali rispetto alla popolazione di riferimento per coorte generazionale (v.a.)	214
Figura 7.3	Caratteristiche socio-demografiche per coorti di età (%)	216
Figura 7.4	Variazione relativa del titolo di studio ottenuto rispetto alla popolazione di riferimento per coorte generazionale (v.a.)	218
Figura 7.5	Soddisfazione lavorativa rispetto alla condizione lavorativa, per genere e classi di età (%)	221
Figura 7.6	Soddisfazione rispetto alle prospettive di carriera, per genere e classi di età (%)	222
Figura 7.7	Soddisfazione rispetto al trattamento economico, per genere e classi di età (%)	223
Figura 7.8	Soddisfazione lavorativa per classe di età e area geografica (%)	224
Figura 7.9	Soddisfazione lavorativa per classe di età e titolo di studio (%)	225
Figura 7.10	Tipologie di innovazione per classe d'età e settore economico (%)	227
Figura 7.11	Variazioni percepite nell'intensità e nella discontinuità dei ritmi di lavoro per classe d'età (%)	230
Figura 7.12	Presenza di attività per adeguare le conoscenze, le competenze e le abilità dei lavoratori al funzionamento e alle modalità di utilizzo delle nuove tecnologie per settore economico e classi di età (%)	232
Figura 7.13	Miglioramenti nel benessere lavorativo (a) e ricadute occupazionali (b) per classi di età (%)	233
Figura 7.14	Inattivi per classe di età e genere, titolo di studio e area geografica (%)	235
Figura 7.15	Motivi di interruzione o perdita dell'ultimo lavoro per classi di età (%)	235
Figura 7.16	Inattivi in cerca che hanno ricevuto un'offerta di lavoro, per genere e classe di età (%)	237
Figura 7.17	Difficoltà incontrate nella ricerca di lavoro per classi di età (%)	238
Figura 7.18	Giovani fra i 18 e i 29 anni inattivi o in cerca di occupazione che hanno avuto almeno un'occupazione per titolo di studio, area geografica e genere (%)	240
Figura 7.19	Disponibilità dei giovani fra i 18 e i 29 anni inattivi o in cerca di occupazione a trasferirsi per lavorare per titolo di studio, area geografica e genere (%)	246
Figura 8.1	Composizione della popolazione 18-74 anni per tipologia di istruzione (v.a.)	252
Figura 8.2	Composizione dell'istruzione per genere, area di residenza e classe d'età (v.a.)	253
Figura 8.3	Persone con la media inferiore che non hanno continuato gli studi superiori o che hanno continuato, ma senza conseguire il titolo (v.a.)	257

Figura 8.4	Diplomati che non hanno intrapreso un percorso universitario o l'hanno intrapreso senza conseguire il titolo (v.a.)	258
Figura 8.5	Motivi (più risposte) per cui non si sono proseguiti gli studi per donne, Sud e Isole, 18-39 anni (%)	259
Figura 8.6	White collar e blue collar per tipologia di diploma conseguito (%)	260
Figura 8.7	Retribuzione mensile dei lavoratori dipendenti (mediana in euro) per classe d'età e diploma (euro)	260
Figura 8.8	Partecipazione ad attività formative per condizione occupazionale (%)	276
Figura 8.9	Partecipazione ad attività formative per condizione occupazionale, genere, età, titolo di studio e area geografica, individui in cerca di lavoro e inattivi (%)	277
Figura 8.10	Tipologia di attività formativa svolta per condizione occupazionale (%)	278
Figura 8.11	Modalità di copertura dei costi dell'attività formativa svolta per condizione occupazionale (%)	279
Figura 8.12	Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per genere, classe d'età, titolo di studio e area geografica (%)	282
Figura 8.13	Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per settore economico di attività, classe di addetti e tipo di lavoro (%)	283
Figura 8.14	Partecipazione ad attività formative tra gli occupati per professioni (%)	284
Figura 8.15	Modalità di svolgimento delle attività formative svolte (%)	285
Figura 8.16	Contenuti dell'attività formativa svolta (%)	286
Figura 8.17	Modalità di copertura dei costi dell'attività formativa svolta (%)	287
Figura 8.18	Modalità di finanziamento dei costi dell'attività formativa se a carico dell'azienda (%)	287
Figura 8.19	Aspetti su cui ha inciso positivamente la partecipazione ad attività formative per genere, classe d'età, titolo di studio e area geografica (%)	289
Figura 8.20	Aspetti su cui ha inciso positivamente la partecipazione ad attività formative per settore di attività economica e classe di addetti (%)	290
Figura 9.1	Canali di ricerca usati per trovare l'attuale occupazione: prima del 2011, dopo il 2011 e totale (%)	294
Figura 9.2	Ricorso ad internet per la ricerca di lavoro per titolo di studio (%)	295
Figura 9.3	Canali di ricerca del lavoro utilizzati per trovare l'attuale occupazione per classe d'età (%)	296
Figura 9.4	Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione per titolo di studio, anni 2011-2021 (%)	300
Figura 9.5	Canale utilizzato per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021, utilità del titolo di studio e corrispondenza delle abilità possedute con il lavoro svolto (%)	304

Figura 9.6	Canali di ricerca utilizzati per trovare l'attuale occupazione nel periodo 2011-2021 per reddito lordo annuo e incidenza impieghi non standard, tutti gli occupati (figura sx) e solo gli occupati 2011-21 (figura dx) (v.a. e%)	306
Figura 9.7	Genere, titolo di studio, classi di età e area geografica per condizione occupazionale (%)”	311
Figura 9.8	Motivo principale per cui non lavora o non ha mai lavorato per diverse variabili (%)	314
Figura 9.9	Motivazioni addotte nel rifiutare l'offerta di lavoro per genere, titolo di studio e classi d'età, inattivi precedentemente occupati (%)	321
Figura 9.10	Difficoltà principale riscontrata nella ricerca di un impiego per genere, istruzione ed età, inattivi precedentemente occupati (%)	324
Figura 10.1	Incidenza del tipo di innovazioni introdotte per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)	329
Figura 10.2	Quanto l'IT ha modificato le mansioni lavorative per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)	331
Figura 10.3	Quanto l'IT ha semplificato le mansioni lavorative, per alcune caratteristiche dell'impresa e per professione (%)	332
Figura 10.4	Quanto l'IT sta incidendo sui posti di lavoro per alcune caratteristiche dell'impresa e del lavoratore (%)	333
Figura 10.5	Lavoratori delle piattaforme per condizione occupazionale (%)	335
Figura 10.6	Lavoratori delle piattaforme per tipo di accordo e tipo di piattaforma (%)	337
Figura 10.7	Caratteristiche degli accordi di lavoro per tipo di piattaforma (%)	338
Figura 10.8	Presenza di un contratto in forma scritta per lavoratori e lavoratrici che gestiscono direttamente o meno il proprio account (%)	345
Figura 10.9	Modalità di valutazione delle prestazioni nelle piattaforme per genere (%)	346
Figura 10.10	Effetti delle valutazioni negative nelle piattaforme per genere (%)	347
Figura 10.11	Distribuzione per macroaree dei lavoratori del non profit (%)	349
Figura 10.12	Distribuzione dei lavoratori del non profit per classe di addetti (%)	349
Figura 10.13	Lavoratori del non profit per genere, classi d'età e titolo di studio (%)	350
Figura 10.14	Tipologia di lavoro e inquadramento contrattuale nel non profit (%)	351
Figura 10.15	Soddisfazione lavorativa per diversi aspetti del lavoro per il settore non-profit (%)	352

Finito di stampare nel mese di dicembre 2022
da Rubbettino print
per conto di Rubbettino Editore Srl
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it

Comprendere la complessità del lavoro è sempre più urgente perché molteplici trasformazioni, da diversi anni, stanno producendo una marcata polarizzazione fra i lavoratori e crescenti difficoltà. L'attuale contesto è attraversato da una crisi economica e sociale che fa riemergere le debolezze e le difficoltà del mercato del lavoro italiano mai risolte. Ma nuove fragilità si sommano alle vecchie, rendendo necessaria la costruzione di un approfondito quadro analitico. A tal fine, sono fondamentali strumenti di misura in grado di cogliere queste evoluzioni per consentire un'adeguata elaborazione del cambiamento in corso e ragionare sulle possibili forme di intervento. Per raccogliere questa sfida conoscitiva, dal 2005 l'Istituto realizza l'Indagine Inapp-PLUS, un'ampia rilevazione (45.000 interviste) su molteplici temi e con una dimensione longitudinale. Il rapporto presenta i principali risultati della nona edizione dell'indagine, condotta nel 2021 con l'intento di arricchire le analisi sulle tendenze strutturali, su epifenomeni e nuove criticità, ma anche di approfondire questioni di grande rilevanza nel dibattito politico-economico. L'obiettivo è quello di leggere il mondo del lavoro in maniera organica e di offrire spunti di indirizzo per le politiche e le istituzioni impegnate nella gestione di questi cambiamenti.

