

RAPPORTO PLUS 2023



**OSSERVARE LE TRAIETTORIE
DEL MERCATO DEL LAVORO**

a cura di
Francesca Bergamante
Matteo Luppi

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*

Direttore generale: *Loriano Bigi*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.gov.it

INAPP

RAPPORTO PLUS 2023

OSSERVARE LE TRAIETTORIE
DEL MERCATO DEL LAVORO

a cura di
Francesca Bergamante
Matteo Luppi

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

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 e Matteo Luppi*

Francesca Bergamante (Introduzione; parr. 1.2, 2.3, 3.2, 3.3, 4.4, 5.1, 6.1); Irene Brunetti (par. 5.1); Tiziana Canal (par. 3.4); Valentina Cardinali (par. 6.3); Andrea Carlini (par. 5.2); Pietro Checcucci (parr. 3.1, 5.4); Gianni Corsetti (cap. 10); Emmanuele Crispolti (par. 5.2); Marina de Angelis (parr. 2.4, 6.1, 6.4, 7.2, 7.4, 8.3); Francesca della Ratta-Rinaldi (parr. 1.1, 1.4, 2.2, 2.4, 4.3, 4.4, 8.1); Matteo D'Emilione (par. 7.4); Roberto De Vincenzi (par. 1.3); Silvia Donà (parr. 4.3, 8.1, 8.2); Monica Esposito (par. 8.4); Laura Evangelista (par. 5.3); Roberta Fefè (par. 5.4); Monya Ferritti (par. 6.2); Concetta Fonzo (par. 5.3); Massimiliano Franceschetti (par. 4.1); Giovannina Giuliano (par. 7.4); Matteo Luppi (Introduzione; parr. 1.2, 7.1); Francesco Manente (par. 7.3); Valentina Menegatti (parr. 2.2, 2.3); Manuel Marocco (parr. 1.2, 3.2, 3.3); Marco Marucci (parr. 7.2, 8.3); Achille Pierre Paliotta (parr. 4.2, 4.3, 8.1, 8.2); Corrado Polli (par. 3.1); Massimo Resce (par. 7.3); Alessandro Rizzo (par. 8.4); Aldo Rosano (cap. 9); Andrea Spizzichino (par. 2.1); Lucia Zabatta (par. 2.1); Rosita Zucaro (parr. 2.4, 6.4).

Testo chiuso a dicembre 2023

Coordinamento editoriale: Valeria Cioccolo e Paola Piras

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

Alcuni diritti riservati [2024] [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: 978-88-543-0337-9

Indice

Introduzione	7
1. Il mercato del lavoro attraverso la lente dell'Indagine Inapp-PLUS	11
1.1 La distribuzione degli occupati per professioni, attività economica e dimensione del Comune	11
1.2 Le transizioni nel mercato del lavoro e la permanenza nell'occupazione a dieci anni di distanza	19
1.3 Le transizioni da e verso la Cassa integrazione guadagni	29
1.4 Le figure ibride nel lavoro autonomo	37
Bibliografia	45
2. Dinamiche lavorative in ottica longitudinale e di serie storica	47
2.1 Salari in ingresso: caratteristiche e variazione 2011-2022	47
2.2 Permessi, straordinari, sovra e sottoccupazione a un anno di distanza	55
2.3 La rivoluzione dell'orario di lavoro: una lettura nel tempo	62
2.4 L'evoluzione del lavoro da remoto: tendenze tra il 2021-2022	68
Bibliografia	74
3. Collocamento, ricerca di lavoro e intenzione di dimettersi	77
3.1 Il profilo dei disoccupati e degli inoccupati nel tempo	77
3.2 Canali di intermediazione e caratteristiche dei fruitori	84
3.3 I canali di ricerca e l'occupazione per disoccupati e inattivi: un confronto a dieci anni di distanza	93
3.4 Intenzione di dimettersi e qualità dell'occupazione	98
Bibliografia	106
4. Educational e skill mismatch, formazione, competenze digitali e uso dei social	107
4.1 Overskilling e overeducation, quando il lavoratore si percepisce 'disallineato' rispetto all'impresa	107
4.2 Attività formative e occupabilità	115
4.3 Competenze digitali e mercato del lavoro italiano, un processo ancora in fieri	122
4.4 Uso dei social e vita professionale	129
Bibliografia	136
5. Generazioni e mobilità sociale: istruzione, ingresso e uscita dal mercato del lavoro	139
5.1 Dote familiare e mobilità sociale dei figli	139
5.2 I giovani 18-24enni: partecipazione e dispersione	146

5.3	Le difficoltà nel passaggio dalla scuola al lavoro	153
5.4	Prolungamento della vita lavorativa e rigidità in uscita dal mercato del lavoro	160
	Bibliografia	167
6.	Profili di genere, conciliazione e mancate scelte di maternità	169
6.1	Dote familiare ed esiti sul mercato del lavoro	169
6.2	Desiderio di fare figli e ostacoli	176
6.3	Maternità e partecipazione: un confronto nel tempo	185
6.4	Le differenze nei carichi di cura	192
	Bibliografia	198
7.	Vulnerabilità e ricchezza familiare	201
7.1	Ricchezza familiare tra i lavoratori italiani: un confronto nel tempo	201
7.2	Indicatori di vulnerabilità e spese delle famiglie	209
7.3	Dipendenti con bassi salari tra divari territoriali e polarizzazioni	214
7.4	Reddito di cittadinanza: tra persistenza, esclusione e 'possibilismo'	221
	Bibliografia	231
8.	Cittadinanza digitale, asimmetrie informative nelle prestazioni sociali e opinioni sull'Assegno unico e universale	233
8.1	Le competenze digitali di base	233
8.2	Identità digitale tramite SPID e firma digitale	241
8.3	Conoscenza e utilizzo di ISEE e misure di sostegno al reddito	249
8.4	L'Assegno unico e universale: le opinioni espresse	256
	Bibliografia	263
9.	Pandemia ed effetti su salute percepita e senso di solitudine	265
9.1	Effetti sulla salute percepita	267
9.2	Effetti sul senso di solitudine	272
	Bibliografia	275
10.	Metodologia dell'Indagine campionaria longitudinale PLUS	277
10.1	Il disegno dell'Indagine	277
10.2	Piano di campionamento e riporto all'universo	278
10.3	Il peso longitudinale	287
	Bibliografia	287
	Indice delle figure	289
	Indice delle tabelle	297

Introduzione

Il Rapporto presenta analisi e riflessioni a partire dalle banche dati dell'Indagine PLUS (Participation Labour Unemployment Survey), indagine biennale inserita nel Programma statistico nazionale, condotta su un campione di 45.000 individui dai 18 ai 74 anni.

In questa seconda edizione del Rapporto PLUS¹, dopo il decennio di sospensione, sono state identificate alcune linee analitiche, a nostro avviso, maggiormente capaci di rendere merito alla ricchezza dell'Indagine e al suo carattere ricorsivo, nonché di evidenziare le traiettorie del mercato del lavoro.

In primo luogo, si è scelto di valorizzare la disponibilità delle informazioni provenienti dalle diverse *wave* dell'Indagine Inapp-PLUS e dai relativi panel longitudinali. In tal senso, il primo elemento permette di fotografare i fenomeni di interesse in due differenti punti nel tempo, mentre i dati longitudinali offrono la possibilità di studiare gli stessi fenomeni attraverso le variazioni individuali da un anno all'altro e di qualificarle. Nell'analisi dei fenomeni socioeconomici il 'tempo', al pari di altre categorie esplicative, risulta essere da sempre una chiave di lettura centrale per capire e comprendere le evoluzioni costanti a cui tali fenomeni sono soggetti. In quest'ottica, e grazie al bagaglio informativo garantito dalle rilevazioni PLUS, il rapporto affronta una pluralità di tematiche interne e tangenti al mercato del lavoro anche nel lungo periodo, confrontando sia le risultanze relative alle *wave* 2011 e 2022 che le transizioni, facendo ricorso ai panel 2010-2011 e 2021-2022. Oltre al tempo, un altro elemento di pari rilevanza è rappresentato dallo 'spazio', che nelle sue diverse disaggregazioni consente di far emergere importanti approfondimenti, fondamentali nell'interpretazione degli eventi e delle problematiche e soprattutto nella progettazione di eventuali interventi di policy. E, in tal senso, la dimensione territoriale costituisce un altro *fil rouge* del volume su cui si basano le analisi e le letture, una dimensione questa, non solo declinata considerando l'area geografica, ma anche l'ampiezza del Comune di residenza che spesso, più della

¹ Vedi Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp.

prima, appare discriminare e descrivere alcuni fenomeni in una realtà frastagliata com'è quella italiana.

Il terzo fondamento che ha guidato la scelta dei temi e la loro articolazione è quello della 'contemporaneità', selezionato al fine di colmare (seppur in parte) la mancanza di informazioni e dati su alcune questioni di rilievo, ma anche di approfondire alcuni aspetti 'spartiacque' nell'attuale contesto in cui si muove il mercato del lavoro (come, ad esempio, quello della cittadinanza digitale), nonché fornire chiavi o variabili di lettura aggiuntivi e originali. L'inesco del fattore contemporaneità ha d'altro canto permesso anche di riprendere alcune questioni un po' disperse nel dibattito (se non a volte dimenticate), ma certamente da riattualizzare e ricontestualizzare (si veda ad esempio il desiderio di fare figli o il lavoro parasubordinato) perché riaffioranti in modo latente e indiretto.

Il volume è organizzato in dieci capitoli che si snodano sostanzialmente lungo il percorso del questionario dell'Indagine Inapp-PLUS.

Il primo capitolo presenta una fotografia del mercato del lavoro con particolare attenzione alle dinamiche longitudinali e alle figure ibride del lavoro autonomo e costituisce un utile richiamo anche per le considerazioni e le analisi sviluppate nel resto del volume.

Il secondo capitolo è dedicato alle dinamiche nel tempo e offre un quadro comparativo dei salari in ingresso, ma anche della flessibilità dei tempi di lavoro, della riduzione dell'orario di lavoro e della prosecuzione dello svolgimento del lavoro da remoto.

Il terzo capitolo affronta, nel confronto temporale, il tema della lontananza dal mercato del lavoro e l'ingresso, anche con riferimento all'utilizzo dei canali di intermediazione e le ragioni alla base delle intenzioni di smettere di lavorare.

Il quarto capitolo offre una visione del mondo delle competenze e del loro utilizzo, affrontando la questione del disallineamento dell'attività lavorativa svolta rispetto alle *skills* e ai titoli di studio posseduti, ma anche quella dell'utilità della partecipazione ad attività formative. A queste si aggiungono analisi sulle competenze digitali specialistiche utili nel mondo del lavoro e sull'utilizzo dei social per ragioni lavorative. Nel quinto capitolo si propone una lettura tra le generazioni focalizzata sui passaggi cruciali nel rapporto con l'istruzione e il mercato del lavoro. In questo quadro, tra le diverse variabili, si considera il contesto familiare e lo status socioeconomico dei genitori (utilizzando l'indicatore di 'Dote familiare' costruito ad hoc) nell'influenzare esiti formativi e professionali. Allo stesso tempo sono evidenziati gli ostacoli all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e all'uscita degli over 50.

Il capitolo sesto ha come tema centrale le differenze e le asimmetrie di genere lette anche alla luce delle diverse 'storie' personali e nel confronto temporale. Sono anche osservati gli ostacoli nel fare figli e i differenti effetti sulla situazione lavorativa di madri e padri.

Il settimo capitolo si concentra sulla relazione tra vulnerabilità e reddito familiare anche nel confronto temporale sia di lungo che di breve periodo, osservando così le transizioni rispetto ai diversi indicatori. D'altro canto, viene anche posto l'accento sui lavoratori a basso salario, nonché sulle caratteristiche dei percettori di Reddito di cittadinanza che permangono nella misura offrendo un contributo anche in ottica della recente riforma in materia.

Nell'ottavo capitolo ci si sofferma sul rapporto degli individui con il mondo digitale anche nella sua relazione con l'accesso a prestazioni sociali. Si analizza l'atteggiamento nei confronti della 'tecnologia' e il possesso di competenze digitali di base, ma anche dello SPID e della firma digitale. Inoltre, si osserva la conoscenza dell'ISEE e delle misure di sostegno al reddito, nonché le opinioni sull'Assegno unico e universale, istituito a fine 2021 quale nuova misura di sostegno economico rivolta alle famiglie.

Il nono capitolo presenta un focus sugli impatti generati dal periodo pandemico, ponendo attenzione sulle ricadute in termini di salute fisica e psicologica. Le analisi proposte si fondano sull'elemento temporale utilizzato sia operando un confronto tra i singoli anni, sia attraverso l'osservazione longitudinale delle transizioni relative allo stato di salute.

L'ultimo capitolo è volto a illustrare le scelte e le procedure metodologiche che hanno caratterizzato l'Indagine Inapp-PLUS.

Alla stesura del rapporto hanno collaborato molti colleghi e colleghe che vorremmo ringraziare perché hanno voluto e saputo offrire i loro saperi, curvandoli verso le strette logiche analitiche di questo volume che, in ragione dei diversi contributi, consente una lettura multidisciplinare, specifica e puntuale dei fenomeni.

Francesca Bergamante
Matteo Luppi

1. Il mercato del lavoro attraverso la lente dell'Indagine Inapp-PLUS

Il presente capitolo offre un dettagliato sguardo sul mercato del lavoro. In prima battuta, come è consuetudine nei rapporti PLUS viene presentata la composizione dell'occupazione prestando particolare attenzione alle professioni e al settore di attività economica, ragionando anche in termini di dimensione comunale, oltre che rispetto alle 'classiche' categorie interpretative. Nel secondo paragrafo si propone una lettura diacronica dell'evoluzione del mercato del lavoro a distanza di un decennio utilizzando le due fonti informative longitudinali; in particolare si osservano le transizioni in termini di inquadramento contrattuale tra coloro che restano occupati nei due bienni analizzati. Il terzo paragrafo sfrutta la dimensione longitudinale dei più recenti dati PLUS per approfondire il ruolo e le transizioni relative ai percettori delle diverse forme di Cassa integrazione guadagni. Chiude il capitolo uno specifico affondo sulle figure ibride nel lavoro autonomo che contestualizza questo fenomeno partendo dalle questioni definitorie a livello internazionale e nazionale.

1.1 La distribuzione degli occupati per professioni, attività economica e dimensione del Comune

Il disegno campionario dell'Indagine PLUS è strutturato per rendere le stime il più possibile coerenti rispetto ai dati della rilevazione Istat sulle Forze di lavoro¹, riguardo soprattutto le principali variabili demografiche e strutturali (genere, ripartizione, classe di età, livello di istruzione, status professionale e regime orario). 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

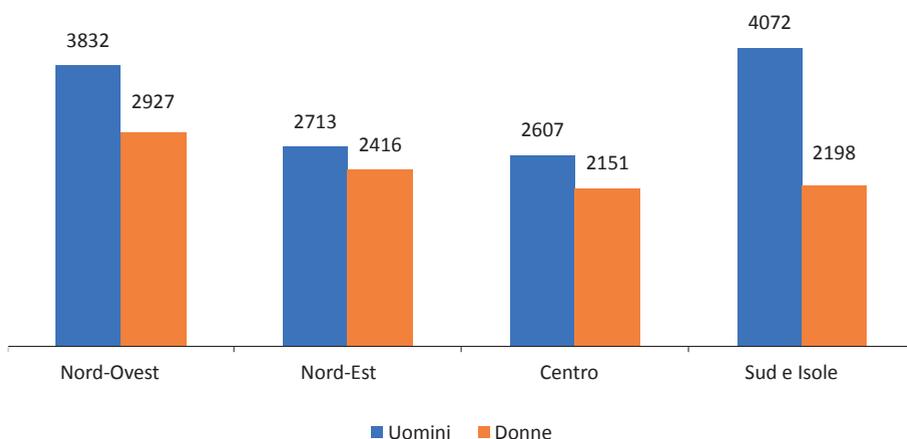
¹ Il disegno campionario dell'Indagine PLUS prevede per il riporto all'universo l'impiego di totali noti derivanti della Rilevazione sulle forze di lavoro Istat, in questo caso riferiti al primo semestre del 2022 che coincide con il periodo di rilevazione dei dati (per approfondimenti cfr. cap. 10).

presenta alcuni scostamenti rispetto a quella Istat², pur restituendo un quadro coerente dell'organizzazione settoriale delle attività economiche e professionali del mercato del lavoro italiano.

Nel 2022, secondo le stime dell'Indagine PLUS le persone tra 18 e 74 anni che hanno dichiarato di avere un'occupazione sono 22 milioni 916 mila. Poco meno della metà degli occupati ha tra 30 e 49 anni, il 14,1% tra 18 e 29 e il restante 38,7% tra 50 e 74 anni.

Inoltre, poco oltre la metà (il 51,9%) risiede nelle regioni del Nord e il 42,3% è donna. In considerazione del tasso di occupazione femminile più basso nelle regioni meridionali, anche la quota di donne sul totale occupati in queste regioni è più bassa, attestandosi al 35,1% (figura 1.1).

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



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

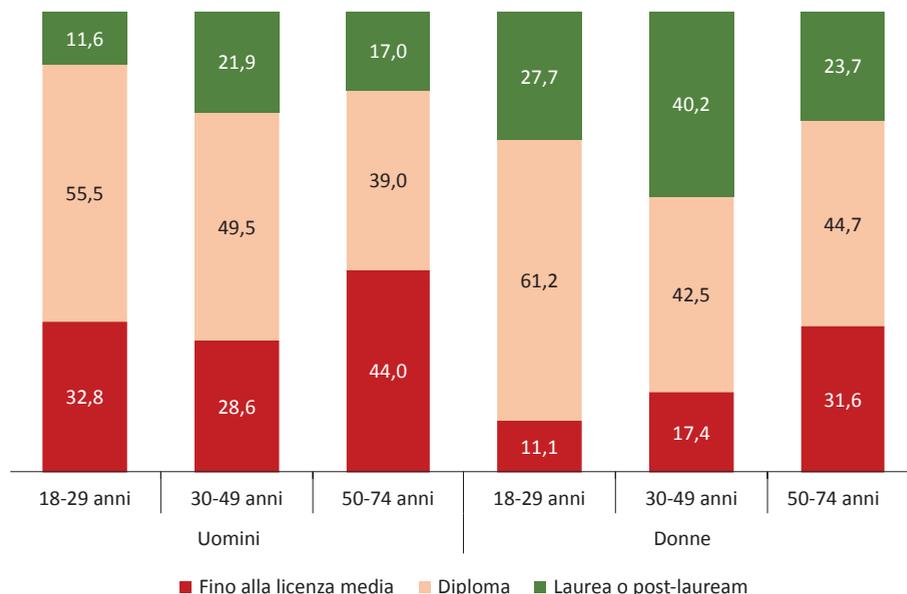
È interessante approfondire il tema del contesto territoriale osservando come gli occupati si distribuiscano rispetto alla dimensione del Comune di residenza. Circa la metà degli occupati risiede in un Comune che ha fino a 30 mila abitanti, mentre

² Sono tre gli elementi che distinguono l'Indagine PLUS dalla Rilevazione sulle forze di lavoro Istat: 1) nell'Indagine PLUS non è previsto il ricorso alle risposte *proxy*, vale a dire alle risposte 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 (cioè come ci si percepisce senza considerare se si è svolta un'ora di lavoro retribuita nella settimana di riferimento); 3) la tecnica di rilevazione è esclusivamente CATI e non mista CAPI-CATI come nel caso di Istat (per approfondimenti cfr. cap. 10).

il 14,6% vive in un Comune metropolitano (oltre 250 mila abitanti). Al crescere delle dimensioni del Comune di residenza aumenta la propensione delle donne a partecipare al mercato del lavoro: la quota di donne occupate sul totale passa, infatti, dal 41,9% di chi vive in un Comune fino a 10 mila abitanti al 46,7% di chi vive in un Comune metropolitano. Si tratta di una differenza ancora più accentuata nel Sud e Isole, in cui la quota di donne occupate sul totale va dal 35,5% dei centri fino a 10 mila abitanti al 44% dei Comuni metropolitani.

Se invece si analizza la distribuzione degli occupati per titolo di studio, si conferma l'importante ruolo del livello di istruzione quale fattore di 'protezione' dell'occupazione femminile: tra le donne con titolo terziario la quota di occupate arriva infatti al 56,1% in confronto al 31,4% di chi non è andata oltre la licenza media. Come noto, il dato è associato alla maggiore propensione delle donne che hanno investito negli studi a entrare (e rimanere) nel mercato del lavoro (si veda oltre, capitolo 6). Peraltro, scendendo nel dettaglio delle classi di età (figura 1.2) emerge che, specie tra gli uomini, gli occupati con più di 50 anni presentano concentrazioni maggiori tra coloro che non sono andati oltre l'obbligo scolastico. Al contrario, per gli occupati più giovani si osservano livelli di istruzione medi più elevati, soprattutto tra le donne (40,2% di laureate tra i 30 e i 49 anni e il 27,7% tra i 18 e i 29 anni).

Figura 1.2 Occupati di 18-74 anni per titolo di studio, classe di età e genere (v.a. in migliaia)

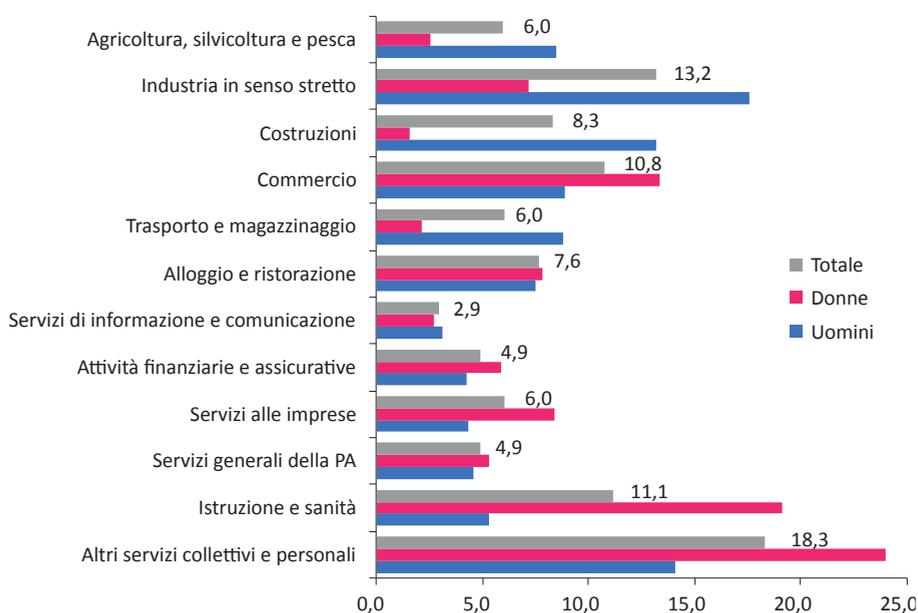


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Come sottolineato in apertura di paragrafo, in ragione di alcune scelte metodologiche, alcune stime dell'Indagine PLUS presentano alcuni scostamenti rispetto a quanto rilevato da Istat su professioni e ambiti settoriali di lavoro.

Le stime di PLUS mostrano una lieve maggiore incidenza rispetto al dato Istat di occupati nei servizi e in agricoltura, cui corrisponde una quota più bassa di addetti nell'industria in senso stretto (figura 1.3). Tra i comparti dei servizi, peraltro, le stime segnalano una maggiore presenza di occupati negli altri servizi collettivi e personali e nelle attività 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.

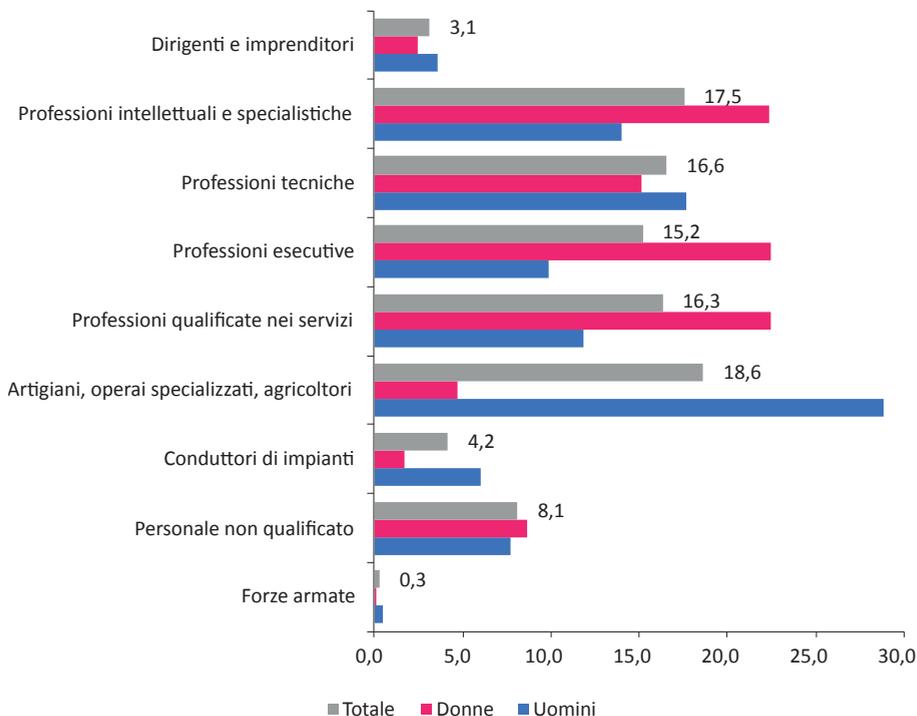
Figura 1.3 Distribuzione degli occupati per settore di attività economica e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Riguardo l'articolazione per professione, sempre rispetto alla rilevazione Istat, l'Indagine PLUS, stima una quota leggermente più elevata di professioni esecutive e intellettuali (corrispondente a una stima maggiore di lavoratori nei servizi), a fronte di una percentuale lievemente più contenuta di conduttori di impianti e professioni non qualificate. Gli altri gruppi professionali presentano invece distribuzioni più simili.

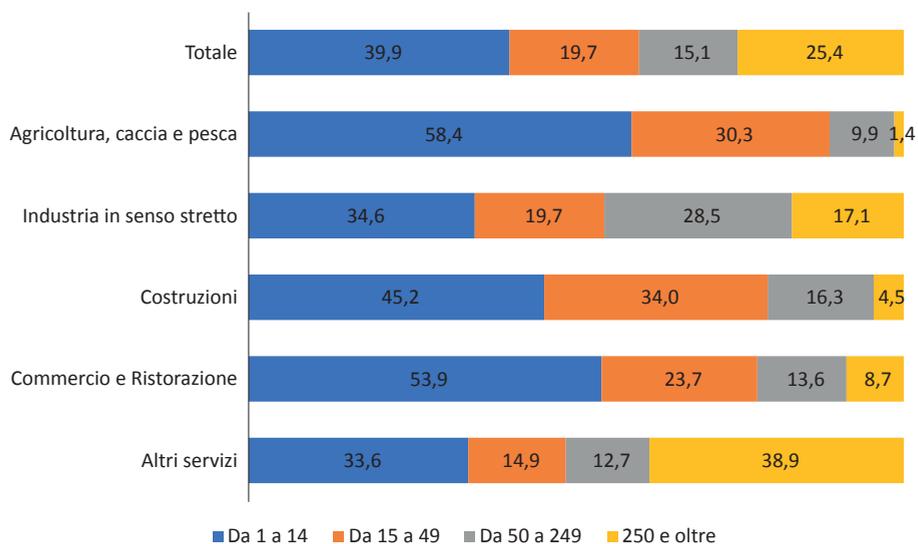
Figura 1.4 Distribuzione degli occupati per Grande gruppo professionale e genere (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

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 piccole imprese, tanto che quasi il 40% degli occupati lavora in un’organizzazione con massimo 14 addetti. Tale fenomeno è riscontrabile soprattutto per chi lavora in agricoltura o nel commercio e ristorazione, comparti in cui oltre la metà degli occupati è collocato in un’azienda che occupa fino a 14 addetti (figura 1.5). Una concentrazione di piccole imprese è tipica anche delle costruzioni, 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 di maggiori dimensioni, soprattutto per via della presenza di occupati nei servizi generali della Pubblica amministrazione, istruzione e sanità.

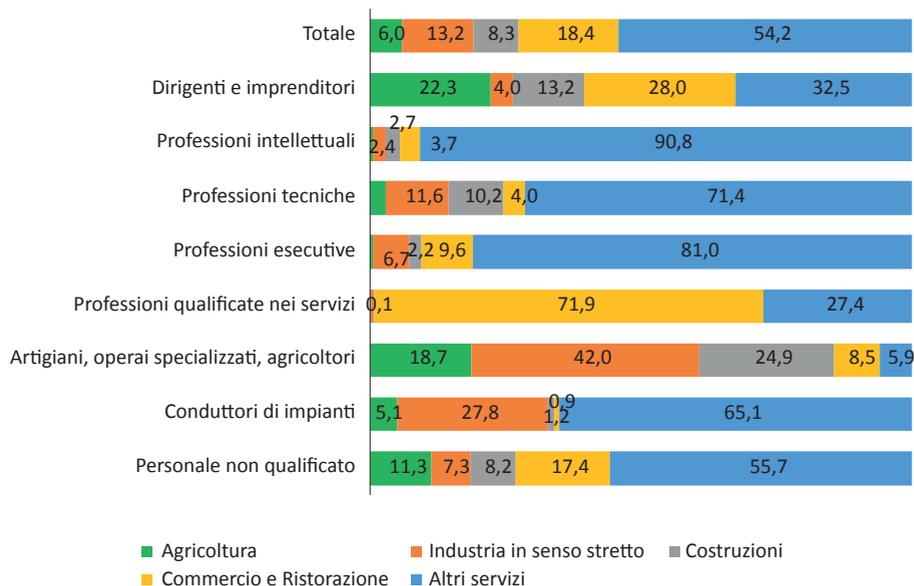
Figura 1.5 Occupati di 18-74 anni per settore di attività economica e dimensione di impresa (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

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 del tessuto produttivo italiano. 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 condivide la propria attività con soggetti appartenenti ad altre famiglie professionali. Così, se ad esempio gli occupati che svolgono una professione intellettuale o una professione qualificata nei servizi, come atteso, sono sostanzialmente concentrati nel settore terziario (con gli addetti del V Grande gruppo, ripartiti tra imprese del commercio e quelle di altri servizi), gli imprenditori, gli operai e in parte i tecnici risultano maggiormente distribuiti tra i diversi macro-settori (figura 1.6). Si tratta di un elemento di sfondo, utile anche nelle successive analisi in cui assumono maggiore importanza le peculiarità dei gruppi professionali.

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



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al fine di fornire un quadro descrittivo anche a supporto della lettura dei capitoli successivi, si presentano di seguito le principali caratteristiche degli occupati, relative alla popolazione longitudinale, ossia quella che ha partecipato sia all'indagine del 2021 che del 2022.

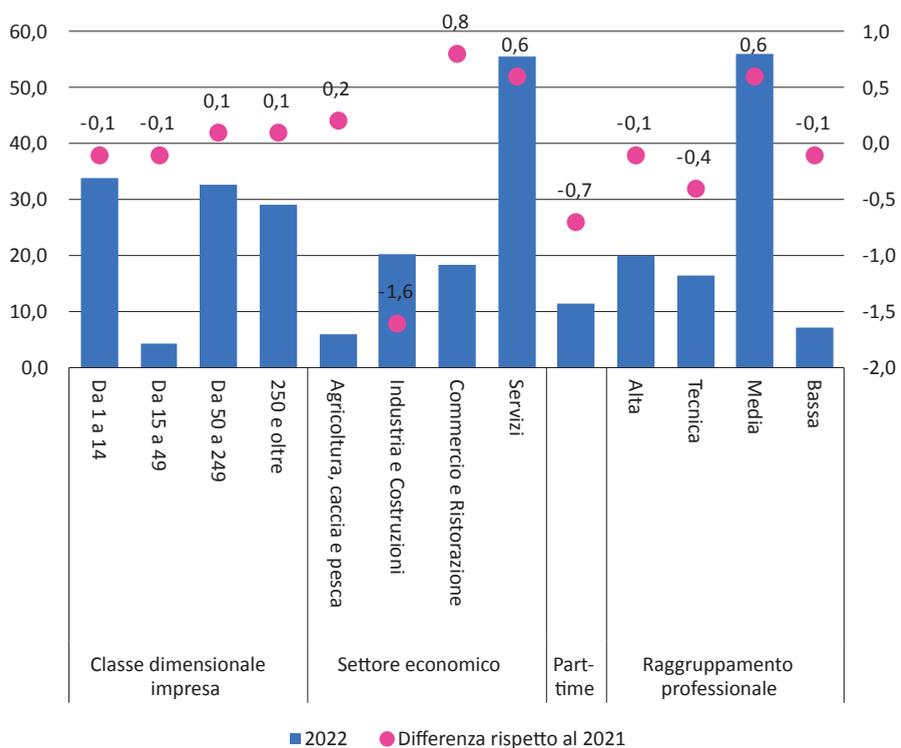
Se sul piano socio-demografico, ovviamente le caratteristiche delle due popolazioni di occupati intervistate in entrambe le rilevazioni (2021 e 2022) sono molto simili tra loro, al netto della fisiologica differenza rispetto all'età, risultano alcune differenze riportate nell'occupazione per settori economici e professioni.

La variazione più rilevante riguarda la quota degli occupati nei diversi settori di attività economica (figura 1.7). Si registra infatti una lieve flessione positiva nei servizi (+0,8 punti nel commercio e ristorazione e +0,6 negli altri servizi) e una conseguente minore presenza nel secondo anno di rilevazione di occupati in industria e costruzioni (-1,6 punti). Tra le professioni (figura 1.7)³ si segnala una leggera

³ La variabile 'Raggruppamento professionale' aggrega i nove Grandi gruppi professionali in quattro classi, sulla base del livello di qualificazione delle professioni. Nel gruppo ad alta qualificazione sono compresi i primi due gruppi professionali (Legislatori e imprenditori e Professioni specialistiche); il gruppo delle professioni tecniche coincide con il terzo Grande gruppo; il gruppo delle professioni medie comprende le professioni dal IV al VII Grande gruppo, vale a dire le Professioni esecutive, quelle Commerciali, i Servizi

maggiore presenza di occupati con media qualifica (dal IV al VII Grande gruppo professionale, +0,6 punti percentuali) compensata da lievi scostamenti negativi specie tra le professioni tecniche (-0,4 punti).

Figura 1.7 Caratteristiche lavorative degli occupati al 2022 (asse sx) e differenze rispetto agli occupati al 2021 (asse dx), panel 2021-2022 (% e v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

e le Professioni operaie. Il gruppo delle professioni a bassa qualificazione coincide con l'ottavo Grande gruppo. Il nono Grande gruppo, quello delle Forze armate, si intende escluso da questa classificazione.

1.2 Le transizioni nel mercato del lavoro e la permanenza nell'occupazione a dieci anni di distanza

In questo paragrafo si presenta una lettura delle transizioni tra le diverse condizioni occupazionali al fine di comprenderne i cambiamenti confrontando i panel 2010-2011 e 2021-2022 dell'Indagine.

Nell'arco temporale che intercorre dal 2011 al 2021 si è verificata una forte crescita dell'occupazione (al netto della recente inversione di tendenza⁴), ma si è trattato di una mera crescita numerica, dal momento che gran parte dei posti di lavoro creati ha avuto carattere temporaneo e, dunque, poco ha interessato gli aspetti della qualità del lavoro. Nel periodo in esame, d'altro canto, si sono succeduti diversi interventi di riformulazione sostanziale della disciplina di alcune tipologie contrattuali (ad es. il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi dello stesso, o il Decreto Dignità), alcuni dei quali con l'obiettivo dichiarato di favorire il 'contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato', definita la "forma comune di rapporto di lavoro" dal cosiddetto Codice dei contratti (D.Lgs. n. 81/2015). Allo stesso fine si è anche scelto di investire su incentivi, sotto forma di sgravi contributivi o fiscali, finalizzati a favorire l'assunzione e la stabilizzazione di lavoratori del settore privato e, in particolare, in alcune aree del Paese e per alcune specifiche categorie (Inapp 2022).

In questo quadro si collocano le analisi che seguono e che presentano un confronto delle transizioni tra condizioni occupazionali nel tempo. In particolare, si offre una lettura della permanenza nell'occupazione, ossia relativa alle caratteristiche di quei lavoratori che permangono stabilmente nel mercato del lavoro a un anno di distanza. Le analisi sembrano suggerire come, nel tempo, siano aumentate tutte le permanenze all'interno della stessa condizione di partenza (figura 1.8). Tra chi era occupato nel 2010 la condizione nel 2011 era la stessa nell'86,5% dei casi mentre, a un decennio di distanza, questa quota arriva addirittura al 99%. D'altro canto, la grande stabilità nella condizione occupazionale si osserva anche per disoccupati e inattivi, a testimoniare una certa 'vischiosità' del mercato del lavoro che non solo appare strutturale, ma che peggiora confrontando due punti lontani nel tempo. Giusto quindi chiedersi se su queste dinamiche abbiano inciso in modo positivo le misure e le policy precedentemente citate. Le analisi qui presentate, per loro natura, non permettono di rispondere in termini precisi a tale quesito, ma richiamano l'importanza di approfondire questo fenomeno attraverso specifiche linee di ricerca future.

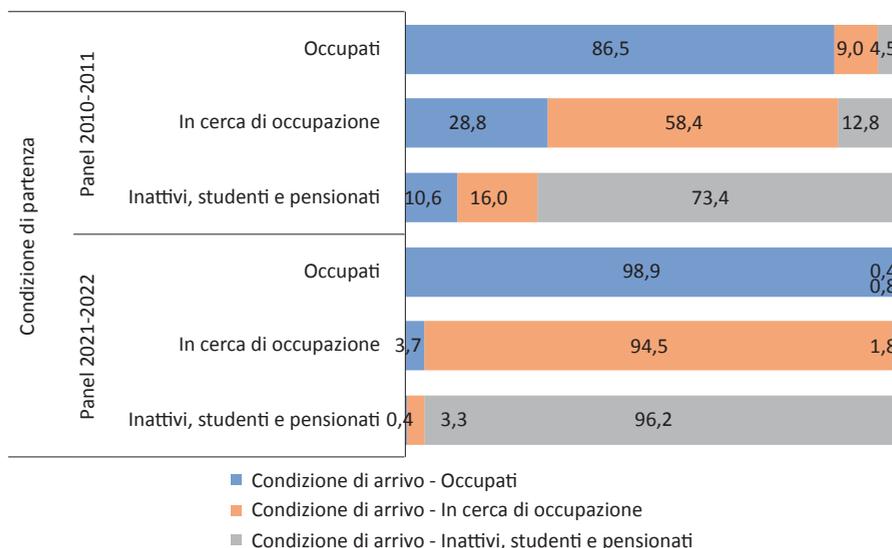
⁴ Si rimanda a tal proposito ai recenti comunicati stampa Istat relativi al mercato del lavoro o alla recente nota congiunta Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Banca d'Italia e Anpal.

Come detto, una crescita delle permanenze nella stessa condizione di partenza si osserva anche confrontando sia chi era in cerca di occupazione, sia chi era inattivo. In particolare, guardando le persone in cerca di lavoro, se nel periodo 2010-2011 il 28,8% trovava un'occupazione, tra il 2021 e il 2022 tale situazione si è verificata solo per il 3,7% dei disoccupati.

Considerando insieme l'elevata permanenza nell'occupazione e la limitata transizione dei disoccupati verso il lavoro, o degli inattivi anche solo verso la condizione di persone in cerca di occupazione, pare essersi verificata allora una 'riforma imperfetta'. Si è perpetuato lo *status quo*, in questo caso agendo quasi sempre solo su una parte del mercato del lavoro, gli attivi, con ridotta enfasi e risultati delle politiche attive e, tra queste, soprattutto degli incentivi all'occupazione.

D'altro canto, la quasi immobilità nella condizione occupazionale che si evidenzia per il periodo 2021-2022 è anche ovviamente una conseguenza delle diverse misure che si sono susseguite nel periodo pandemico e che hanno proprio avuto l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali e di protezione di alcune categorie di lavoratori. Durante l'emergenza sanitaria, infatti, oltre al divieto di licenziamento per motivi economici sono stati in parte rimossi temporaneamente i limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, favorendone così la proroga e il rinnovo (Mandrone e Marocco 2023) e, ovviamente si è fatto un ricorso massiccio alla Cassa integrazione guadagni, anche grazie alla concessione in deroga della stessa (cfr. par. 1.4).

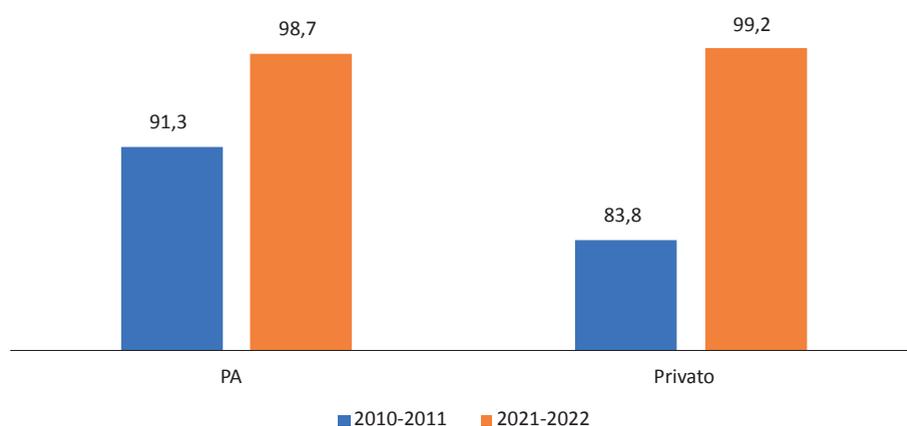
Figura 1.8 Transizioni per condizioni occupazionali, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

La permanenza nell'occupazione è aumentata sia nel privato, sia nella PA e anche qui sembrerebbe evidenziarsi un 'effetto' positivo delle politiche tese a favorire il contratto a tempo indeterminato. D'altro canto, alcune trasformazioni hanno anche riguardato il comparto pubblico in cui si è affrontato il precariato, soprattutto di 'lungo corso', in particolare attraverso la c.d. Legge Madia (D.Lgs. n. 75/2017). Rispetto al periodo 2010-2011, le permanenze nell'occupazione tra il 2021 e il 2022 mostrano una sorta di convergenza tra pubblico e privato in termini percentuali; se nelle transizioni 2010-2011 tra lavoratori pubblici e privati vi era una differenza di 7,5 punti percentuali nei tassi di permanenza nell'occupazione (a svantaggio dei dipendenti privati), nel tempo questa differenza si è praticamente annullata (figura 1.9).

Figura 1.9 Tassi di permanenza nell'occupazione per tipologia di datore di lavoro, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

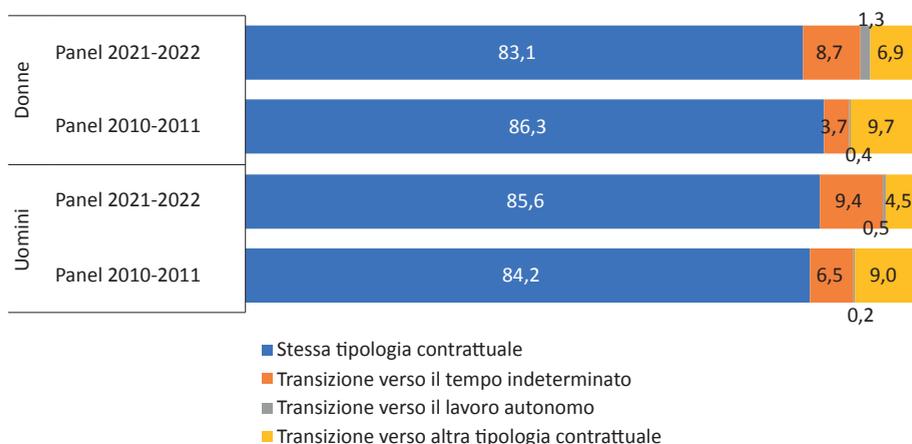
Vista la consistenza della permanenza nell'occupazione, appare interessante osservare le transizioni in termini di tipologia contrattuale tra coloro che nei due bienni analizzati hanno continuato a lavorare. In entrambi i periodi in cui si confrontano le transizioni (2010-2011 e 2021-2022), la stragrande maggioranza di quanti hanno mantenuto l'occupazione presenta una sostanziale stabilità rispetto alla forma contrattuale. Le quote di coloro che non hanno variato inquadramento contrattuale nei dodici mesi intercorsi tra le interviste rappresentano infatti circa l'86,6% e l'84%, rispettivamente riferite al 2010-2011 e al 2021-2022. Al contrario, per quanti si registrano variazioni di inquadramento contrattuale (che comunque

sono intorno al 15% per entrambi i periodi), i dati indicano che nel 2021-2022 il passaggio a un contratto a tempo indeterminato rappresenta la prima tipologia di transizione e riguarda il 9,1% dei permanenti nell'occupazione. Per il panel 2010-2011, invece, tale transizione interessava una porzione più limitata (il 5,4%), mentre la tipologia collettanea relativa al passaggio a 'altra' tipologia di contratto risultava essere la principale (9,3%)⁵.

Posto questo quadro generale, sembra opportuno approfondire il tema della permanenza nell'occupazione osservando anche come questa si distribuisce rispetto a genere, età ed eventuale cambiamento di datore di lavoro.

Anche in ottica di genere, figura 1.10, emerge, in termini trasversali la crescita, a dieci anni di distanza, delle transizioni verso il tempo indeterminato. Tale crescita si delinea sia tra le lavoratrici che tra i lavoratori, facendo registrare un incremento rispetto al panel 2010-2011 rispettivamente di circa 5 e 3 punti percentuali. I dati evidenziano comunque, che tra gli uomini l'incremento delle transizioni verso i contratti a tempo indeterminato è pienamente 'assorbito' dalla riduzione di transizioni verso le 'altre' forme. Al contrario, tra le lavoratrici, la crescita della quota di transizione verso il tempo indeterminato è associata sia a un calo nel travaso verso 'altro', ma anche a una riduzione della quota che è rimasta permanente nello stesso inquadramento.

Figura 1.10 Permanenti nell'occupazione per cambiamento nella tipologia contrattuale e genere, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)

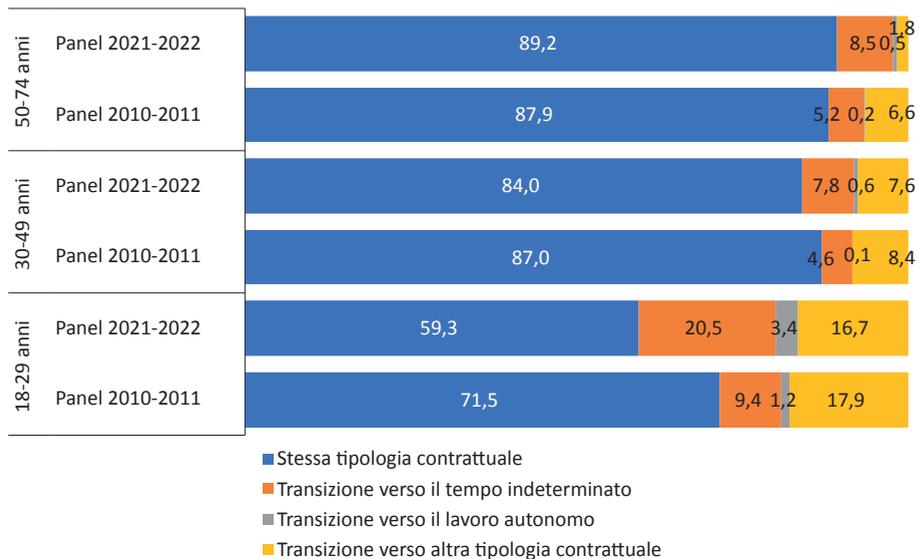


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

⁵ In ragione della scarsa significatività statistica del dato non è stato possibile disaggregare ulteriormente la categoria riferita alle altre tipologie contrattuali.

La disaggregazione per classi di età delle transizioni per forma contrattuale evidenzia dinamiche con differenze più marcate (figura 1.11). Tra i lavoratori più giovani si osserva, tra i due punti nel tempo considerati, una forte riduzione della permanenza nello stesso inquadramento (-12 punti percentuali) parimenti compensata da un uguale incremento delle transizioni verso contratti a tempo indeterminato (+11 punti percentuali) e una sostanziale stabilità delle altre transizioni analizzate. I lavoratori adulti (30-49 anni) presentano un andamento nettamente simile ma con intensità inferiori: limitata flessione negativa rispetto alla quota di lavoratori 'stabili' (-3 punti percentuali) e un lieve incremento delle transizioni verso inquadramenti a tempo indeterminato (+3,2 punti percentuali). Per i lavoratori più anziani (50 anni e oltre), permane anche in questo caso una simile variazione positiva nel passaggio a un contratto a tempo indeterminato (+3,3 punti percentuali), ma si registra un lieve aumento della quota di lavoratori rimasti nello stesso inquadramento contrattuale (+1,3 punti percentuali) e un'importante riduzione di coloro che sono transitati verso 'altra' tipologia di inquadramento (-4,8 punti percentuali).

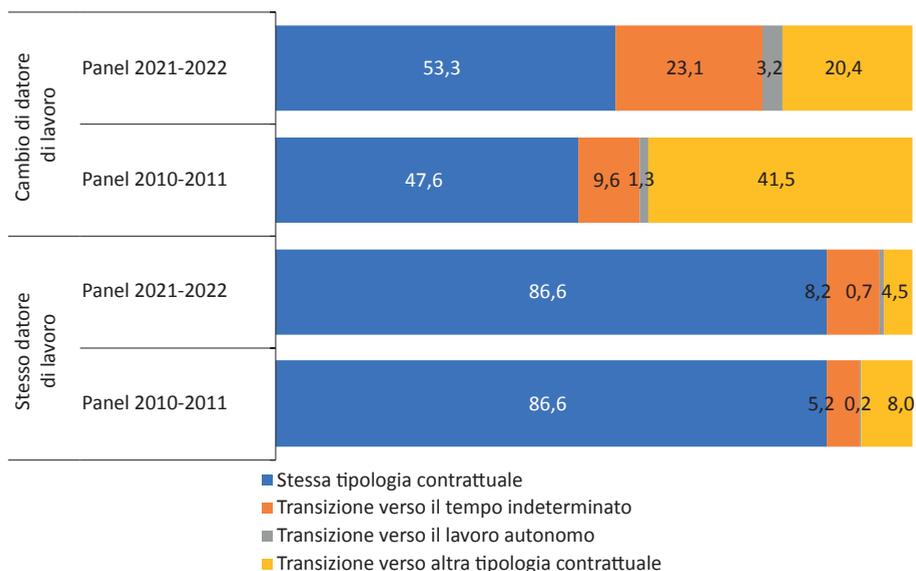
Figura 1.11 Permanenti nell'occupazione per cambiamento nella tipologia contrattuale e classe d'età, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

Considerando l'eventuale cambio di datore di lavoro nei dodici mesi intercorsi tra le interviste, aspetto che nei due bienni considerati ha interessato rispettivamente il 4% e il 6% dei 'permanententi' nell'occupazione, i dati indicano un sostanziale aumento delle transizioni verso 'lavori stabili' in caso di cambio occupazionale (figura 1.12). Se, infatti nel 2010-2011 ogni dieci cambi occupazionali circa 4 transitavano verso 'altra' tipologia contrattuale e circa uno verso un inquadramento a tempo indeterminato, a dieci anni di distanza le due tipologie di transizioni si equivalgono: poco meno di un quarto delle transizioni riguarda occupazioni a tempo indeterminato (23,1%) e una simile quota riguarda transizioni verso 'altra' tipologia (20,4%). Al contrario, tra i lavoratori che non hanno sperimentato un cambio di occupazione, le variazioni sono molto più limitate e riguardano la riduzione di transizioni verso 'altra' tipologia e un aumento, di simile intensità, di coloro che passano a contratti 'stabili'.

Figura 1.12 Permanententi nell'occupazione per tipologia contrattuale e cambiamento di datore di lavoro, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

La tabella successiva (1.1) permette di confrontare, rispetto ai due bienni in esame, i profili di coloro che sono rimasti occupati e, tra questi, di osservare le caratteristiche di coloro che sono transitati verso contratti a tempo indeterminato partendo da altre forme contrattuali. Concentrandosi su quest'ultimi, i dati indicano che tra

i due punti nel tempo le donne hanno incrementato, in termini relativi rispetto agli uomini, la possibilità di beneficiare di transizioni verso contratti stabili (+12,8 punti percentuali), ma tale traguardo sembra slittare verso età più mature. I lavoratori anziani sono coloro che registrano, infatti, il differenziale maggiore tra i due anni (17 punti percentuali) 'assorbendo' quasi il 40% di tali transizioni nel 2021-2022 (39,5%); mentre i 30-49enni vedono un differenziale molto negativo (-18 punti percentuali). Il Mezzogiorno peggiora la sua posizione relativa rispetto alle altre aree del Paese (-16,8 punti percentuali) a differenza del complessivo Nord Italia che presenta un incremento medio pari a oltre 7 punti percentuali. Il titolo di studio elevato (laurea o superiore) si conferma, anche in questa analisi, un buon determinante della stabilità lavorativa: mentre nel 2010-2011 circa un quinto dei transitati in tale inquadramento presentava un titolo elevato, nel 2021-2022 questo dato sale al 30% a fronte di una loro presenza tra i permanenti complessivi nettamente più ridotta (22,3%) in confronto a chi ha titoli di studio più bassi. Rispetto al settore economico le variazioni risultano più contenute e si registra una flessione negativa per quanto riguarda il macrosettore commercio e ristorazione (-6 punti percentuali), parzialmente compensata dal settore servizi (4 punti percentuali). Anche le occupazioni a tempo parziale risultano, a dieci anni di distanza, penalizzate per quanto riguarda le transizioni verso occupazioni stabili. Se, tra gli occupati 'permanententi', la quota lavoratori a tempo ridotto è rimasta pressoché invariata, tra chi è transitato verso inquadramento a tempo indeterminato, invece, i *part-timers* si sono più che dimezzati (-6,6 punti percentuali). Similmente, un'altra categoria penalizzata rispetto alle transizioni 'stabili' riguarda i lavoratori con bassa o media professionalità, che a fronte di un incremento relativo tra gli occupati permanenti registrano flessioni superiori a cinque punti percentuali tra gli occupati transitati a tempo indeterminato.

Tabella 1.1 Permanenti nell'occupazione e transitati da altre forme contrattuali al tempo indeterminato per alcune caratteristiche sociodemografiche e professionali, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)

Caratteristiche al 2022	Panel 2010-2011		Panel 2021-2022		
	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato	
Genere	Uomini	59,6	73,4	57,8	59,6
	Donne	40,4	27,6	42,2	40,4
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Classe di età	18-29	13,7	24,0	11,2	25,1
	30-49	63,0	53,5	41,2	35,4
	50-74	23,3	22,5	47,6	39,5
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Area geografica	Nord-Ovest	31,2	29,3	35,8	37,6
	Nord-Est	22,3	19,3	22,8	25,7
	Centro	21,2	23,1	19,6	25,2
Sud e isole	25,4	28,3	21,8	11,5	
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Segue

segue Tabella 1.1

Caratteristiche al 2022	Panel 2010-2011		Panel 2021-2022	
	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato
Titolo di studio	Media inferiore	32,7	36,9	26,3
	Diploma	48,2	42,8	43,7
	Laurea o post-laurea	19,2	20,3	30,0
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Tipologia di datore di lavoro	Settore pubblico	32,6	16,7	11,2
	Settore privato	67,4	83,4	88,8
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Settore economico	Agricoltura, caccia e pesca	3,3	6,3*	5,8
	Industria e costruzioni	22,6	21,6	24,1
	Commercio e ristorazione	15,1	24,8	18,8
	Servizi	58,0	47,3	51,3
	<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Segue

segue Tabella 1.1

Caratteristiche al 2022	Panel 2010-2011		Panel 2021-2022	
	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato	Totale permanenti in occupazione	Transizione da altre forme contrattuali verso il tempo indeterminato
Part-time	11,1	13,7	11,5	7,1
Full-time	89,9	86,3	88,5	92,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Regime orario				
Alta	22,4	19,3	19,8	21,8
Tecnica	21,8	16,7	16,7	22,9
Media	49,2	56,1	56,7	53,2
Bassa	6,6	7,9	6,8	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: *dato statisticamente non significativo.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

Le variazioni delle caratteristiche dei transitati verso contratti stabili sono comunque da iscrivere all'interno della variazione complessiva dei lavoratori permanenti. Oltre alla già citata crescita dell'incidenza relativa delle professioni medie a discapito di quelle tecniche, e in misura minore di quelle alte, colpisce soprattutto il forte invecchiamento intercorso in questi dieci anni. L'Italia, come noto, soffre di una forte questione demografica che sta portando, e porterà, a una profonda modifica della sua struttura. Tale aspetto emerge con estrema chiarezza osservando la composizione dei permanenti per classi di età nel 2011 e nel 2022. In quest'ultimo anno, la classe dei lavoratori più anziani, 50 e 64 anni, registra un'incidenza pari al 51,2% rispetto alla popolazione osservata, registrando un incremento rispetto al 2011 di oltre 25 punti percentuali, quasi esclusivamente compensato dalla classe precedente (30-49 anni) che 'perde' 23 punti percentuali. In altri termini, i dati sembrano indicare il fisiologico slittamento tra le due classi di età dovuto dall'incedere del tempo, purtroppo però non compensato da un corrispondente 'rimpiazzamento' a opera dei lavoratori giovani o da strumenti per favorire l'uscita per i più maturi (cfr. par. 5.4). Oltre a evidenziare la portata del fenomeno dell'invecchiamento, e le potenziali ricadute di esso sulla popolazione occupata, questi dati suggeriscono, infatti, lo stato di sofferenza dei lavoratori più giovani, afflitti da un duplice effetto: la loro riduzione in termini sia assoluti che relativi all'interno della struttura demografica e quindi occupazionale e la difficoltà di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro delle giovani generazioni che agisce come fattore moltiplicativo sull'effetto precedente. Complessivamente le evidenze sembrano mostrare in particolare il drammatico inverno che si è abbattuto sul mercato del lavoro italiano durante la pandemia: quasi nessuno è uscito e neppure entrato in questo mercato, perché era stato nel frattempo congelato grazie alle politiche di *labour hoarding* introdotte all'inizio del 2020. Il fenomeno è stato anche più intenso di quanto avvenuto durante la *great recession*, cui si era comunque reagito con politiche dello stesso tipo.

1.3 Le transizioni da e verso la Cassa integrazione guadagni

La raccolta di informazioni connesse allo strumento gestito da Inps (erogazione assegno di cassa integrazione) sconta il ritardo e la difficoltà oggettiva della gestione della Cassa integrazione guadagni (d'ora in poi CIG) cosiddetta a conguaglio, ossia anticipata dall'azienda e successivamente rendicontata a Inps che provvede in seguito al conguaglio. È questo il motivo fondamentale alla base del fatto che le statistiche pubblicate da Inps si concentrano sulle ore autorizzate e solo sporadicamente (come, ad esempio, in alcune edizioni del Rapporto annuale Inps) sulle caratteristiche anagrafiche dei percettori di CIG.

In termini di popolazione coinvolta nelle misure di sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea del rapporto di lavoro, infatti, i dati anagrafici sui percettori effettivi sono, sul versante amministrativo, poco disponibili. Così, ad esempio, già solo per determinare il numero di percettori teorici nei report mensili, Inps produce stime ‘a grana grossa’ ponendo la sospensione a 0 ore lavorate (sospensione completa sull’orario settimanale) e dividendo il numero di ore autorizzate⁶. Malgrado i limiti informativi cercheremo, innanzitutto, di inquadrare sinteticamente e a grandi linee, l’evoluzione negli ultimi tre anni di questa importante misura d’intervento. Come primo elemento c’è da sottolineare che nel 2021 erano operative le misure d’integrazione salariale adottate attraverso i decreti governativi Cura Italia e Rilancio. In particolare, erano già disponibili le risorse finanziarie del Fondo nuove competenze, cofinanziato dal Fondo sociale europeo, con il quale, in via straordinaria⁷, è stato previsto il sostegno economico alla rimodulazione, concordata in sede sindacale, dell’orario di lavoro parte del quale viene destinato a percorsi formativi (art. 88, D.L. n. 34/2020, convertito nella legge n. 77/2020). Sul piano operativo, le forme tradizionali di CIG (ordinaria, straordinaria e solidarietà)⁸, così come avvenne nel periodo di crisi economica e occupazionale del 2009-2012, sono state affiancate dalla CIG in deroga, questa volta, con causale ‘Covid’. I dati resi noti dall’Inps (Inps 2023) in forma di serie storica delle ore autorizzate dal 2000 al 2022 per CIG ordinaria, straordinaria (ivi compresa quella la CIG in deroga), e dal 2017 il Fondo d’integrazione salariale (FIS)⁹, mostrano con evidenza il picco assoluto raggiunto nel 2020 con 4,3 milioni di ore autorizzate; picco parzialmente confermato nell’anno successivo con 2,8 milioni di ore (figura 1.13). A queste dimensioni si aggiungono i trattamenti relativi al Fondo di integrazione salariale per un totale di circa 5,7 nel 2020 e 3,9 nel 2021.

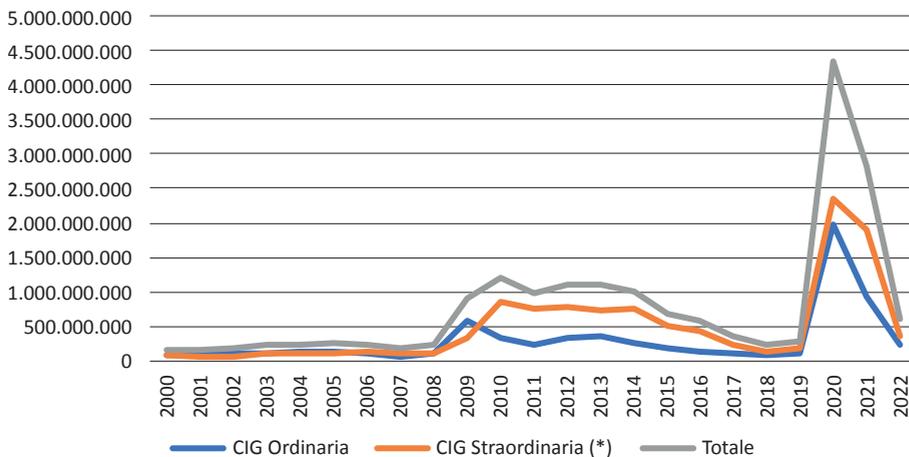
⁶ Si veda <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1008>.

⁷ Il Fondo sociale europeo (FSE) in base al regolamento quadro comunitario è destinato al cofinanziamento delle politiche attive del lavoro. Solo nei recenti casi di crisi economico-occupazionale (con la crisi di origine finanziaria del 2009-2012 e con la crisi causata dalla pandemia nel biennio 2020-2021) sia a livello di singoli Stati, sia a livello di normativa comunitaria si procede con misure ‘in deroga’ alle norme vigenti. Nel caso di specie si autorizza l’utilizzo del FSE per cofinanziare il sostegno economico, ovvero la misura di politica passiva del lavoro. In ambedue i casi, la Commissione europea ha ribadito la necessità di affiancare al sostegno economico anche interventi di riqualificazione e assistenza al reinserimento lavorativo quando trattasi di sospensioni lunghe e totali (c.d. a 0 ore) del rapporto di lavoro.

⁸ Per la complessa normativa e regolamentazione degli ammortizzatori sociali in caso di sospensione temporanea del rapporto di lavoro si rimanda a <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/Pagine/default>.

⁹ Il FIS dal 1° gennaio 2016 opera per tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d’impresa, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, che non rientrano nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni e che appartengono a settori nell’ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l’attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

Figura 1.13 Serie storica delle ore autorizzate per CIGO, CIGS (comprensiva della CIG in deroga) (anni 2000-2022) (v.a.)



Nota: *comprensiva delle CIG in deroga.

Fonte: Inps - Osservatori statistici

Un ulteriore dato prodotto e reso noto periodicamente dell’Ente previdenziale italiano riguarda il cosiddetto tiraggio della CIG, ossia il livello di effettivo utilizzo delle ore di sospensione temporanea rispetto al totale delle ore autorizzate. Come mostra la tabella 1.2, il tasso di utilizzo, che in media non raggiunge il 40%, è decisamente basso per la CIG ordinaria ma nettamente superiore al valore medio per la CIG in deroga. Di fatto, nel 2021 tutte le forme di intervento di sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea dal lavoro registrano un tasso di utilizzo (39,7%), superiore di circa 10 punti percentuali rispetto a quanto fatto registrare nell’annualità successiva (30,1%). Questo dato conferma il carattere di urgenza assoluta che le imprese hanno affrontato per contrastare il blocco delle attività produttive imposto dal lockdown e dalla lenta ripresa dei mesi successivi al marzo-aprile 2020.

Tabella 1.2 Tiraggio della CIG: tasso di utilizzo effettivo delle ore autorizzate di sospensione (anni 2021 e 2022) (%)

	CIG ordinaria	CIG straordinaria	CIG in deroga	Fondi di solidarietà	Media totale
Tiraggio anno 2021	29,2	38,6	52,5	41,1	39,7
Tiraggio anno 2022	26,9	30,7	52,4	30,3	30,1

Fonte: Inps - Osservatori statistici

Nel ‘periodo pandemico’, ponendo l’attenzione alla CIG in deroga con causale Covid¹⁰, l’Inps ha registrato, rispetto ai trattamenti autorizzati con decorrenza 2020 e realizzati a cavallo tra 2020 e 2021, circa 900 mila trattamenti. Tali trattamenti hanno coinvolto 480 mila lavoratori. Ciò significa che il 53% del totale dei percettori coinvolti ha avuto più di un trattamento nell’anno (in media circa 2 trattamenti per ciascun individuo), ossia l’azienda, nel corso dell’annualità di riferimento, ha chiesto e ottenuto, con domande distinte di poter sospendere temporaneamente una quota o la totalità dei propri lavoratori per periodi più o meno lunghi. Per la sottopopolazione dei 900 mila trattamenti di CIG in deroga causale Covid 2020, ma ciò vale per qualsiasi trattamento di supporto al reddito in costanza di rapporto di lavoro, il trattamento assume caratteri molto differenti. La ‘consistenza’ effettiva della sospensione lavorativa è quantificabile con la distribuzione dell’impiego delle ore di sospensione calcolato su base mensile — rispetto all’orario di lavoro previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e dal rapporto di lavoro individuale¹¹. Possiamo indicare questo rapporto come ‘tasso di sospensione’.

Tabella 1.3 Tasso sospensione rispetto alle ore di lavoro previste - CIG in deroga con decorrenza 2020 rispetto alle ore di lavoro previste dal CCNL e dal rapporto di lavoro individuale (calcolato su base mensile), per trimestre e media annuale (%)

Anno 2020	Utilizzo superiore al 95% delle ore di lavoro (CIG a zero ore)	Utilizzo compreso tra il 70 e il 95% delle ore di lavoro	Utilizzo compreso tra il 45 e il 69% delle ore di lavoro	Utilizzo compreso tra il 20 e il 44% delle ore di lavoro	Utilizzo inferiore al 20% delle ore di lavoro	Totale
I trimestre	26,0	27,2	31,3	11,9	3,5	100,0
II trimestre	14,3	17,4	27,7	29,1	11,5	100,0
III trimestre	20,6	16,4	25,2	25,4	12,4	100,0
IV trimestre	21,3	22,5	29,4	20,1	6,7	100,0
Media anno 2020	20,5	22,0	29,2	20,7	7,6	100,0

Nota: nel trattamento individuale è stata presa in considerazione la caratteristica full o part-time del rapporto di lavoro.
Fonte: elaborazione su microdati - Inps archivio Prestazioni sostegno al reddito (VisitINPS)

¹⁰ Si rammenta che la CIG in deroga è solo a pagamenti diretti e per questo gli archivi di microdati Inps sui trattamenti in deroga possono essere ritenuti esaustivi. L’accesso all’archivio Prestazioni di sostegno al reddito dell’Inps è stato realizzato nel corso del 2021 nell’ambito del programma Visit Inps. Cfr. Abbafati e Boccella (2022).

¹¹ Si è qui tenuto conto, riportandolo a cento, dell’eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale, volontario o involontario, che in Italia riguarda poco più di 4 milioni di individui su un totale di 23 milioni di occupati totali, pari al 18%. Si veda Istat - Rilevazioni forze di lavoro 2022 dati accessibili in <http://dati.istat.it/>.

La tabella (1.3) precedente, al netto del tiraggio effettivo, ovvero dell'utilizzo effettivo delle ore autorizzate (che per la CIG in deroga Inps si attesta al 52%) e, considerando quindi i trattamenti effettivi di integrazione salariale per sospensione temporanea dall'attività lavorativa, indica che tale misura si caratterizza per essere un intervento 'pesante'. Si registra, infatti, una netta maggioranza di sospensioni superiore alla metà delle ore di lavoro previste (il 71,7% del totale dei trattamenti di CIG in deroga con decorrenza 2020 registra una sospensione superiore al 45% delle ore di lavoro previste). Un terzo delle sospensioni lunghe, inoltre, è di tipo totale, ossia pari a 0 ore lavorate. Si tratta di sospensioni complete (il 20,5% delle sospensioni totali), ancorché temporanee, le cosiddette CIG a zero ore lavorate che, non a caso, in pieno lockdown sono state superiori di sei punti percentuali rispetto al valore medio annuale.

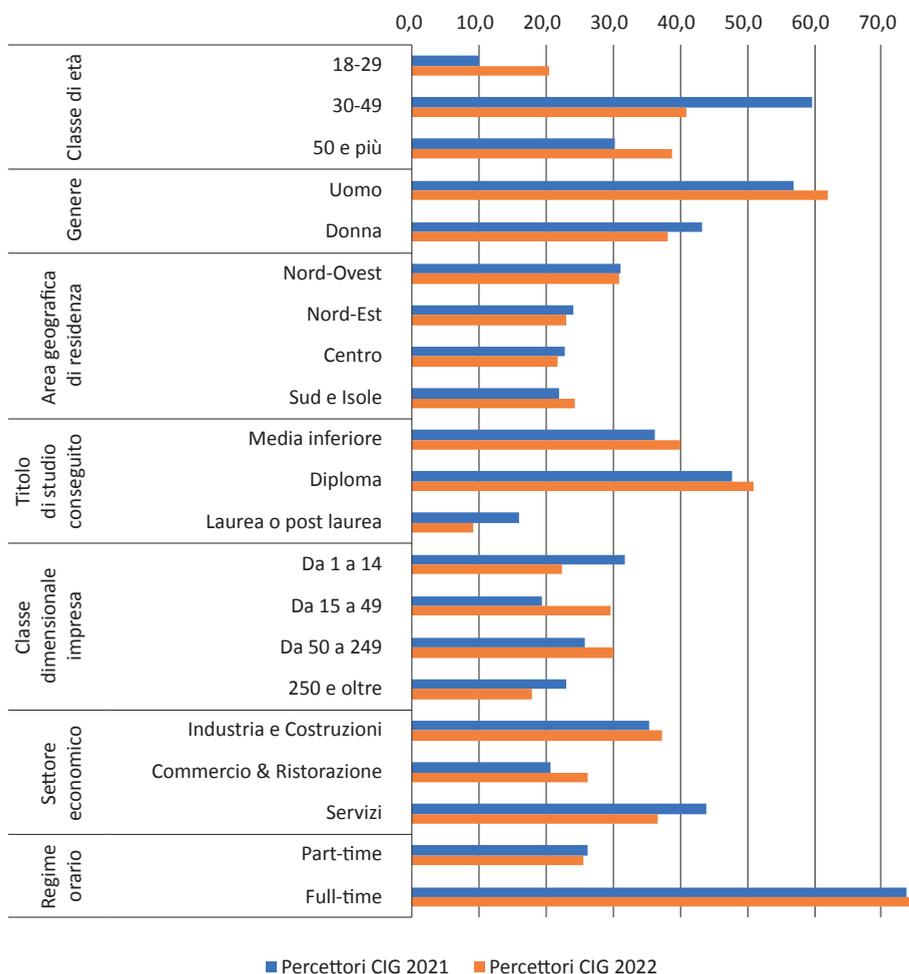
I vantaggi delle analisi su dati longitudinali, come la precisa osservazione dei fenomeni di interesse in due punti nel tempo, presentano al contempo alcune limitazioni, primo fra tutti, una fisiologica riduzione della numerosità campionaria. Anche il campione longitudinale PLUS¹² è influenzato da quest'ultimo aspetto e permette un approfondimento delle caratteristiche anagrafiche dei beneficiari di CIG mantenendo un approccio descrittivo, con un livello di disaggregazione delle informazioni contenuto. Ciononostante, la già citata scarsa disponibilità di informazioni individuali sulla popolazione attiva coinvolta in episodi di sospensione del rapporto di lavoro e sostenuta dalla Cassa integrazione (ordinaria, straordinaria, in deroga e legata ai Fondi di solidarietà), giustifica la realizzazione di questo limitato esercizio di analisi, illustrato nelle pagine seguenti.

I dati dell'Indagine PLUS sulle due sottopopolazioni di CIG¹³ mettono in chiara evidenza alcune peculiarità dei trattamenti collegati all'emergenza Covid. Il confronto fra le due annualità osservate evidenzia che nel 2022, sul totale dei percettori di almeno 1 ora di CIG, i lavoratori giovani (fino a 29 anni) e i lavoratori più maturi (50 anni e più) hanno un peso percentuale maggiore, rispettivamente di 10 e 8 punti percentuali, rispetto ai percettori di CIG osservati nel 2021 (figura 1.14). Una parziale motivazione a tale aspetto può derivare dall'utilizzo del settore dei servizi nel corso del 2021 nella CIG in deroga. A seguito della lenta uscita dal blocco delle attività nelle fasi di lockdown e dalla successiva drastica riduzione del volume d'affari nei mesi appena successivi, infatti, si è registrata una netta prevalenza di beneficiari in tale settore economico nel 2021 rispetto al 2022.

¹² Ricordiamo che il campione longitudinale PLUS 2021-2022 è di poco inferiore ai 9.700 individui ed è rappresentativo della popolazione attiva residente in Italia.

¹³ I dati PLUS riportati in figura 1.14 si riferiscono agli individui occupati al momento dell'intervista che nei dodici mesi precedenti hanno sperimentato almeno un episodio di CIGO, CIGS (comprensiva della CIG in deroga).

Figura 1.14 Confronto delle caratteristiche dei percettori di almeno un'ora di CIG, 2021 e 2022 (%)



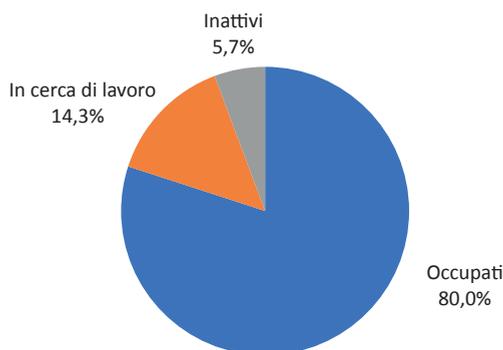
Nota: *esclusi lavoratori settore agricolo e delle forze armate.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021 e 2022

Per quanto concerne gli effetti della pandemia sull'attività economica dei lavoratori del macrosettore della ricezione turistica, che più di tutti ne hanno risentito, sia in relazione ai prevalenti inquadramenti contrattuali che alle tempistiche dei lockdown, essi sono principalmente riscontrabili nel considerevole aumento dei trattamenti NASpI piuttosto che in un incremento del ricorso ai trattamenti CIG come evidenzia la figura 1.14 (Abbafati e Boccella 2022). Sono, infatti, relativamen-

te pochi i trattamenti di CIG intervenuti per i tanti lavoratori stagionali del turismo entrati in gravi difficoltà occupazionali per tutto il 2020 e la prima parte del 2021. In termini di residenza, le sottopopolazioni di CIG registrate nelle due annualità si ripartiscono sul territorio nazionale in modo sostanzialmente analogo alla distribuzione degli occupati totali. Il confronto tra sottopopolazioni di lavoratori con almeno 1 ora di sospensione, rispetto alla più ampia popolazione di occupati raggiunte dall'indagine, tende a confermare il coinvolgimento decisamente alto di lavoratori e lavoratrici in possesso di titoli di studio bassi. La quota di percettori di integrazione salariale in possesso della scuola dell'obbligo, infatti, è decisamente più alta della quota di occupati con lo stesso livello di istruzione. Nell'articolato processo di sospensione (parziale o totale) dall'attività lavorativa, il maggiore coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici in possesso della sola licenza media, poi, è stato più alto nella fase più distante dal periodo pandemico (2022), con una differenza rispetto alla distribuzione complessiva degli occupati superiore ai 12 punti percentuali. Al contrario, nel periodo a ridosso della fase di lockdown la quota di lavoratori e le lavoratrici con un livello di istruzione alto (laurea o post-laurea) è quasi il doppio di quanto registrato a un anno di distanza (9% e 16%). Infine, per effetto dell'introduzione dei trattamenti di CIG con causale Covid, la quota di lavoratori e lavoratrici sospese provenienti da una azienda piccola (da 1 a 14 dipendenti), che nei trattamenti ordinari non è coinvolta dalle misure di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, registra nel 2021 una quota decisamente elevata, pari al 31,7% del totale, molto prossima alla quota di occupati totali nelle imprese di piccole dimensioni e di quasi 10 punti percentuali superiore a quella registrata l'anno successivo.

Figura 1.15 Transizione occupazionale nel 2022 dei Cassaintegrati (con almeno 1 ora di CIG) nel 2021, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Passando ai dati longitudinali PLUS 2021-2022 è possibile comprendere cosa sia successo agli individui che nel 2021 risultavano in CIG a distanza di 12 mesi, cioè nel corso del 2022. In quest'ultimo anno la ripresa consistente delle attività economiche ha determinato l'uscita dalla sospensione e il rientro nell'attività aziendale per l'80% degli intervistati che nella rilevazione del 2021 risultavano in CIG (figura 1.15). Il rimanente 20% risulta in cerca di lavoro, nel 14,3% dei casi o, in misura assai minore, inattivo o studente (5,7%).

Appare utile ricordare come tutte le analisi prodotte al livello internazionale¹⁴ sottolineino che gli strumenti di integrazione salariale, o ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, permettono alle imprese di assorbire gli effetti occupazionali di shock alla domanda preservando i posti di lavoro. Le imprese che ne fanno richiesta riducono il monte ore, mentre ai lavoratori interessati viene corrisposta una integrazione salariale a compensazione parziale della retribuzione persa.

Sull'enorme utilità di questo tipo di intervento non sembrano esserci dubbi. Il cosiddetto *labour hoarding* (ovvero il parziale e limitato inutilizzo da parte dell'azienda delle risorse umane contrattualizzate) durante uno shock negativo temporaneo, come è stato il periodo pandemico e post pandemico immediato, consente all'impresa di mantenere uno specifico capitale umano all'interno dell'organizzazione produttiva ed evitare costosi processi di separazione e quindi di riassunzione e formazione quando le condizioni economiche migliorano.

Senza sussidi per il lavoro a orario ridotto, l'accumulo di manodopera potrebbe non essere ottimale durante gli shock temporanei a causa di problemi di impegno o difficoltà nello spostare le risorse nel tempo. I vincoli di liquidità, ad esempio, impediscono alle aziende di assicurare i lavoratori e generano separazioni inefficienti ed elevate. I programmi di riduzione dell'orario lavorativo ben concepiti e mirati, quindi, possono costituire uno strumento efficace per salvare posti di lavoro e imprese e per accelerare la ripresa economica.

Anche la più recente letteratura economica (Kopp e Siegenthaler 2021; Giupponi e Landais 2023) mostra l'utilità dell'integrazione salariale durante le fasi di recessione economica, specie se supportata da importanti complementarità regolamentari e organizzative con il sostegno economico per disoccupazione¹⁵.

I problemi, semmai, riguardano l'uso inappropriato di tali programmi, ossia il ricorso alla sospensione dall'attività legata a una crisi non temporanea (aziendale o settoriale). In ogni caso, la forte contrazione causata dalla risposta sanitaria

¹⁴ Si veda la pagina web *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond* dell'OECD.

¹⁵ In particolare, questi studi concordano nel considerare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro particolarmente vantaggioso nel caso di shock temporanei, con un effetto positivo sull'occupazione e riduzione del tasso di separazione dei lavoratori dalle imprese.

pubblica al Covid-19 è un caso da manuale per quanto riguarda il ricorso al lavoro a orario ridotto: combina una riduzione obbligatoria dell'orario di lavoro in molti settori a causa delle misure di confinamento e una massiccia crisi di liquidità per le imprese.

1.4 Le figure ibride nel lavoro autonomo

Il mercato del lavoro italiano si caratterizza, insieme ad altri Paesi europei (come Grecia e Polonia) per una quota consistente di lavoratori indipendenti, attestatasi nel 2022 al 21,5%, a fronte del dato medio europeo del 14,5%. Tale comparto occupazionale, specie nella componente senza dipendenti, costituisce in realtà un insieme molto eterogeneo di lavoratori, che comprende anche figure ibride o atipiche, le quali lavorano con ridotta autonomia, come ad esempio i collaboratori, i lavoratori delle piattaforme o altri lavoratori autonomi, spesso denominati 'falsi autonomi'.

Se gli organismi europei raccomandano da tempo interventi finalizzati a assicurare accesso alle prestazioni sociali per tutti i lavoratori, sia subordinati sia autonomi¹⁶, la statistica ufficiale, in seguito alla crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, si interroga da tempo su come identificare i lavoratori formalmente autonomi che operano in un rapporto gerarchico di dipendenza nei confronti di un cliente, trovandosi quindi in una posizione ibrida, a metà strada tra lavoro dipendente e autonomo¹⁷. Nel 2018 l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) (ILO 2018) ha introdotto l'aggregato statistico dei *dependent contractor*, in cui dovrebbero confluire tutte quelle figure caratterizzate da un

¹⁶ Si segnala ad esempio la Raccomandazione del Consiglio europeo dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi, in cui si sottolinea la necessità di assicurare a tutti i lavoratori (subordinati e autonomi) gli standard fondamentali in materia di lavoro e una protezione sociale adeguata, nell'ottica di tutele universalistiche. Inoltre, il Pilastro europeo dei diritti sociali del 2017, riporta, al pilastro 12 che "Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale".

¹⁷ A livello europeo, già nel 1999, il Rapporto Supiot individuava lo sviluppo di una 'zona grigia' fra subordinazione e autonomia e la Commissione europea, nel Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro del 2006, rintracciava in questa area grigia una forma di lavoro subordinato abusivo, utilizzato con l'obiettivo "di evitare taluni costi, come i prelievi fiscali obbligatori e i contributi di sicurezza sociale" (Marocco 2022). In ambito Eurostat, per dar conto della discussione sulle figure ibride di lavoratori indipendenti e delle diverse soluzioni legislative adottate nei diversi Paesi, è stato disegnato un modulo ad hoc dedicato al lavoro autonomo inserito nella Rilevazione sulle forze di lavoro nel 2017 (Istat 2018). Il modulo aveva l'obiettivo di descrivere le caratteristiche degli indipendenti e di definire il gruppo degli 'autonomi dipendenti economicamente da un committente principale (*dependent self-employed*, DSE), ovvero gli autonomi senza dipendenti che negli ultimi 12 mesi avevano avuto un cliente da cui avevano ricavato almeno il 75% dei proventi e che stabiliva gli orari di inizio e fine giornata lavorativa, indicatore scelto come *proxy* della dipendenza organizzativa (Eurostat 2018).

ridotto livello di autonomia organizzativa e un elevato rischio economico e in cui la libertà imprenditoriale è limitata in maniera significativa da un'altra unità economica¹⁸. Le strategie di misurazione di questo aggregato non sono ancora condivise a livello internazionale e sono in corso alcune sperimentazioni: sono infatti diverse le variabili che concorrono a definire le figure ibride del lavoro autonomo, come ad esempio la dipendenza da un cliente principale che generalmente limita l'accesso al mercato o impone le tariffe per le prestazioni di lavoro, o l'esistenza di vincoli organizzativi tra cliente/committente e lavoratore. L'eterogeneità dei contesti produttivi e legislativi internazionali rende difficile privilegiare un indicatore specifico per l'individuazione di queste figure. Al contrario, a livello internazionale si suggerisce piuttosto l'utilità di un approccio multidimensionale, più appropriato per individuare le figure ibride nei diversi contesti economici e normativi.

La stessa ILO ha recentemente suggerito di utilizzare una strategia di misurazione a due step¹⁹. In un primo momento sono individuati i lavoratori indipendenti che non hanno personale alle proprie dipendenze per i quali è possibile rinvenire una relazione di dipendenza economica (come ad esempio un cliente principale, un fornitore unico o un intermediario di clienti²⁰). In un secondo momento, questi ultimi, sono ulteriormente differenziati in relazione alla presenza di almeno un indicatore di dipendenza economica o organizzativa (o etero-direzione), quali, ad esempio, l'impossibilità di stabilire i compensi del proprio lavoro o la necessità di rispettare vincoli di sede, orario o strumentazione tecnica.

I dati dell'Indagine PLUS, tradizionalmente attenti al tema dei confini tra lavoro autonomo e dipendente e all'individuazione del 'falso lavoro autonomo' (Mandrone 2008), consentono di approssimare la definizione dei *dependent contractor*

¹⁸ In un primo momento ILO definiva semplicemente i *dependent contractor* come l'insieme degli autonomi senza dipendenti che si trovano nella condizione di non poter negoziare l'entità dei compensi del proprio lavoro: utilizzando questa definizione l'Istat nel 2021 ha stimato per l'Italia in circa 500 mila la numerosità dell'aggregato (denominato degli autonomi dipendenti). Per maggiori dettagli si rimanda a Istat (2022) e della Ratta-Rinaldi e Sabbatini (2019).

¹⁹ Si tratta dello *short assessment approach* suggerito e recentemente testato da ILO per minimizzare il burden statistico all'interno di indagini preesistenti sugli occupati. Si veda ILO (2023).

²⁰ ILO suggerisce di indagare la dipendenza da un cliente da cui derivi almeno la metà delle entrate percepite, ma allo stesso tempo propone anche di aggiungere un quesito sugli eventuali intermediari che consentono di acquisire clienti. In questo esercizio per la definizione di cliente principale si è preferito tenere più alta la soglia attestandosi al 75% dei proventi già utilizzata da Eurostat nel 2017 in occasione del modulo ad hoc sul lavoro autonomo finalizzato alla stima dei *dependent self employed* (Eurostat 2018). Adottando la quota del 50% dei proventi, per allinearci all'approccio ILO, gli autonomi senza dipendenti con un cliente principale diventerebbero circa 650 mila, circa 300 mila in più rispetto a quelli individuati con la soglia del 75%.

così come suggerita recentemente da ILO, pur con alcune specificità rilevanti per il caso italiano²¹.

Tra i circa 2,5 milioni di 'lavoratori indipendenti senza dipendenti' stimati dall'indagine, il 13,5% dichiara di aver avuto negli ultimi 12 mesi un unico cliente o di avere comunque un cliente principale da cui ricava almeno il 75% dei proventi. La mono-committenza è tipica soprattutto dei collaboratori ed è meno diffusa tra partite IVA e gli altri autonomi. Rispetto agli indicatori di etero-direzione, il 91,6% degli autonomi senza dipendenti mono-committenti presenta almeno un elemento in tale direzione. Nello specifico per oltre nove su dieci autonomi senza dipendenti mono-committenti si rilevano o uno più dei seguenti aspetti: dover garantire al committente/cliente la presenza presso la sua sede o un orario di lavoro (con inizio e fine prefissati), l'impiego di strumenti di lavoro del cliente/committente, e infine l'impossibilità di definire in autonomia le tariffe per il proprio lavoro. Un quinto presenta la compresenza di almeno tre elementi.

Applicando rigorosamente la definizione ILO, in Italia, i *dependent contractor* in senso stretto, vale a dire i lavoratori autonomi senza dipendenti che dipendono da un cliente principale e che presentano almeno un elemento di etero-direzione sono quindi 320 mila, l'1,4% degli occupati e il 6,5% del totale dei lavoratori indipendenti. Tuttavia, per la specificità del contesto italiano ci sembra opportuno accostare a questo aggregato anche i circa 643 mila collaboratori che, pur non dichiarando la mono-committenza, presentano almeno un elemento di etero-direzione (peraltro poco meno di 7 su dieci ne presentano più di uno)²². Il gruppo dei *dependent contractor* allargato, le cui caratteristiche saranno presentate di

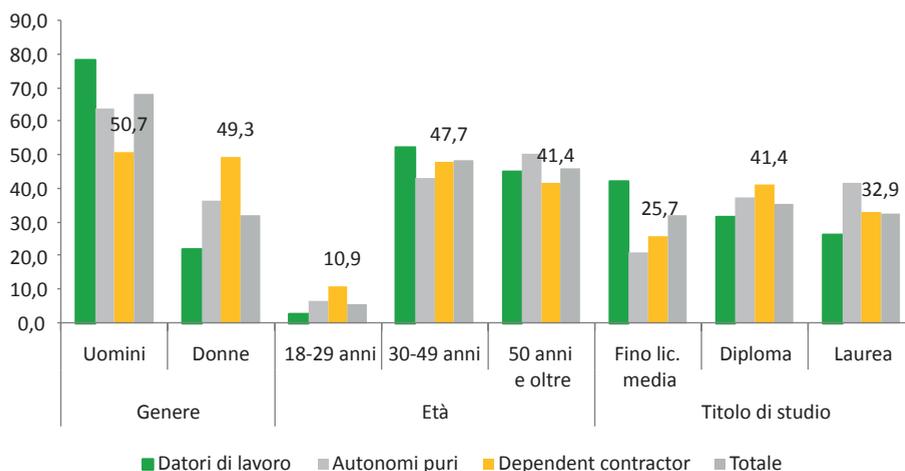
²¹ L'Indagine PLUS prevede quesiti specifici sull'organizzazione del lavoro di tutti gli autonomi (esclusi i titolari di attività) che consentono di ordinare lungo il *continuum* autonomia-subordinazione i diversi tipi di lavoratori indipendenti. Gli indicatori sono stati recentemente arricchiti con i nuovi quesiti sulla dipendenza economica da un cliente principale e la limitata autonomia nel fissare le tariffe del lavoro. Già negli scorsi anni i dati dell'indagine hanno sottolineato come, se per i collaboratori è molto elevato il livello di dipendenza organizzativa, insito nella stessa forma lavorativa di para-subordinazione, anche gli altri autonomi e i lavoratori con partita IVA non sono esenti da fenomeni di questo tipo (della Ratta-Rinaldi 2022).

²² Di fatto sono esclusi da questa definizione di *dependent contractor* allargata 35 mila collaboratori che non presentano nessun indizio di dipendenza economica o organizzativa e che non dichiarano la mono-committenza. Del resto, i collaboratori coordinati e continuativi sono per sé figure ibride, al confine tra autonomia e subordinazione. Essi infatti beneficiano di alcune tutele e istituti tipici del lavoro dipendente: la tutela della gravidanza, malattia e infortunio; quella processuale e per la sicurezza sui luoghi di lavoro; inoltre i contratti di collaborazione generano obblighi contributivi in capo ai committenti che affluiscono un'apposita Cassa (Gestione separata Inps) destinata a finanziare misure di sicurezza sociale ad hoc (degenza ospedaliera; congedi; indennità di disoccupazione ecc.); infine, i redditi da collaborazione sono assimilati fiscalmente a quelli di lavoro dipendente. Peraltro, nel nostro ordinamento la condizione di mono-committenza non è più un indice legale di subordinazione, la cui presenza, cioè, impone, per legge, una ri-qualificazione del contratto (da autonomo a subordinato) (Marocco 2022). In ogni caso il controllo dei profili dei due gruppi (*dependent contractor* allargati e in senso stretto) mostra similitudini molto marcate tra le due componenti, al netto di alcune differenze che saranno rimarcate in seguito.

seguito, conta quindi 964 mila lavoratori e lavoratrici, il 4,2% del totale occupati e il 19,6% del totale dei lavoratori indipendenti²³.

Più che l'effettiva consistenza numerica è interessante soprattutto individuare le principali differenze con il resto dei lavoratori indipendenti. Tale operazione offre una dettagliata descrizione dell'aggregato, permettendo di individuare i possibili elementi di vulnerabilità rispetto a cui è necessario operare perché "nessuno nel mercato del lavoro sia escluso dalla copertura al verificarsi di un rischio sociale"²⁴. Rispetto all'aggregato dei lavoratori indipendenti, i *dependent contractor* presentano incidenze maggiori di donne (49,3% rispetto a 32%) e giovani tra i 18 e 29 anni (10,9% su 5,6% - figura 1.16). La percentuale di laureati (32,9%) è simile alla media degli indipendenti, più bassa rispetto al gruppo degli autonomi puri (tra cui arriva al 41,8%) ma più elevata in confronto ai datori di lavoro (26,2%), inoltre, poco più di 4 su 10 hanno un diploma (in confronto a una media del 35,5%). Non vi sono particolari differenze riguardo la distribuzione sul territorio, con l'eccezione di una maggiore concentrazione nelle regioni del Centro (24,1% vs il 18,5% della media degli indipendenti).

Figura 1.16 Lavoratori indipendenti per tipologia e caratteristiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

²³ Applicando la soglia del 50% della retribuzione come criterio per individuare il cliente principale naturalmente il numero di *dependent contractor* aumenterebbe e al contempo sarebbe meno numeroso il contingente dei collaboratori senza cliente principale ma interessato da indizi di subordinazione.

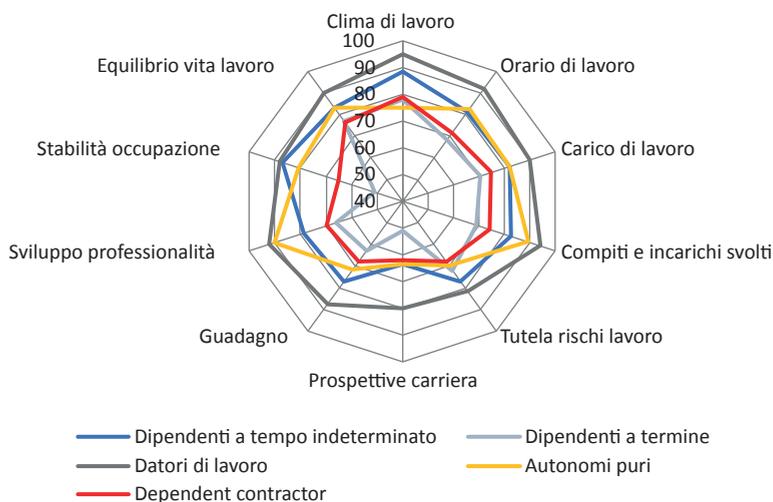
²⁴ Si rimanda alla già citata Raccomandazione del Consiglio europeo del 2019, par. 19.

Differenze piuttosto marcate si segnalano rispetto al settore di attività economica. I *dependent contractor* sono concentrati soprattutto negli altri servizi (esclusi, cioè, commercio e ristorazione), ove lavorano in circa 6 su 10, a fronte del 45,1% del totale dei lavoratori indipendenti. In particolare, incidenze elevate riguardano servizi alle imprese, comunicazioni, trasporti, sanità e istruzione. Di contro, gli autonomi puri presentano concentrazioni superiori rispetto al comparto complessivo dei lavoratori indipendenti nelle costruzioni e, nei servizi, nelle attività professionali, scientifiche e tecniche e nelle attività finanziarie e assicurative, mentre i datori di lavoro rilevati con l'indagine si addensano in agricoltura, industria e nel commercio e ristorazione. Riguardo le professioni, i profili di autonomi puri e *dependent contractor* presentano qualche similitudine, con una quota piuttosto ampia di professioni intellettuali o tecniche (svolte dal 54,8% tra i primi e dal 47,2% tra i secondi, in confronto al 41,2% del totale indipendenti). Tra i *dependent contractor* si segnala anche una quota consistente di professioni esecutive (11,3% in confronto al 2,9% del totale) e professioni non qualificate (6% rispetto al 2,1%). Se si scende nel dettaglio delle professioni specifiche, emerge un panorama piuttosto variegato: le più diffuse (in termini assoluti e in confronto con il resto degli indipendenti) sono gli addetti ai call center, i tecnici del trattamento delle informazioni, gli interpreti e traduttori, i facchini, gli addetti alle consegne e gli istruttori di discipline sportive non agonistiche.

Un tratto caratteristico dei *dependent contractor* è poi la quota di quanti dichiarano di lavorare per un committente pubblico (7,2% contro l'1,6% in media) e in imprese o enti di grandi dimensioni (13,8% con più di 250 addetti su una media del 3,8%), a dimostrazione che queste forme di lavoro ibride sono diffuse sia nel pubblico che nel privato.

Un ulteriore tratto distintivo è rappresentato dall'impegno orario: poco più di un quarto dei *dependent contractor* dichiara di lavorare mediamente tra 18 e 35 ore settimanali mentre gli altri indipendenti dichiarano orari medi più onerosi (il 52,1% dei datori di lavoro e il 38,5% degli autonomi puri dichiara di lavorare 41 ore e più, a fronte del 30,8% dei *dependent contractor*). Confrontando orario medio lavorato e orario desiderato (cfr. anche par. 2.2), il 5,1% dei *dependent contractor* risulta sotto-occupato (vorrebbe cioè lavorare di più di quanto riesce), registrando una quota più elevata rispetto anche ai lavoratori dipendenti.

Figura 1.17 Occupati con soddisfazione alta o medio alta rispetto a diversi aspetti del lavoro per tipologia di lavoro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al minore impegno lavorativo e alla condizione di dipendenza economica o organizzativa corrispondono redditi da lavoro più bassi: più della metà dei *dependent contractor* dichiara di guadagnare fino a 15 mila euro l'anno (in confronto al 41,4% degli indipendenti complessivi) e il 23% tra 15 mila e 25 mila euro (rispetto al 17,5% del totale).

La problematicità della condizione dei *dependent contractor* risulta evidente analizzando poi i dati sulla soddisfazione sui diversi aspetti del lavoro (figura 1.17): la loro condizione sembra migliore solo rispetto a quella più critica in assoluto dei dipendenti a termine, che presentano sistematicamente livelli di soddisfazione più bassi rispetto a tutte le altre tipologie di occupati.

Gli unici aspetti su cui i livelli di soddisfazione risultano simili (in negativo) tra autonomi puri e *dependent contractor* sono il guadagno e la tutela sulla sicurezza del lavoro, mentre su tutti gli altri aspetti – in particolare le opportunità di crescita professionale e la stabilità dell'occupazione – il grado di soddisfazione risulta distante dal resto dei lavoratori indipendenti.

Rilevante anche il percorso che ha spinto a scegliere il lavoro autonomo: l'incidenza di quanti dichiarano di esser stati costretti a questa forma di lavoro dal proprio committente o cliente, decisamente contenuta tra autonomi puri e datori di la-

voro, riguarda il 37,2% dei *dependent contractor*²⁵. È tra coloro che invece hanno scelto di svolgere un lavoro autonomo, e soprattutto tra i datori di lavoro e gli autonomi puri, che sono maggiormente marcate le motivazioni tipiche del lavoro indipendente, quali la volontà di valorizzare le proprie capacità o l'indipendenza nell'organizzazione del lavoro.

Ancora più eloquenti sono le informazioni relative alle condizioni di svolgimento di lavoro, che è utile riportare anche se in parte utilizzate per la costruzione dell'aggregato dei *dependent contractor*. Nella tabella 1.4 sono riportate tutte le informazioni disponibili sui possibili elementi di etero-direzione, con la distinzione tra le due componenti dei *dependent contractor* (collaboratori con almeno un indizio di etero-direzione ma non mono-committenti e *dependent contractor* in senso stretto).

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 suggeriscono la presenza di lavoratori per i quali l'autonomia garantita di fatto dalla forma contrattuale non corrisponde alle oggettive condizioni di lavoro. Alcuni di questi elementi mostrano come sia ancora più critica la condizione dei *dependent contractor* in senso stretto; in particolare, alla chiara condizione di dipendenza economica da un cliente principale, si associano importanti elementi di etero-direzione che suggeriscono la necessità di interventi finalizzati a ridurre il peso dell'eccesso di rischio economico. I dati evidenziano che tali interventi non possono limitarsi solo ai diversi regimi di trattamento fiscale, che ripropongono l'associazione tra limitata tassazione e assenza di tutele, tipica di una fase storica ormai superata (Ranci 2012). Con particolare riferimento ai *dependent contractor* in senso stretto si segnala che appena il 22,1% dichiara di poter fissare liberamente le tariffe dovute al proprio lavoro, il 73,9% ha concordato un orario di inizio e di fine della propria prestazione, il 50,6% esegue prestazioni analoghe ai colleghi dipendenti, il 61% svolge compiti ripetitivi e poco meno del 60% svolge in piena autonomia i suoi compiti senza ricorso al lavoro altrui (su una media di oltre il 70% nel complesso del lavoro indipendente).

²⁵ Se si considera l'aggregato dei *dependent contractor* puri, escludendo cioè i collaboratori con elementi di etero-direzione ma non mono-committenti, si arriva a quasi la metà, il 45,2%.

Tabella 1.4 Elementi di dipendenza economica o organizzativa per tipologia di lavoro autonomo (%)

	Totale indipendenti*	Datori di lavoro	Autonomi puri senza dipendenti	Dependent contractor		
				Totale	di cui: collab. in senso stretto	
Svolge in piena autonomia i suoi compiti senza ricorso a lavoro altrui	71,1	71,8	73,4	67,6	71,6	59,6
Ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il cliente/committente	34,3	28,1	17,4	60,7	54,1	73,9
Svolge compiti ripetitivi	48,4	51,4	39,8	55,0	52,0	61,0
Deve garantire la presenza presso la sede del suo cliente/committente	46,0	52,1	32,8	54,3	53,0	56,8
Utilizza mezzi o strumenti o strutture del cliente/committente	35,7	40,0	21,2	47,4	46,0	50,2
Esegue prestazioni analoghe ai colleghi dipendenti	40,6	52,3	27,6	42,2	38,0	50,6
Può definire indipendentemente dal cliente/committente i compensi del suo lavoro	50,4	57,6	57,1	34,6	40,9	22,1

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

In conclusione, dunque, nonostante i criteri statistici per definire l'aggregato siano ancora in corso di definizione, i dati fin qui illustrati mostrano l'esistenza di un gruppo di lavoratori su cui gravano i rischi di impresa senza il bilanciamento della piena autonomia organizzativa e che si trovano a svolgere un lavoro per certi aspetti molto simile a quello dei lavoratori dipendenti ma senza le tutele previste per il lavoro subordinato²⁶.

Bibliografia

- Abbafati C., Boccella N. (a cura di) (2022), *Lavoro, Occupazione, Diseguaglianze*, Milano, LED Edizioni Universitarie
- 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
- della Ratta-Rinaldi F. (2022), *Profili di eterogeneità del lavoro autonomo. Nota tecnica (prima parte)*, Roma, Inapp
- Eurostat (2018), Self-employment statistics, *Statistics Explained*, November 2018, Eurostat
- Giupponi G., Landais C. (2023), Subsidizing Labour Hoarding in Recessions: The Employment and Welfare Effects of Short-time Work, *The Review of Economic Studies*, 90, n.4, pp.1963-2005
- ILO (2023), *International Classification of Status in Employment (ICSE-18) Manual*, Geneva, ILO
- ILO (2018), *Resolution concerning statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018*, Geneva, ILO
- Inapp (2022), *Il ruolo degli incentivi all'occupazione nel 2021: lavoro a termine, part-time, fragilità contrattuale*, Inapp Policy Brief n.28, Roma, Inapp
- Inps (2023), *XXII Rapporto annuale. Conoscere il Paese per costruire il futuro. Settembre 2023*, Roma, Inps
- Istat (2022), Il mercato del lavoro. Una lettura integrata. IV trimestre 2022, *Statistiche Flash*, 15 marzo
- Istat (2018), I lavoratori indipendenti, *Statistiche Focus*, 5 novembre
- Kopp D., Siegenthaler M. (2021), Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession, *Journal of the European Economic Association*, 19, n.4, pp.2283-2321

²⁶ In riferimento alla malattia per i collaboratori sono peraltro previste alcune forme di tutela: si veda la pagina web *Malattia e degenza ospedaliera per iscritti alla Gestione Separata* dell'Inps.

- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, Studi Isfol n.1, Roma, Isfol
- Mandrone E., Marocco M. (2023), Flessibilità delle forme contrattuali e occupazione, *Rivista AE*, n.1, pp.23-36
- Marocco M. (2022), I sistemi di protezione sociale per i lavoratori autonomi. Un'analisi comparata, in Inapp, *Nota tecnica D1b - Le misure di protezione sociale per i lavoratori autonomi*, Roma, Inapp, pp.2-3
- Ranci C. (a cura di) (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, il Mulino
- Supiot A. (1999), The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective, *International Labour Review*, 138, n.1, pp.38-46

2. Dinamiche lavorative in ottica longitudinale e di serie storica

In questo capitolo, dedicato al confronto nel tempo, sono presentate diverse analisi che valorizzano sia la componente panel dell'Indagine Inapp-PLUS, sia l'edizione del 2011 quali basi per un confronto temporale. Il primo paragrafo offre un quadro comparativo dei salari in ingresso sia rispetto alla prima occupazione che per quelle successive, osservando le variazioni degli importi in relazione alle caratteristiche sociodemografiche e lavorative. Nel secondo paragrafo si propone una lettura di alcuni aspetti della flessibilità dei tempi di lavoro quali: la possibilità di prendere permessi per motivi di famiglia, lo svolgimento di ore di straordinario e la sovra o sottooccupazione. Segue un approfondimento sul tema della riduzione dell'orario di lavoro, con un'analisi delle ricadute sui redditi e sui cambiamenti nei livelli di soddisfazione lavorativa. Chiude il capitolo un paragrafo sulla prosecuzione dello svolgimento del lavoro da remoto, anche ragionando sul suo collegamento con le intenzioni dei lavoratori e i loro giudizi su questa modalità di lavoro già sperimentata.

2.1 Salari in ingresso: caratteristiche e variazione 2011-2022

L'Indagine PLUS offre un'ampia gamma di informazioni rilevate in modo coerente nelle diverse edizioni dell'Indagine e che consentono di valutare alcune dinamiche sia trasversalmente sia a distanza di anni. Nelle analisi che seguono vengono approfondite le caratteristiche degli occupati associate all'anno di inizio del lavoro che si sta svolgendo al momento dell'intervista, confrontando a distanza di un decennio cosa è cambiato in termini di salario, a parità di genere, classe d'età, titolo di studio, settore d'attività economica, tipologia d'orario di lavoro e posizione professionale. In particolare, per tutti coloro che hanno trovato lavoro in un determinato anno (e in questo caso nell'anno della rilevazione) è possibile discriminare se l'occupazione è la prima o se l'intervistato aveva già esperienze lavorative pregresse, in entrambi i casi valutare se ci sono differenze salariali e se sono cambiate nel tempo. I ri-

sultati così ottenuti mostrano, tra il 2011 e il 2022, una crescita del salario medio d'ingresso di circa il 10 punti percentuali (tabella 2.1).

Tabella 2.1 Salario d'ingresso per genere e variazione percentuale, 2011-2022 (v.a. in euro e %)

	Reddito medio percepito da chi inizia il primo lavoro			Reddito mediano percepito da chi inizia un nuovo lavoro		
	2011	2022	Variazione % 2011-2022	2011	2022	Variazione % 2011-2022
Uomini	16.709	16.407	-1,8	16.986	16.986	0,0
Donne	12.293	15.173	23,4	11.818	13.506	14,3
Totale	14.462	15.960	10,4	14.351	15.205	6,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

L'incremento medio sul totale dell'occupazione nasconde, però, delle differenze di genere molto rilevanti. Mentre le donne che accedono alla loro prima occupazione nel 2022 ottengono in media un reddito superiore, di circa il 23%, allo stesso registrato nel 2011, il salario medio d'ingresso degli uomini subisce, nel periodo considerato, una contrazione pari all'1,8%. Il combinato disposto delle due dinamiche ha portato a una decisa riduzione del gap di genere in riferimento al reddito medio da primo impiego: il rapporto tra salario medio d'ingresso delle donne su quello degli uomini è passato da circa il 74% nel 2011 ad oltre il 92% nel 2022, con una riduzione dello scarto di quasi venti punti percentuali.

Un esito, però, che, a un esame più approfondito, si rivela meno entusiasmante di quanto questi primi dati possano far pensare. In primo luogo, nel risultato complessivo, ha un peso tutt'altro che irrilevante il peggioramento delle condizioni economiche di accesso al mercato del lavoro degli uomini. In quest'ottica, una riduzione delle differenze per effetto (anche) del peggioramento delle condizioni del genere che partiva favorito non è, di per sé, un fatto da potersi ritenere completamente positivo. Va poi considerato che il livello di reddito medio da primo lavoro da cui partivano le donne nel 2011 era piuttosto basso (12.293 euro) e, nonostante abbiano recuperato molto del divario rispetto agli uomini, non lo hanno del tutto eguagliato in dieci anni, malgrado la contrazione del reddito medio d'ingresso sperimentata da questi ultimi (tabella 2.1). Inoltre, il fatto che nel corso del periodo esaminato il reddito medio delle donne sia cresciuto quasi del doppio di quello mediano¹,

¹ Il reddito che taglia in due la distribuzione e che, quindi, identifica il 50% dei percettori al di sotto di tale valore e il restante 50% al di sopra.

indica che, di tale maggiore retribuzione in ingresso, non ne abbia beneficiato in modo uniforme tutta l'occupazione femminile corrispondente. I dati evidenziano, infatti, che nel 2022 rispetto alle donne alla prima esperienza lavorativa, il valore del loro reddito medio (15.173 euro) era nettamente inferiore al valore mediano 13.506 euro. Al contrario, nel 2011 quasi la metà delle donne alla prima esperienza lavorativa aveva ottenuto un salario d'ingresso pari o superiore a quello medio (stante il fatto che il reddito mediano era molto prossimo a quello medio).

Ma ancor più chiarificatrice dei contorni di questi cambiamenti è l'analisi delle caratteristiche di reddito e tipologie di orario (riportate nella tabella 2.2) di chi accede alla prima occupazione come lavoratore dipendente². È, infatti, questo segmento di occupazione che ha generato effetti di composizione che sembrano essere i principali responsabili dei risultati osservati. Ed è qui, tra i dipendenti, che il recupero dello svantaggio relativo delle donne, rispetto agli uomini, risulta decisamente più contenuto.

Tra il 2011 e il 2022 è cresciuta significativamente l'incidenza dell'occupazione dipendente sul totale degli accessi al primo impiego (dal 66% al 96% circa). Sebbene l'incremento più significativo abbia riguardato le donne (dal 60%, quasi, del 2011 al 91% del 2022), la quasi totalità degli uomini che hanno iniziato un nuovo lavoro nel 2022 è stata assunta alle dipendenze (tabella 2.2). Di questi ultimi, oltre il 31% risulta impiegato a tempo parziale, più del doppio del 2011 (14%)³.

Meno sorprendente, anche se molto più contenuto rispetto agli uomini, l'incremento del part-time tra le donne (dal 34% del 2011 al 41% circa del 2022), che sappiamo essere una tipologia d'orario più diffusa tra le lavoratrici, a prescindere dal suo grado di volontarietà potenzialmente legato a esigenze di conciliazione lavoro-famiglia (Rosti 2006; Scherer e Reyneri 2008; Signorelli *et al.* 2010; Quintano *et al.* 2007).

A fronte di questi cambiamenti occupazionali, i redditi medi d'ingresso sono cresciuti di più per le donne che non per gli uomini in entrambe le tipologie di orario, ma in misura minore di quanto osservato sul totale dell'occupazione⁴.

² L'Indagine PLUS rileva la tipologia di orario solo sugli occupati dipendenti.

³ A conferma di una tendenza all'aumento del part-time (per lo più involontario) tra gli uomini già osservata in altre analisi (Busilacchi *et al.* 2022; Raitano 2021; Ministero del Lavoro e delle politiche sociali *et al.* 2020), sebbene l'incidenza di questa tipologia di orario rimanga nettamente prevalente sull'occupazione femminile.

⁴ Le donne dipendenti partivano già nel 2011 da un reddito medio d'ingresso (15.052 euro, tabella 2.2) decisamente più elevato rispetto al corrispondente reddito del totale delle occupate (12.293 euro, tabella 2.1) e quelle impiegate a tempo pieno avevano già superato, nello stesso anno, il corrispondente reddito medio degli uomini (come illustrato nella tabella 2.2, il reddito medio da primo lavoro era, nel 2011, 17.560 euro per le donne a fronte di 17.327 euro degli uomini). Complessivamente il rapporto tra il salario medio di ingresso delle donne dipendenti e il corrispondente salario maschile è passato dall'89%, circa, del 2011 al 96% nel 2022.

Tabella 2.2 Salario medio d'ingresso e distribuzione dell'occupazione dipendente per genere e tipologia di orario, 2011 e 2022 (v.a. e %)

	Occupazione dipendente di chi inizia il primo lavoro					
	2011			2022		
	% dipendenti su totale occupati	% part-time tra dipendenti	% full-time tra dipendenti	% dipendenti su totale occupati	% part-time tra dipendenti	% full-time tra dipendenti
Uomini	73,1	14,0	86,0	98,8	31,4	68,6
Donne	59,6	34,2	65,8	91,2	41,5	58,5
Totale	66,2	23,3	76,7	96,0	34,9	65,1

	Reddito medio percepito da chi inizia il primo lavoro alle dipendenze					
	2011			2022		
	Dipendenti totali	Dipendenti part-time	Dipendenti full-time	Dipendenti totali	Dipendenti part-time	Dipendenti full-time
Uomini	16.842	13.862	17.327	16.404	14.207	17.411
Donne	15.052	10.235	17.560	15.798	11.707	18.698
Totale	16.022	11.418	17.418	16.196	13.185	17.809

	Variazione percentuale del salario medio di chi inizia il primo lavoro alle dipendenze nel 2022 rispetto al 2011		
	Dipendenti totali	Dipendenti part-time	Dipendenti full-time
Uomini	-2,6	2,5	0,5
Donne	5,0	14,4	6,5
Totale	1,1	15,5	2,2

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Le donne hanno ottenuto gli incrementi più significativi nel reddito da part-time (+14% circa) guadagnando, nel periodo, anche il maggiore vantaggio relativo rispetto agli uomini⁵, mentre hanno visto crescere, nel periodo considerato, il loro

⁵ È in questa tipologia di orario che si registra, infatti, la maggiore riduzione dello scarto (poco più di 8 punti percentuali) tra i corrispondenti redditi dei due sessi, essendo passato, il rapporto tra il salario medio d'ingresso femminile e quello maschile, dal 74% quasi del 2011 all'82% circa nel 2022.

salario medio d'ingresso full-time del 6,5%, rafforzando la posizione di preminenza, in questa tipologia di reddito, già osservata nel 2011⁶.

Per gli uomini, invece, gli incrementi sono molto più contenuti: +2,5% nel reddito medio da primo lavoro part-time e solo un +0,5% nel corrispondente reddito full-time. Ne deriva, però, sul totale dell'occupazione dipendente maschile, una contrazione del salario medio di ingresso (-2,6%) persino più accentuata di quanto già registrato sul totale (cfr. tabella 2.2 e tabella 2.1). Se ne conclude, quindi, che a penalizzare le capacità di reddito da primo lavoro degli uomini abbia giocato, nel periodo considerato, un ruolo dirimente il cambiamento di composizione dell'occupazione maschile, con il forte aumento, sul totale, del numero dei percettori di reddito da part-time, rimasto (malgrado l'incremento) significativamente inferiore a quello da tempo pieno (nonostante la sostanziale stabilità di quest'ultimo).

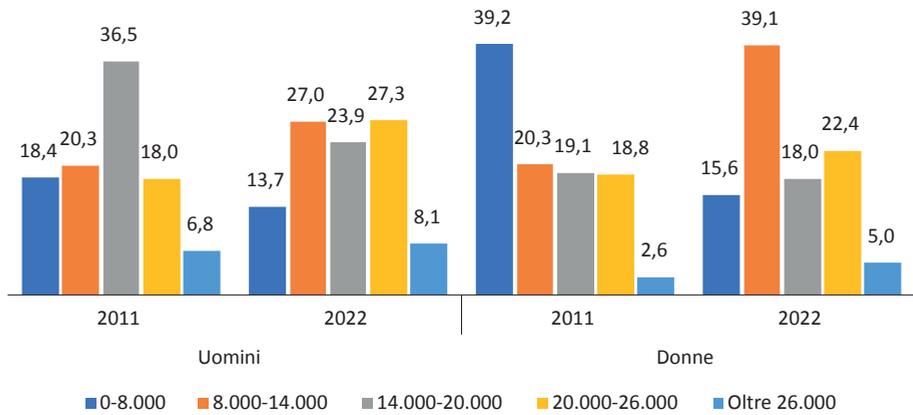
Anche per le donne sembra aver influito, sulle capacità di reddito da primo ingresso nel mercato del lavoro, un effetto composizione sull'occupazione femminile, ma con risultati di segno opposto: a determinare il rilevante aumento del salario medio d'ingresso è stato, infatti, il forte incremento dell'incidenza del lavoro dipendente sul totale delle donne che hanno iniziato il loro primo lavoro nel 2022.

Complessivamente, nella distribuzione dei redditi di chi ha iniziato il primo lavoro si osserva, tra il 2011 e il 2022, una certa tendenza alla polarizzazione nei salari d'ingresso dei lavoratori maschi, con un forte calo dei percettori nella classe di reddito intermedia (14.000-20.000 euro) e una maggiore concentrazione nei redditi inferiori al reddito medio d'ingresso (pari a 16.407 euro nel 2022, come riportato in tabella 2.1) e similamente, ma in termini opposti, nella classe di reddito 20.000-26.000 euro (figura 2.1).

Come già anticipato, la distribuzione dei redditi da primo ingresso delle donne rimane, nel 2022, per la maggioranza delle lavoratrici, concentrata al di sotto del corrispondente reddito medio da primo lavoro, ma con un rilevante miglioramento dovuto al forte calo nei redditi più bassi: le percettrici nella classe di reddito più bassa (0-8.000 euro), passano dal 40% circa nel 2011 a poco più del 15% nel 2022, mentre l'incremento più rilevante si registra nella classe di reddito successiva (8.000-14.000 euro), dove si colloca quasi il 40% delle lavoratrici nel 2022 (circa il doppio del 2011).

⁶ Il reddito medio da primo lavoro delle donne occupate full-time (riportato in tabella 2.2) supera, nel 2022, quello degli uomini di quasi 1.300 euro annui, con un rapporto tra i due redditi che passa da 101 nel 2011 a 107 punti percentuali nel 2022.

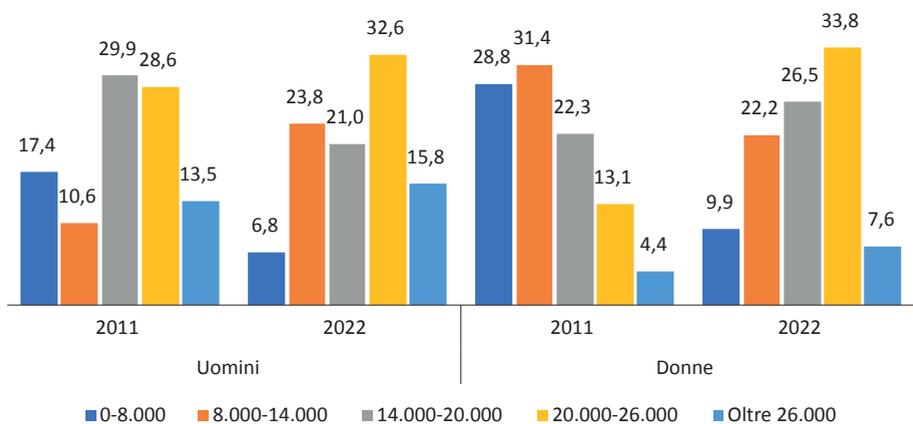
Figura 2.1 Distribuzione per classi di reddito di chi ha un primo lavoro per genere, 2011 e 2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Il confronto con la distribuzione dei redditi di chi ha iniziato un nuovo lavoro, a seguito di precedenti esperienze lavorative evidenzia un deciso chiaro miglioramento delle capacità di reddito dei lavoratori di ambo i sessi nel periodo considerato (figura 2.2).

Figura 2.2 Distribuzione per classi di reddito di chi ha un nuovo lavoro per genere, 2011 e 2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Solo poco meno del 7% dei lavoratori maschi con esperienza lavorativa pregressa che accede a un nuovo lavoro nel 2022 percepisce un reddito molto basso, mentre nella stessa classe di reddito (0-8.000 euro) ricadevano oltre il 17% dei lavoratori nel 2011; il maggior incremento si osserva nella classe di reddito successiva, mentre quasi il 33% di questi lavoratori si concentra nella classe di reddito 20.000-26.000, ovvero intorno al corrispondente reddito medio dello stesso anno (pari a 23.935 euro).

La distribuzione del reddito delle lavoratrici che iniziano un nuovo lavoro diverso dal primo nel 2022 si sposta più nettamente verso le classi di reddito più elevate. Si registra un forte calo delle percettrici nella prima (dal 29% circa del 2011 a quasi il 10% nel 2022) e seconda classe di reddito (da oltre il 31% del 2011 al 22% del 2022) e un deciso aumento delle percettrici di redditi superiori ai 20.000 euro (dal 17,5% del 2011 ad oltre il 41% del 2022).

Nel periodo considerato si conferma una riduzione del gap di genere anche tra i lavoratori con esperienza lavorativa pregressa che iniziano un nuovo lavoro, ma, in questo caso, con un incremento anche dei redditi medi degli uomini (tabella 2.3).

Tabella 2.3 Redditi medi da primo lavoro e redditi medi da nuovo lavoro, per genere, titolo di studio, classe di età e settore d'attività economica e variazione percentuale 2011-2022 (%)

	Rapporto tra reddito percepito da primo lavoro su reddito da un nuovo lavoro		Variazione % reddito primo lavoro	Variazione % reddito nuovo lavoro
	2011	2022	2011-2022	2011-2022
Genere				
Uomini	77,9	68,5	-1,8	11,5
Donne	86,6	87,3	23,4	22,5
Titolo di studio				
Media	88,4	59,9	3,6	53,0
Diploma	77,0	87,9	12,1	-1,8
Laurea	77,0	95,1	29,1	4,5
Classe d'età				
18-24	107,2	87,5	3,8	27,2
25-34	89,7	97,7	42,3	30,8
35 e più	63,4	43,4	-24,8	9,9

Segue

segue Tabella 2.3

	Rapporto tra reddito percepito da primo lavoro su reddito da un nuovo lavoro		Variazione % reddito primo lavoro	Variazione % reddito nuovo lavoro
	2011	2022	2011-2022	2011-2022
Settore attività				
Agricoltura	51,3	77,6	115,5	42,4
Industria	94,6	93,2	15,5	17,1
Costruzioni	96,8	96,1	13,4	14,3
Servizi	75,5	73,3	12,6	16,0
Totale	80,1	75,9	10,4	16,6

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Il reddito medio da nuovo lavoro cresce, per gli uomini, di circa 11,5 punti percentuali (passando dai 21.460 euro nel 2011 ai 23.935 euro nel 2022), mentre le donne sperimentano un incremento del 22,5% (passando dai 14.191 euro nel 2011 ai 17.381 euro nel 2022). Coerentemente con quanto già osservato per il reddito di ingresso, le donne sperimentano, nel 2022, anche un miglioramento del salario d'ingresso rispetto al corrispettivo in caso di prima esperienza lavorativa (87,3%). Per gli uomini tale differenza risulta più contenuta; il salario d'ingresso nel mercato del lavoro nel 2022 costituisce, infatti, meno del 69% del reddito da nuovo lavoro (a fronte di quasi il 78% del 2011).

Il titolo di studio sembra contare più dell'esperienza: tra i diplomati e i laureati il reddito aumenta di più per chi inizia un primo lavoro (+12,1% e 29,1%) che per chi ne trova uno nuovo (-1,8% e +4,5%), il che determina, nel periodo considerato, un netto miglioramento del rapporto tra reddito da primo lavoro e reddito da nuovo lavoro per i titoli di studio più alti (da 77%, tanto per i diplomati quanto per laureati nel 2011, a 88% per i diplomati e 95% per i laureati nel 2022). Similmente, per la fascia d'età più giovane (18-24 anni) il rapporto tra redditi da primo ingresso e nuovo ingresso nel mercato del lavoro evidenzia un maggior incremento del primo a discapito del secondo (il valore di 107% del rapporto tra il reddito medio da primo lavoro e quello da nuovo lavoro osservato nella classe d'età 18-24 indica, infatti, per questi lavoratori un reddito d'ingresso mediamente superiore a quello da nuovo lavoro). Tale evidenza indica che nel decennio trascorso è migliorato, in termini remunerativi, il primo posizionamento lavorativo a discapito, però, di una maggior stazionarietà rispetto ai cambiamenti lavorativi successivi. Tale relazione si è però capovolta nel 2022, avendo questi stessi lavoratori, sperimentato, nel

corso del periodo considerato, un incremento più significativo del reddito medio da nuovo lavoro, che non in quello d'ingresso.

Non si registrano particolari cambiamenti, infine, per settore d'attività economica nel rapporto tra chi ha una prima occupazione e chi ne aveva già avuta una precedente, con il settore dei servizi che garantisce i minori redditi di ingresso in entrambi gli anni considerati.

2.2 Permessi, straordinari, sopra e sottoccupazione a un anno di distanza

Con la fine dell'emergenza sanitaria da Covid-19 il mondo del lavoro è profondamente cambiato. I lavoratori, da un lato desiderano ricominciare a intessere rapporti sociali anche all'interno dei luoghi di lavoro e, dall'altro, non sono più propensi a rinunciare al tempo per sé e alle piccole 'conquiste' in termini di *work-life balance*. Le imprese dal canto loro sono chiamate a rispondere a queste richieste, che arrivano soprattutto dai più giovani, gestendo nuove modalità nel rapporto tra produttività e organizzazione del lavoro (Bottino e Orioli 2023). Pertanto, la flessibilità dei tempi e luoghi di lavoro è diventata sempre più un fattore cruciale. Da questo punto di vista, la pandemia ha costituito un punto di svolta consentendo, ad esempio, ai lavoratori di sperimentare i vantaggi del lavoro da remoto, seppur con le criticità già evidenziate di una digitalizzazione repentina delle attività, nonché di una connessione c.d. 'always on' (Inapp *et al.* 2022).

Le diverse forme di flessibilità, anche sotto la spinta della digitalizzazione, sembrano aver cambiato i modi e i tempi del lavoro e, in questo quadro, esemplare appare l'applicazione di forme di lavoro 'ibrido', che prevedono una combinazione tra lavoro da remoto e presenza fisica negli uffici o nelle aziende (ERT 2022).

I dati dell'Indagine Inapp-PLUS longitudinali, che permettono di osservare i cambiamenti a un anno di distanza sui soggetti intervistati sia 2021 che nel 2022, forniscono elementi utili per raffigurare le tendenze che si rilevano nel mercato del lavoro attuale in riferimento all'organizzazione dell'orario e alla diffusione degli istituti di flessibilità. Come già detto, infatti, negli anni post-pandemici il tema della flessibilità dell'orario e delle opportunità di conciliazione tra vita personale e lavoro è divenuto sempre più importante e lo è ancora di più nella fase attuale, in cui si assiste a una riduzione del ricorso alle diverse forme di lavoro a distanza (vedi paragrafo 2.4) e in cui si discute dell'opportunità di ridurre l'orario lavoro.

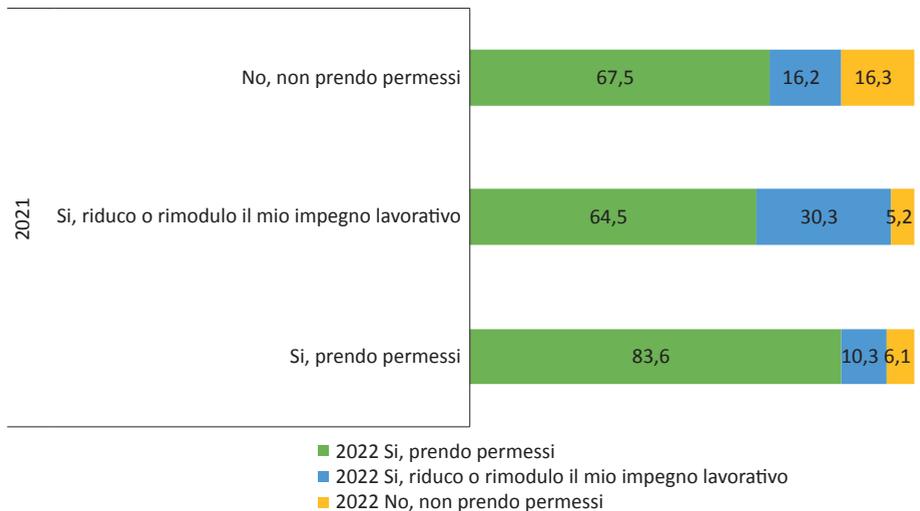
La flessibilità oraria può essere analizzata da due punti di vista complementari. Da un lato quella necessaria per lavoratrici e lavoratori al fine di conciliare le esigenze personali e lavorative, che si sostanzia nella possibilità di avvalersi di permessi specifici o di rimodulare l'orario di lavoro per far fronte a esigenze personali,

dall'altro quella richiesta dal datore di lavoro, generalmente mediante il ricorso al lavoro straordinario.

Saranno quindi analizzati alcuni aspetti della flessibilità con riguardo ai cambiamenti riscontrati tra il 2021 e il 2022. In primo luogo, ci si concentra sulla possibilità di prendere permessi per motivi di famiglia e sullo svolgimento di ore di straordinario, focalizzandosi però solo su coloro che nell'arco temporale in esame non hanno cambiato occupazione, proprio al fine di capire quali sono state le modifiche rilevate in riferimento allo stesso luogo di lavoro o alla medesima organizzazione. Successivamente si evidenziano i cambiamenti rispetto al tema della sovra o sottooccupazione, osservati però su tutti gli occupati, compresi i lavoratori autonomi e coloro che nell'arco temporale in esame hanno cambiato lavoro.

Dal confronto tra il 2021 e il 2022 (figura 2.3) emerge che la maggior parte (l'83,6%) di coloro che beneficiavano di permessi nel 2021 continua a beneficiarne anche nel 2022, anche se si riscontrano nello stesso aggregato gruppi di occupati che dichiarano di aver ridotto o rimodulato l'impegno lavorativo (10,3%), o di non poter più prendere permessi (6,1%). Di contro, circa i due terzi di coloro che nel 2021 dichiaravano di non prendere permessi o di rimodulare l'orario hanno dichiarato di ricorrere a permessi nel 2022, segnalando un grado maggiore di flessibilità raggiunto da lavoratori e lavoratrici.

Figura 2.3 Transizioni per tipologia di permessi orari per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Osservando i cambiamenti nel loro complesso, per circa l'89% dei lavoratori dipendenti la situazione rimane invariata rispetto a un anno prima, quando circa 8 occupati ogni 10 dichiaravano di poter prendere permessi o rimodulare gli orari per le proprie esigenze personali. Per poco più del 5% dei dipendenti, invece la situazione tra il 2021 e il 2022 è peggiorata; nel restante 6% dei casi si osserva un miglioramento.

La numerosità campionaria e l'ampia quota di dipendenti che mostrano un'invarianza nel confronto temporale non consentono particolari approfondimenti, tuttavia, si possono osservare alcune caratteristiche del gruppo per cui si delinea un peggioramento, vale a dire lavoratori e lavoratrici che nel 2021 potevano prendere permessi o rimodulare l'orario e che nel 2022 dichiarano invece l'impossibilità o la difficoltà nel farlo.

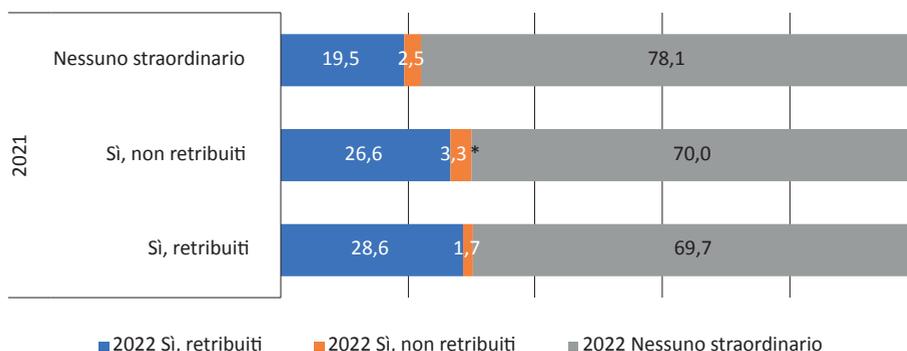
In questo gruppo si segnala una maggiore presenza di donne, di giovani fino a 29 anni e di residenti nel Mezzogiorno; quanto alle caratteristiche del lavoro si tratta in particolar modo di addetti del commercio e ristorazione, occupati a termine e con contratti full-time, nonché impiegati in imprese dai 50 ai 249 dipendenti, in professioni a bassa qualifica.

Il peggioramento nelle condizioni di flessibilità sembra solo in parte riflettersi sulla soddisfazione verso i diversi aspetti del lavoro. In particolare, nel gruppo in cui peggiorano le condizioni di flessibilità si riscontra la quota più bassa di quanti esprimono una soddisfazione invariata rispetto al *work-life-balance* (62% rispetto al 71% del totale), ma la variazione di flessibilità si associa anche sia a un miglioramento che a un peggioramento del grado di soddisfazione complessiva, probabilmente anche in ragione di possibili mutate esigenze di conciliazione.

Se si guarda alla flessibilità richiesta dal datore di lavoro attraverso lo straordinario, si riscontra una tendenza alla riduzione del ricorso a questo istituto, probabilmente dovuta anche all'incremento occupazionale registrato proprio nel primo semestre del 2022 (Istat 2023b), il periodo in cui è stata condotta l'indagine. È possibile che nel quadro più favorevole alle nuove assunzioni, si sia assistito a una generale riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario. Poco più della metà degli intervistati del panel ha infatti dichiarato di aver svolto almeno qualche ora di straordinario nel 2021 e di non averne svolte nel 2022; un quarto, invece, dichiara di aver svolto straordinario in entrambi gli anni e meno di un quinto ha invece cominciato a svolgerli nel 2022 (non è possibile fornire il dato al netto dei cambiamenti intercorsi rispetto al tipo di lavoro svolto). Osservando però nel dettaglio le 'transizioni' da un anno all'altro (figura 2.4) si rileva una certa quota di cambiamenti. Quasi sette occupati su 10 che nel 2021 avevano svolto ore di straordinario retribuito dichiarano di non averne più svolte nel 2022, con il 28,6% che invece continua a svolgerle e l'1,7% che dichiara invece di fare straordinario non retribuito. Tra chi ha dichiarato nel 2021 di svolgere straor-

dinari non retribuiti si riscontra un miglioramento che va o nella direzione del mancato svolgimento di straordinari o almeno della remunerazione degli stessi (rispettivamente nel 70% e 26,6% dei casi). Infine, tra chi ha dichiarato di non aver svolto straordinari nel 2021, mentre quasi otto intervistati su dieci continuano a non svolgerli nemmeno nel 2022, quasi un quinto dichiara di aver cominciato a svolgerli nella modalità retribuita. Nel complesso, comunque, emerge un quadro di miglioramento complessivo in cui aumenta la quota di quanti svolgono lavoro straordinario retribuito e diminuisce il ricorso allo straordinario non retribuito.

Figura 2.4 Transizioni per tipologia di straordinari per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)



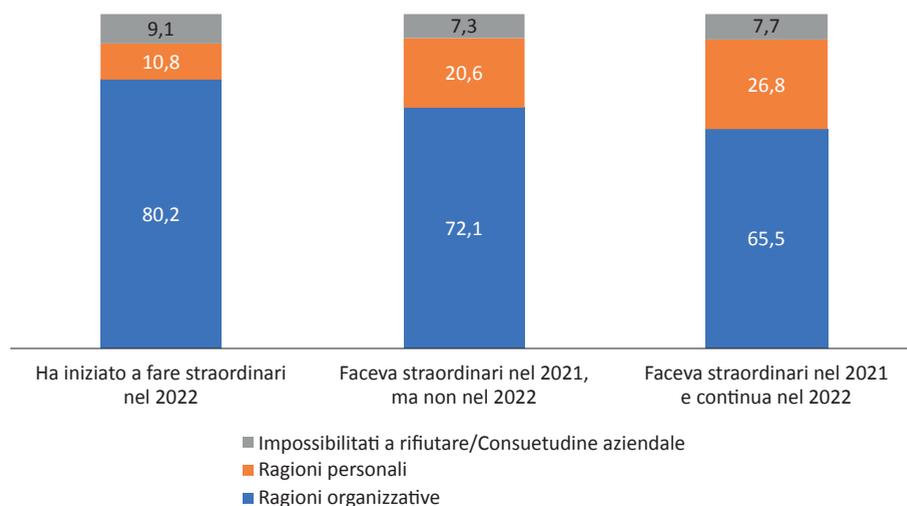
Nota: *dato non statisticamente significativo.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2021-2022

Rivolgendo l'analisi soprattutto sul gruppo che ha iniziato a svolgere lavoro straordinario nel 2022, si segnalano concentrazioni maggiori tra gli uomini, tra i lavoratori tra i 30 e i 49 anni, che non sono andati oltre la licenza media, residenti nel Nord-Est (e in parte nel Mezzogiorno), occupati come dipendenti a tempo indeterminato in imprese con al massimo 49 addetti, nel comparto privato. Quanto ai settori, la crescita maggiore si rileva nell'industria e nelle costruzioni, mentre tra le professioni questo fenomeno riguarda maggiormente i dipendenti con qualifiche medie (in particolare si tratta di artigiani, operai specializzati e agricoltori).

Sembra interessante anche osservare le motivazioni alla base dello svolgimento o meno di ore di straordinario e le sue variazioni nel tempo, sempre utilizzando i dati del panel 2021-2022 (figura 2.5). Tra chi continua a svolgere straordinari sono leggermente aumentate rispetto a un anno prima le motivazioni organizzative (carichi di lavoro, sostituzioni colleghi, carenza di personale) rispetto a quelle

personali (guadagno, carriera, interesse), mentre sono diminuiti i riferimenti a condizioni in cui è difficile rifiutarsi di svolgere straordinari. Andando invece a indagare le ragioni dell'inizio del lavoro straordinario tra il 2021 e il 2022, l'80% dichiara di aver cominciato per ragioni organizzative, mentre oltre il 9% sostiene di essere obbligato a farlo o che comunque è una consuetudine aziendale; esigenze personali si riscontrano invece per circa l'11%.

Figura 2.5 Transizioni nello svolgimento di straordinari e motivi dello straordinario per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Riguardo la soddisfazione per i carichi di lavoro, sempre confrontando il periodo 2021-2022 (tabella 2.4), si rilevano alcune differenze tra chi continua a svolgere straordinari, chi ha interrotto e chi ha iniziato. La quota di chi mantiene invariato il proprio giudizio (69,1% nel complesso) è leggermente più elevata proprio tra quanti hanno iniziato a svolgere straordinari nel 2022; tra chi ha smesso di fare straordinari si riscontra invece un miglioramento nella soddisfazione leggermente più elevato rispetto al totale (22,6% su un totale di 20,9%) a fronte di un peggioramento nella soddisfazione riscontrato tra quanti continuano a fare lavoro straordinario (12% rispetto a 10% del totale).

Tabella 2.4 Variazioni nei livelli di soddisfazione rispetto ai carichi lavorativi per profilo del lavoro straordinario per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)

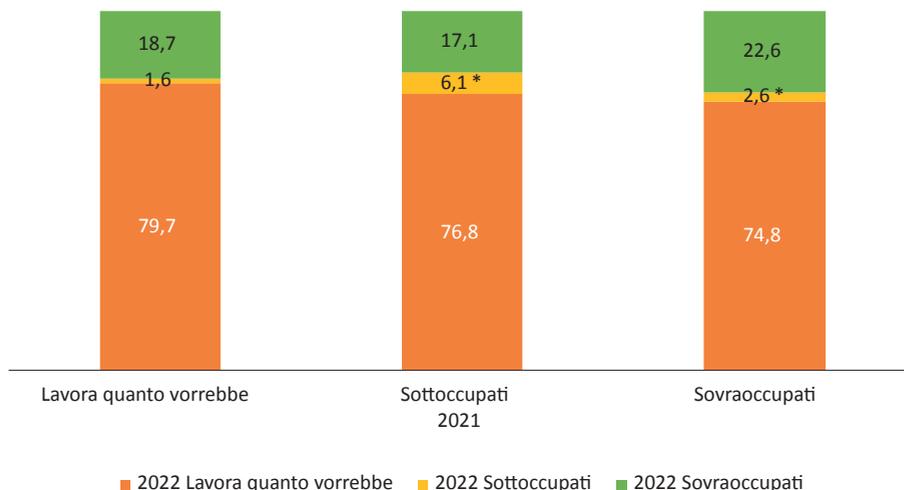
	Variazione del livello di soddisfazione rispetto ai carichi lavorativi			Totale
	Non varianza nel livello di soddisfazione	Peggioramento nel livello di soddisfazione	Miglioramento nel livello di soddisfazione	
Ha iniziato a fare straordinari nel 2022	75,5	7,5	17,0	100,0
Faceva straordinari nel 2021 e continua nel 2022	68,0	12,0	20,1	100,0
Faceva straordinari nel 2021, ma non nel 2022	67,5	9,9	22,6	100,0
Totale	69,1	10,0	20,9	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Un ultimo aspetto osservato è quello della sovra o sottoccupazione. In questo caso sono stati presi in considerazione tutti i lavoratori, compresi gli autonomi e coloro che hanno cambiato occupazione. A tal proposito è stato costruito un indicatore che mette a confronto l'orario settimanale svolto con quello desiderato: si definiscono sottoccupati coloro che dichiarano di aver lavorato, indipendentemente dalla loro volontà, meno ore di quello che avrebbero potuto o dovuto fare, mentre la sovraoccupazione è la condizione di un individuo occupato, che desidera o cerca di lavorare meno ore rispetto a quelle effettivamente svolte e che, in alcuni casi è anche disposto ad accettare una corrispondente riduzione del reddito percepito (Inapp 2022).

Nel periodo 2021-2022 sembra ci siano stati diversi 'travasi' tra una situazione e l'altra (figura 2.6). In particolare, il 17,1% dei sotto-occupati passa alla condizione opposta di sovra-occupazione. Tale transizione interessa anche poco meno di un quinto dei normo-occupati nel 2021, mentre è irrisoria la quota di quanti transitano verso la condizione di sottoccupazione nei diversi gruppi. Si rileva quindi per una quota di intervistati (circa il 13% del totale) una certa intensificazione dell'orario di lavoro.

Figura 2.6 Transizioni per sovra o sottoccupazione, confronto panel 2021-2022 (%)



Nota: *dato non statisticamente significativo.
 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2021-2022

Osservando nel dettaglio le caratteristiche dei lavoratori che nell’arco temporale in esame sono transitati verso la sovraoccupazione (sia dalla norma che dalla sottoccupazione) si evidenzia rispetto al profilo medio una prevalenza di donne, persone con più di 50 anni e che non sono andate oltre l’obbligo scolastico. Riguardo le caratteristiche del lavoro si rilevano incidenze maggiori del settore privato, dei settori dell’industria e tra le professioni qualificate nei dei servizi (quinto Grande gruppo).

Nel complesso si rileva quindi un certo cambiamento nella gestione degli orari di lavoro. Se da un lato si osservano tendenze positive, come ad esempio la maggior quota di occupati che dichiara di poter ricorrere ai permessi per motivi personali, o la riduzione dello straordinario non retribuito, per alcuni lavoratori sembra invece configurarsi una certa intensificazione nei ritmi di lavoro con l’incremento dell’orario abituale che porta alla sovra occupazione, un tema che sembra emergere anche da altre indagini (Di Nunzio 2023).

2.3 La rivoluzione dell'orario di lavoro: una lettura nel tempo

La flessibilità, alternativa alle forme tradizionali di lavoro, che contemplano orari standard e sedi fisse, favorita altresì da una costante innovazione digitale, rappresenta oggi la nuova normalità. In tale fase, affinché il cambiamento – inteso nel senso di modernizzazione delle regole che definiscono l'impianto tradizionale – si possa concretamente realizzare, è necessario introdurre mutamenti a livello strutturale. Uno dei volani di tale operazione è rappresentato proprio dall'istituto dell'orario di lavoro, non solo in riferimento alla sua quantità, ma soprattutto alla sua effettiva misurazione e vincolatività. Recentemente, il dibattito è tornato a focalizzarsi su ulteriori ipotesi di rimodulazione dell'orario di lavoro a parità di salario, la c.d. settimana corta. L'idea di fondo tenta di coniugare la riduzione delle ore di lavoro con l'aumento del benessere e della produttività del lavoro stesso. Sul tema, soprattutto a livello internazionale si sono attuate numerose sperimentazioni (Durante 2022), i cui risultati spesso restituiscono un quadro ancora incerto, soprattutto riferito alla difficoltà di misurare tale rimodulazione in termini di produttività per l'azienda (Deidda e Menegatti 2023).

Nell'ottica di individuare scenari applicativi concreti, attraverso lo studio di una pluralità di fonti dati (legislativa; contrattuale; sperimentazione a livello di singoli contesti), sia a livello internazionale che nazionale, sono emersi diverse possibili ipotesi di implementazione della policy. Dall'analisi della letteratura emerge che una delle pratiche più diffuse è rappresentata dalla settimana di quattro giorni lavorativi, ma occorre segnalare che i modelli delineati sono piuttosto variegati: da quelli in cui a parità di salario si riduce la durata della settimana appunto a quattro giorni, a quelli in cui l'equivalente del quinto giorno lavorativo viene 'distribuito' sugli altri quattro giorni. Tali esperienze rimarcano il tentativo di mettere al centro del rapporto di lavoro la qualità della prestazione e, in tale ottica, si assume una prospettiva diversa che sposta il focus dall'orario al risultato.

Nel nostro Paese l'esperienza della 'settimana corta' sembrerebbe essere circoscritta ad alcune realtà produttive, nella maggioranza dei casi contemplata per finalità gestionali. Tuttavia, sta emergendo l'interesse sia lato aziende che lavoratori in termini di creazione di nuova occupazione, ma anche di apporti positivi in termini di benessere.

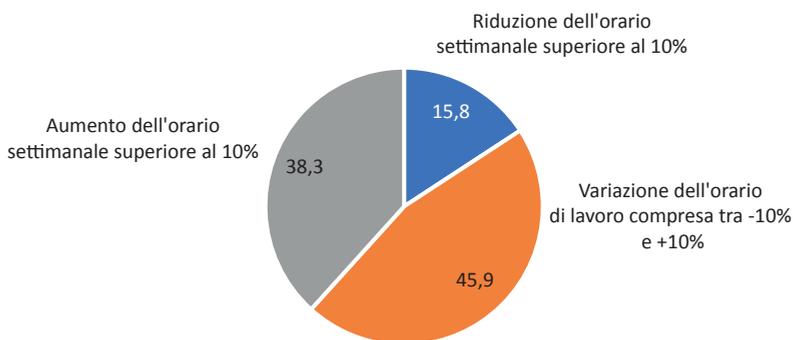
A livello normativo non esiste una cornice legislativa di riferimento, ma solo la presentazione di alcune proposte di legge il cui iter parlamentare di discussione non è stato ancora avviato⁷. Si segnala che le prime esperienze (se si escludono le prassi

⁷ Proposte di legge: n. 1000 del 15 marzo 2023; n. 1505 del 20 ottobre 2023; n. C.142 del 13 ottobre 2022; n. 1245 del 17 aprile 1919; n. 2671 del 22 settembre 2020.

incentivate attraverso l'utilizzo delle risorse finanziarie del Fondo nuove competenze - D.L. n. 34/2020 e successive modifiche)⁸ hanno avuto avvio attraverso l'impulso della contrattazione collettiva di secondo livello, aziendale in particolare. Ciò che si riscontra dalle prime evidenze emerse dall'analisi dei testi delle fonti contrattuali è la previsione del mantenimento dello stesso orario a parità di retribuzione, agendo solo sull'articolazione settimanale, la c.d. settimana corta, affiancata al lavoro agile. In questo paragrafo, grazie alla disponibilità dei dati longitudinali PLUS, è possibile osservare se e come si sono modificati tra il 2021 e il 2022 gli orari tra i lavoratori dipendenti. In tal senso, al fine di eliminare eventuali distorsioni, le analisi che seguono sono state realizzate escludendo coloro che nell'arco temporale in esame hanno cambiato lavoro e gli autonomi. In particolare, si è scelto di escludere i lavoratori per cui si osserva una variazione occupazionale; tale scelta è anche dettata dal fatto che, in altra sede, abbiamo già osservato come tra chi cambia lavoro siano maggiori le quote di quanti migliorano i propri livelli retributivi, rispetto a chi non ha cambiato (Inapp 2022).

Come base di partenza la variazione dell'orario di lavoro, in positivo o in negativo, è rilevata se l'orario settimanale rilevato nel 2022 si discosta di oltre il 10% (in più o in meno) rispetto a quello del 2021.

Figura 2.7 Cambiamenti nell'orario di lavoro per i dipendenti che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

⁸ Il recente decreto interministeriale di rifinanziamento del Fondo (firmato dal Ministro del Lavoro il 14 settembre 2022) prevede una premialità per chi intraprende percorsi di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario: in caso di accordi che stabiliscono, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, anche una strutturale riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione complessiva; infatti la quota di retribuzione finanziata dal fondo sarà pari al 100%.

Tra il 2021 e il 2022 la stabilità dell'orario di lavoro medio settimanale non risulta particolarmente elevata: quasi il 46% dei lavoratori ha continuato a lavorare più o meno lo stesso numero di ore; per circa il 16%, invece si evidenzia una riduzione settimanale di oltre il 10% e per il restante 38% si assiste, al contrario, a una crescita superiore al 10% del tempo medio lavorato (figura 2.7).

Interessante analizzare le modifiche delle ore lavorate attraverso la lente delle variabili, sociodemografiche e lavorative.

Le donne hanno orari meno stabili e più degli uomini mostrano una tendenza all'aumento del tempo di lavoro (53% contro 27%); al contrario gli uomini, nell'arco temporale in esame hanno ridotto di più il loro orario di lavoro rispetto alle donne (18% contro 14%). Poche differenze si riscontrano, invece, rispetto alla classe d'età di appartenenza in cui i valori riferiti alla riduzione dell'orario sono molto vicini, mentre un aumento di più del 10% dell'orario di lavoro si osserva più tra i lavoratori maturi: nella fascia degli over 50 anni si tratta del 43%, a fronte di circa il 32% riferito sia ai 18-29enni che ai 30-49enni.

La riduzione dell'orario osservata rispetto al titolo di studio mostra una maggiore incidenza tra chi ha al massimo la licenza media (18%) e il diploma (16%), più contenuta tra chi è in possesso di una laurea (11%). Fortemente discriminante sembra la variabile 'area geografica di residenza'. In questo caso l'orario è decisamente più stabile nel tempo tra i residenti del Centro (53%), stabilità che diminuisce invece per chi vive nel Nord-Est e nel Nord-Ovest, dove per entrambi si osservano incidenze intorno al 42%; nel Nord-Est si evidenziano anche le quote superiori di riduzione dell'orario di lavoro (20%); di contro per il Nord-Ovest si evidenziano quote maggiori di lavoratori per cui nel tempo sono aumentate le ore di lavoro (43%). Sul fronte delle caratteristiche del lavoro, si delinea una maggiore riduzione tra i dipendenti in imprese nelle classi centrali di addetti (dai 50 ai 249 addetti) e una tendenza molto elevata alla crescita dell'orario tra i lavoratori delle piccole aziende con massimo 14 addetti (43%). Anche lavorare nel pubblico o nel privato sembra incidere sulla variazione dell'orario: nella PA si osserva una quota decisamente più alta di lavoratori che hanno lavorato di più (53% a fronte del 34% relativo al privato), mentre nelle aziende private è più frequente una riduzione dell'orario rispetto a quanto non avvenga nel pubblico (17% contro 12%).

Tra i settori economici la minore stabilità delle ore lavorate si osserva per chi è impiegato nei servizi e nel commercio e ristorazione, ambiti che, proprio in ragione di questa 'instabilità', generalmente determinata da picchi stagionali di lavoro, mostrano anche rispetto agli altri settori produttivi quote superiori di riduzione delle ore di lavoro: in entrambi i settori i valori si attestano sul 16%. Infine, per quanto riguarda il regime orario dei lavoratori a tempo indeterminato, non emerge alcuna differenza tra chi lavora full-time e part-time nella riduzione, ma nella crescita delle ore lavorate i part-timers (che hanno una minore tendenza alla stabilità

dell'orario nel tempo) raggiungono un'incidenza del 68% contro il 30% riferito, invece, a chi lavora a tempo pieno. Dal punto di vista delle professioni, si segnala una crescita delle ore per chi appartiene a professioni di elevata qualificazione (46%) e soprattutto a quelle basse (60%).

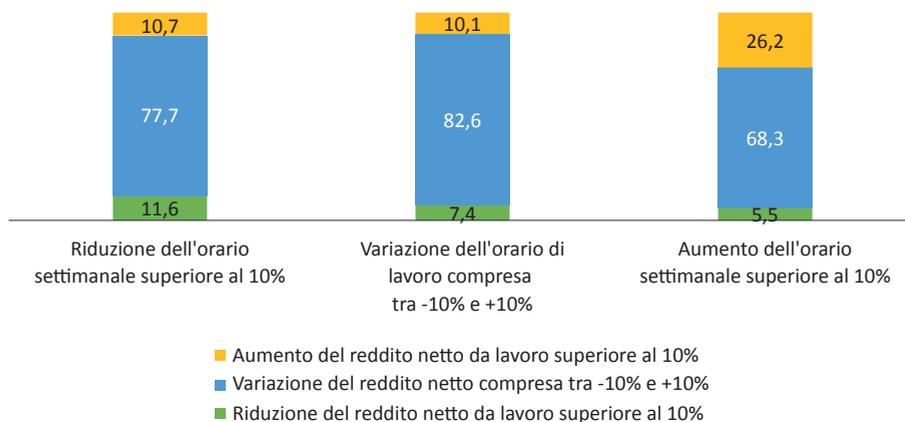
Al fine di offrire altri spunti di riflessione al dibattito sull'orario lavorativo, alle variazioni tra il 2021 e il 2022 sono state accostate quelle relative ai redditi netti da lavoro. Le variazioni del reddito sono state calcolate rispetto a tre categorie: riduzione superiore al 10%, variazione tra meno 10% e più 10%, aumento maggiore del 10%, utilizzando dunque lo stesso criterio adottato nel determinare le percentuali di riduzione dell'orario di lavoro. È evidente come questa categorizzazione non sia perfetta, ma consente di ragionare tendenzialmente sul raccordo del trattamento economico ai tempi di lavoro e di evidenziare eventuali (teoriche) anomalie.

Lasciando da parte le situazioni di 'coerenza' nel rapporto tra variazione delle ore lavorate e modifiche rilevate nel reddito netto da lavoro, le analisi mostrano in particolare alcune situazioni di discordanza (figura 2.8). In primo luogo, si evidenzia un 10,7% di dipendenti che hanno ridotto l'orario di lavoro oltre il 10%, ma che registrano un incremento del proprio reddito oltre la stessa soglia percentuale. In secondo luogo, il 7,4% di chi risulta sostanzialmente stabile nelle ore lavorate presenta una diminuzione del reddito netto superiore al 10%. Infine, va evidenziato che nel 5,5% dei casi di coloro che hanno visto aumentare il proprio orario di lavoro si registra comunque una riduzione del reddito.

La scarsa significatività statistica dei dati non ci consente di fare analisi particolarmente approfondite su questi tre collettivi evidenziati; tuttavia, è possibile descriverne alcune caratteristiche nel tentativo di comprendere quali possano essere i fattori che abbiano inciso nella determinazione delle evidenti incoerenze. La riduzione del reddito in corrispondenza dell'aumento delle ore lavorate ha interessato in modo maggioritario gli uomini, le due classi di età estreme, i diplomati e chi svolge una professione tecnica o media.

Nella categoria di chi vede diminuire il proprio reddito in corrispondenza di una stabilità dell'orario troviamo più donne, più lavoratori maturi (over 50) e laureati. Tra coloro che hanno visto un aumento del reddito in corrispondenza di una diminuzione del tempo di lavoro, il genere, l'età e il livello del titolo di studio non risultano fattori particolarmente discriminanti; invece non sono statisticamente significative le quote disaggregate rispetto alle caratteristiche professionali. A partire da queste considerazioni, in ogni caso, sarà utile sviluppare ulteriori analisi che possano approfondire il tema.

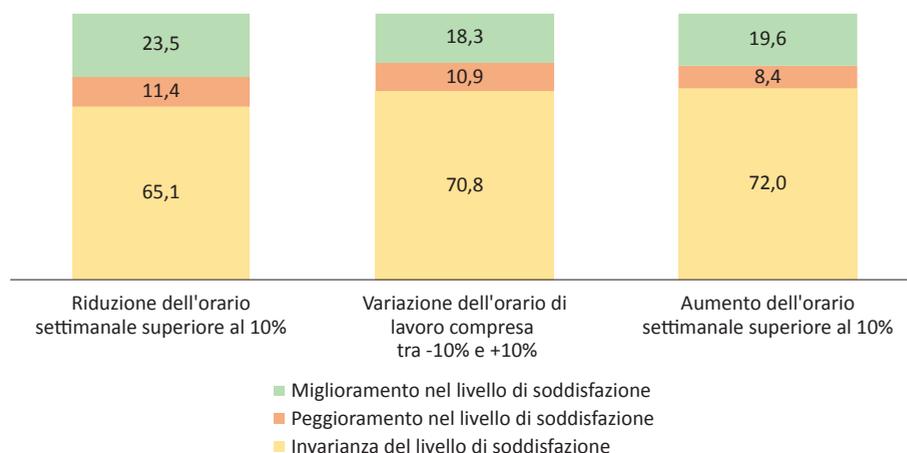
Figura 2.8 Cambiamenti nell'orario di lavoro e variazione del reddito netto da lavoro nei dipendenti senza variazione lavorativa, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Da quanto fin qui esposto il rapporto tra reddito e ore lavorate non sempre sembra assumere le forme previste o, comunque, relazioni dirette. In altra sede (Inapp 2022; par. 2.1) abbiamo dato conto del rapporto tra le ore lavorate e le ore volute anche in termini di confronto temporale, sottolineando come sia in crescita il fenomeno della sovraoccupazione. A corollario di questo discorso sembra pertanto interessante osservare se a una variazione nel biennio delle ore lavorate 2021-2022 corrisponda anche una variazione nella soddisfazione rispetto all'orario di lavoro (figura 2.9). I dati non mostrano una unica via interpretativa, ma emerge però chiaramente come un miglioramento in termini di soddisfazione per l'orario di lavoro sia il più alto (23,5%) nel caso in cui i lavoratori si trovino di fronte a una riduzione del monte orario settimanale di lavoro superiore al 10%. D'altro canto, il peggioramento nel livello di soddisfazione non sembra variare molto rispetto alle modifiche in termini di orario di lavoro, anche se è opportuno segnalare la minore insoddisfazione (8%) in corrispondenza di un aumento dell'orario settimanale superiore al 10%.

Figura 2.9 Cambiamenti nell'orario di lavoro e variazione nei livelli di soddisfazione rispetto all'orario di lavoro nei dipendenti senza variazione lavorativa, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Questo paragrafo, seppur con i limiti dati dall'impossibilità di dettagliare profondamente il fenomeno della variazione dell'orario di lavoro, ha però potuto quantificare la consistenza della riduzione delle ore tra i dipendenti e di confrontarla con le modifiche in termini di reddito netto. Un elemento che sembra importante nel caratterizzare alcune variazioni dei redditi è quello della continuità nello svolgimento di straordinari; a tal proposito sarà interessante procedere con analisi multivariate al fine di verificare quanto fare ore di straordinario sia effettivamente una variabile strutturale nella determinazione (e nell'innalzamento) dei livelli salariali. Un'ulteriore considerazione riguarda anche la quasi indifferenza rispetto alle variazioni di reddito in relazione al passaggio dalla non supervisione alla supervisione di persone o di un gruppo, a testimonianza di una, almeno presunta, distorsione nella remunerazione delle attività di coordinamento.

Rimane poi, per alcuni versi, la questione di genere, che si evidenzia nella minore stabilità del reddito tra le lavoratrici e che si somma alla loro nota penalizzazione anche a parità di regime orario di lavoro (Inapp 2022).

2.4 L'evoluzione del lavoro da remoto: tendenze tra il 2021-2022

Il ricorso al lavoro da remoto ha subito una netta riduzione al termine dell'emergenza pandemica, con una contrazione sia nel numero di persone coinvolte, sia nella quota di tempo di lavoro svolta a distanza⁹; peraltro anche la progressiva affermazione del modello ibrido, che caratterizza lo smart working sin dall'origine (Zucaro 2016) presenta un diradarsi nella sua applicazione. Sul versante contrattuale si registra invece un incremento della regolamentazione in materia, con una tendenziale prevalenza di giorni/ore in presenza rispetto a quelle a distanza (Fondazione Di Vittorio e CGIL 2022), anche in assenza di alcun espresso vincolo regolatorio in tal senso, come accaduto invece per il pubblico¹⁰.

Sul versante regolativo è peraltro opportuno ricordare la presenza di un Protocollo sul lavoro agile, siglato dal Ministro del lavoro e dalle Parti sociali nel dicembre 2021, il quale ha costituito uno stimolo per le relazioni industriali, in parte frenato dalla prosecuzione del lavoro agile semplificato oltre l'emergenza e che è continuato fino al 31 marzo 2024 per i genitori di figli under 14 e per i lavoratori dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio, oltre che per i fragili in virtù della recente proroga¹¹.

In tale contesto i dati dell'Indagine PLUS 2022 offrono l'opportunità di approfondire l'andamento del lavoro da remoto nell'ultimo periodo, distinguendo gli occupati intervistati in tre gruppi: quanti dichiarano di aver lavorato da una postazione remota¹² sia nel 2021 sia nel mese precedente l'intervista del 2022¹³; coloro che hanno lavorato da remoto nel 2021 ma non hanno più proseguito nel 2022 e infine coloro che non hanno lavorato da remoto né nel 2021 né nel 2022.

⁹ Con una riduzione stimata dall'Istat in 2,6 punti nell'incidenza sul totale occupati, attestandosi al 12,2% (Istat 2023a).

¹⁰ Diversamente nel Pubblico impiego vi è stato uno specifico indirizzo amministrativo a partire dal 2021, si veda Zucaro (2022).

¹¹ Si veda la L. n. 191/2023 del 17/12/2023 di conversione, con modificazioni, del c.d. 'Decreto anticipi' (D.L. n. 145/2023).

¹² Nei dati rilevati non è possibile operare una distinzione tra le diverse forme di lavoro da remoto sperimentate (lavoro agile, telelavoro, o altre forme di lavoro da remoto), per cui si è scelto di utilizzare la più generica definizione di "lavoro da remoto" intendendo con questa espressione l'insieme di attività che possono essere svolte da una postazione diversa da quella dell'ufficio tradizionale.

¹³ Questa analisi viene condotta innanzitutto a partire da tutti coloro che hanno risposto all'indagine nel 2022 cui è stato domandato sia se hanno svolto giorni di lavoro da remoto nel mese precedente l'intervista sia se avevano lavorato da remoto nel corso del 2021. Per semplicità nell'aggregato di chi ha proseguito a lavorare da remoto è compreso anche un gruppo residuale di lavoratori che non lavoravano da remoto nel 2021 e hanno dichiarato di farlo nel mese precedente l'intervista. Le differenze nella struttura campionaria dei due campioni dell'indagine 2021 e 2022 e le particolari condizioni con cui sono state svolte le interviste nel 2021 (per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 10), inducono prudenza nel fornire stime sulla numerosità dei tre gruppi, su cui è invece possibile operare un confronto tra profili che si ritiene di interesse.

In particolare, il confronto tra chi continua a lavorare da remoto e chi invece ha interrotto fornisce indicazioni utili sulle scelte aziendali e individuali in merito alle evoluzioni organizzative del lavoro da remoto.

Sotto il profilo demografico, le donne, rispetto agli uomini, presentano incidenze leggermente più elevate sia tra quante continuano a lavorare da remoto (il 49,9% rispetto a una media del 42,3% delle occupate in totale, figura 2.10) sia soprattutto tra coloro che hanno interrotto l'esperienza (tra cui sono il 57,2%). Riguardo l'età, si conferma la generale minore esposizione dei più giovani alle opportunità offerte dal lavoro da remoto, con gli intervistati tra 18 e 29 anni che presentano concentrazioni maggiori proprio tra quanti non hanno mai sperimentato questa forma di lavoro, mentre a continuare a lavorare a distanza sono soprattutto gli over 50 (che sono il 42% tra coloro che proseguono e il 38,7% sul totale occupati). Si conferma peraltro la forte relazione tra titolo di studio e lavoro da remoto, con i laureati presenti in misura maggiore proprio nel gruppo che continua a lavorare in modalità 'ibrida'.

Se si guarda alle caratteristiche dell'occupazione, sono in particolar modo i lavoratori dipendenti (sia a termine che a tempo indeterminato) a ingrossare le fila di quanti hanno interrotto il lavoro da remoto, mentre tra tutti i gruppi di lavoratori autonomi è più frequente continuare a ricorrere a forme di lavoro a distanza, anche in ragione delle condizioni di svolgimento del lavoro.

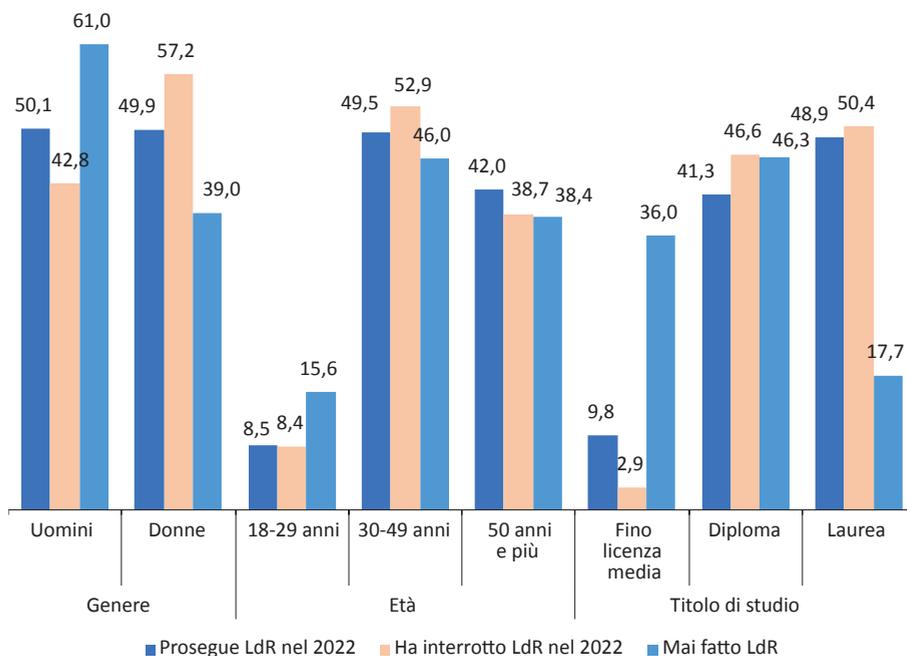
L'inversione di tendenza riguarda soprattutto i dipendenti pubblici, che sono il 16% tra il totale degli occupati e arrivano al 39% tra quanti hanno smesso di lavorare a distanza, alla luce di una disciplina di indirizzo meno favorevole (Zucaro 2022). In generale, nei comparti dei servizi, oltre agli occupati nei servizi generali della Pubblica amministrazione, l'interruzione dell'esperienza del lavoro a distanza riguarda soprattutto il comparto dell'istruzione (si ricorda che per una larga fetta dell'istruzione il 2021 era stato caratterizzato ancora da una fase di emergenza in cui si era dovuto far ricorso alla didattica a distanza) e le attività finanziarie e assicurative.

Non vi sono invece differenze rilevanti se si guarda alla professione, ma, utilizzando la classificazione delle professioni compatibili con il lavoro da remoto proposta da Istat nel 2020 e già utilizzata nel precedente Rapporto PLUS¹⁴, emerge che sono soprattutto le professioni telelavorabili contraddistinte da elevati livelli di auto-

¹⁴ Istat ha proposto nel 2020 una classificazione delle professioni che dà conto della 'fattibilità del lavoro da remoto' grazie a elaborazioni multivariate sui 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 (per brevità telelavorabili). In particolare, sono stati individuati tre gruppi di professioni telelavorabili, quelle caratterizzate da elevata autonomia, quelle con ridotta autonomia operativa e quelle telelavorabili solo in situazioni di emergenza (ad esempio gli insegnanti). Per maggiori dettagli sulla costruzione della classificazione si vedano Istat (2020) e della Ratta *et al.* (2021).

nomia a essere maggiormente rappresentate nel gruppo di quanti proseguono con il lavoro da remoto (31,1% in confronto al 12,8% del profilo medio), mentre le professioni classificate come ‘telelaborabili in situazioni di emergenza’ si addensano soprattutto nel gruppo di quanti hanno interrotto l’esperienza (20,6% in confronto al 5,6% del profilo medio), comprendendo come già visto in larga misura le professioni nel comparto dell’istruzione. L’aggregato intermedio, vale a dire, quello delle professioni ‘compatibili con il lavoro da remoto ma con ridotta autonomia’, è presente sia nel gruppo di coloro che continuano a beneficiare del lavoro da remoto, che in quello di chi ha interrotto l’esperienza, a indicare che probabilmente sono state soprattutto le condizioni organizzative o le preferenze individuali ad averne influenzato la continuità e non il tipo di mansioni svolte.

Figura 2.10 Occupati per prosecuzione del lavoro da remoto nel 2022 e caratteristiche sociodemografiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Utile osservare cosa dichiarano gli intervistati rispetto alla quota di attività lavorativa che potrebbe essere svolta da remoto. Oltre la metà di quanti hanno continuato a lavorare da remoto tra il 2021 e il 2022 dichiara che potrebbe svolgere da remoto dal 50% alla totalità della propria attività; chi ha interrotto indica invece quote di

attività che potrebbero essere svolte da remoto più contenute (il 44,1% dichiara che potrebbe comunque svolgere tra il 10 e il 50% delle proprie attività a distanza). I dati in possesso non consentono di stabilire in modo univoco se l'interruzione del lavoro da remoto sia dipesa da una decisione organizzativa, una preferenza individuale o da entrambe le circostanze, ma non è da escludere che le esperienze individuali abbiano svolto un ruolo nel cambiamento intercorso; infatti, alla domanda sul desiderio di lavorare a distanza in futuro risponde affermativamente l'87,2% di chi sta continuando a lavorare da remoto anche nel 2022, il 32,9% di chi ha interrotto e il 15,7% tra chi non ha mai sperimentato questa forma di lavoro e che quindi esprime interesse e aspirazione verso essa.

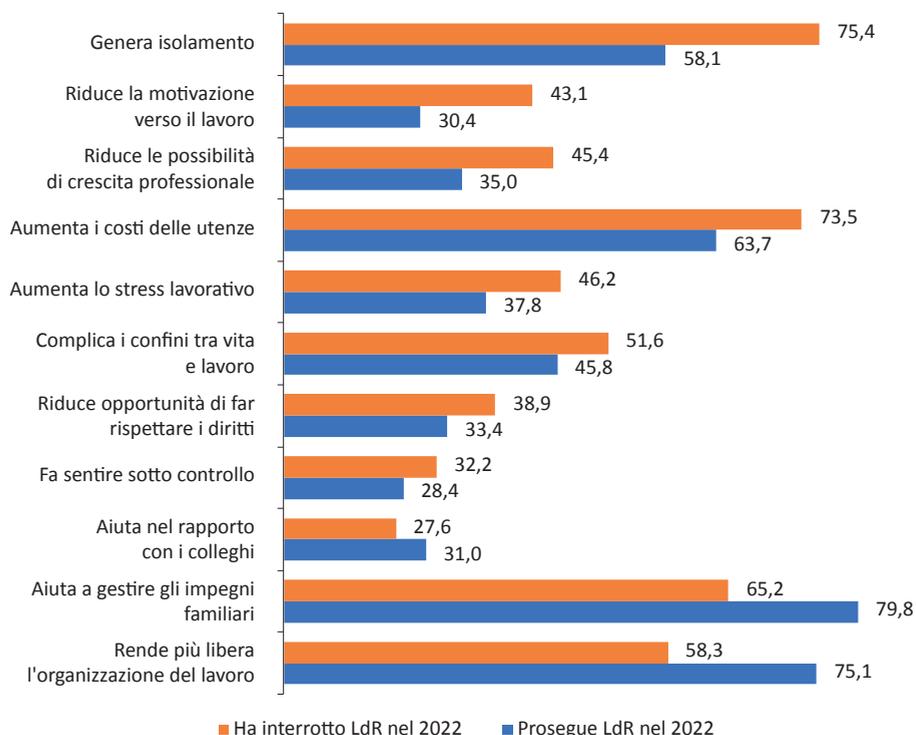
Peraltro, se si considerano le opinioni su vantaggi e svantaggi del lavoro da remoto (figura 2.11) emergono interessanti distinzioni. Coloro che proseguono con il lavoro da remoto tendono a dichiararsi d'accordo soprattutto con le affermazioni relative ai vantaggi (aiuta a gestire meglio gli impegni familiari e rende più libera l'organizzazione del lavoro), mentre chi ha interrotto tende a sottolinearne soprattutto gli svantaggi; in particolare, si rilevano incidenze elevate in relazione ai rischi di isolamento, alla minore motivazione sul lavoro, alle minori opportunità di crescita professionale e ai costi maggiori da sostenere per le utenze domestiche. Su tale ultimo versante sono peraltro molto esigue le esperienze di contrattazione che hanno definito un indennizzo o un rimborso forfettario¹⁵, non essendovi alcuna indicazione precettiva sul punto e alcune criticità sui profili di esenzione dalla tassazione, con il rischio di imposizione fiscale di tali somme¹⁶.

Se da un lato è possibile che per 'accettare' di buon grado l'interruzione del lavoro da remoto gli intervistati possano tendere a enfatizzare gli aspetti negativi, dall'altro è altrettanto possibile che proprio tra quanti hanno interrotto l'esperienza le condizioni organizzative sperimentate non siano state edificanti. Difatti, se è vero che il lavoro da remoto accresce autonomia e responsabilità, specie quando viene implementato come reale misura di flessibilità (Canal 2022; Canal *et al.* 2023), è altrettanto assodato che, quando viene sperimentato in modo eccessivamente rigido, presenti molti elementi negativi (Zamperini 2020; Crespi 2023; Bergamante e della Ratta-Rinaldi 2023).

¹⁵ A titolo esemplificativo il primo potrebbe configurarsi come un'indennità mensile omnicomprensiva delle varie voci di spese sostenute, che si aggiunge in busta paga alla normale retribuzione (ad esempio, un bonus di 50 euro per ogni mese di smart working pieno); nell'altro caso si sostanzia, ad esempio, in un rimborso forfettario quantificato in base alle ore di lavoro giornaliero lavorate da remoto (ad esempio, 20 centesimi all'ora moltiplicato il numero di ore lavorate da remoto).

¹⁶ Si veda, ad esempio, la risposta all'interpello n. 314 del 30 aprile 2020.

Figura 2.11 Vantaggi e svantaggi del lavoro da remoto espressi nel 2022 per continuità dell'esperienza (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

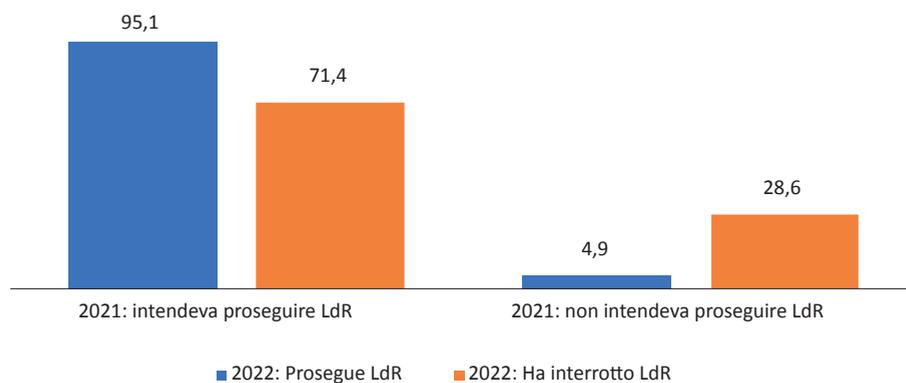
Per approfondire le eventuali differenze nelle condizioni di lavoro tra quanti hanno proseguito l'esperienza e quanti invece l'hanno interrotta è utile utilizzare i dati del panel, che consentono di analizzare quanto dichiarato nel 2021 da coloro che hanno poi proseguito o interrotto l'esperienza di lavoro da remoto nel 2022¹⁷. Tra coloro che hanno proseguito con il lavoro da remoto, i dati del panel confermano la prevalenza di lavoratori coinvolti in attività telelavorabili rispetto a chi ha interrotto tale esperienza. Tra questi ultimi, inoltre, si conferma la presenza di occupati classificabili nel gruppo di quanti possono lavorare da remoto, ma sostanzialmente solo in situazioni di emergenza.

¹⁷ Si tratta comunque di una quota più ristretta del campione che ha risposto all'indagine del 2022 essendo la componente panel rivolta soltanto a una quota degli intervistati in ciascuna indagine. Si rimanda al capitolo 10 per ulteriori informazioni.

Rispetto alle variabili più strettamente connesse all'organizzazione del lavoro, non emergono tuttavia evidenze sufficientemente attendibili che consentano di distinguere i due tipi di intervistati relativamente alle caratteristiche del lavoro svolto nel 2021, mentre si delineano relazioni più chiare sulle preferenze individuali e sul giudizio sull'esperienza espressi nell'intervista.

In particolare, le risposte al quesito: "Se fosse possibile scegliere quanti giorni vorrebbe lavorare da remoto a settimana?" sembrano indicare che effettivamente l'interruzione del lavoro da remoto possa aver seguito in parte i desideri di una parte dei lavoratori. Infatti, tra coloro che avevano dichiarato, nel 2021, l'intenzione di voler proseguire con il lavoro da remoto, nel 95% dei casi beneficia anche nel 2022 di questa forma di flessibilità lavorativa, a fronte di una quota decisamente più residuale di quanti pur non preferendo questa modalità si sono poi trovati a continuare a sperimentarla anche nel 2022 (28,6%) (figura 2.12). Nonostante questa convergenza tra intenzione di proseguire e situazione riscontrata nel 2022, si rileva in ogni caso una quota consistente di individui che, pur desiderando di continuare a lavorare da remoto almeno alcuni giorni a settimana, hanno invece dovuto interrompere questa esperienza nel 2022 (figura 2.12).

Figura 2.12 Intenzione di proseguire il lavoro da remoto espressa nel 2021 per continuità dell'esperienza, confronto panel 2021-2022 (%)

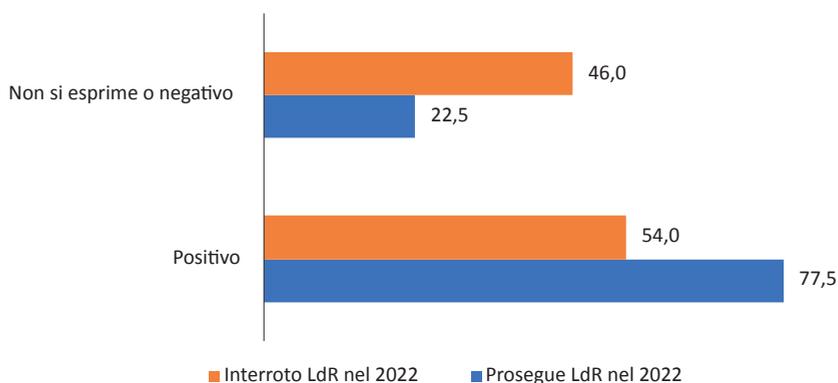


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Un peso nella scelta di proseguire o meno sembra averlo avuto anche il giudizio espresso sull'esperienza di lavoro da remoto realizzata nel 2021 (figura 2.13). Tra chi ha poi effettivamente smesso di lavorare da remoto nel 2022, nel 2021 prevaleva un giudizio più critico che potenzialmente può aver influenzato sulla scelta di

proseguire con tale esperienza: poco più della metà di chi ha interrotto esprimeva un giudizio positivo a fronte del 77,5% di chi ha proseguito.

Figura 2.13 Valutazione complessiva del lavoro da remoto espresso nel 2021 per continuità dell'esperienza, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Si tratta di elementi importanti, che ribadiscono che la volontarietà rimane un elemento irrinunciabile nelle esperienze di lavoro da remoto (come del resto indicato già nella legge del 2017), unitamente alla scelta organizzativa, caratteristica che invece è mancata nella sperimentazione forzata della fase pandemica.

È quindi auspicabile che la volontarietà individuale del lavoratore torni ad essere centrale nell'individuare le modalità di lavoro da remoto capaci di conciliare esigenze personali e organizzative (Butera 2022), senza dimenticare le istanze di tutela ambientale, risparmio energetico e riduzione dell'inquinamento, nel perseguimento dell'obiettivo di un migliore utilizzo delle potenzialità insite nel fenomeno.

Bibliografia

Bergamante F., della Ratta-Rinaldi F. (2023), Non è tutto “smart” il lavoro da remoto, *Lavoce.info*, 10 marzo

Bottino A., Orioli A. (2023), *Il lavoro del lavoro*, Roma, Il sole 24 ore

Busilacchi G., Gallo G., Luppi M. (2022), *I would like to but I cannot. The determinants of involuntary part-time employment: Evidence from Italy*, CAPP Paper n.177, Modena e Reggio-Emilia, Università di Modena e Reggio-Emilia

- Butera F. (2022), Dal lavoro agile alla new way of work: una roadmap per gli architetti del nuovo lavoro, *Menabò di Etica di Economia*, n.167
- Canal T. (2022), *Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, Roma, Inapp
- Canal T., della Ratta-Rinaldi F., Ungaro P. (2023), Il lavoro da remoto tra time positivity e autonomia: il caso delle professioni telelavorabili, in Istat, *Rapporto SDGs 2023. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia, Goal 8*, Roma, Istat, pp.98-107
- Crespi F. (2023), Le indagini dell'osservatorio Smart Working: definizioni, modalità di indagine e risultati ottenuti, *Presentazione al seminario Inapp Lavoro agile, definizioni ed esperienze di misurazione*, 23 gennaio, Roma, Inapp
- della Ratta-Rinaldi F., Gallo A., Sabbatini A. (2021), Il lavoro da remoto: potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19, *Rassegna italiana di sociologia*, LXII, n.2, pp.485-518
- Deidda M., Menegatti V. (2023), *Riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Ricostruzione comparativa delle sperimentazioni realizzate*, Inapp Working Paper n.96, Roma, Inapp
- Di Nunzio D. (a cura di) (2023), *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice
- Durante F. (2022), *Lavorare meno, vivere meglio*, Roma, Futura Editrice
- ERT (2022), *Expert Paper The Digitally-Enabled Workforce of the Future European Flex Work Today & Tomorrow*, Brussels, European round table for Industry 2024
- Fondazione Di Vittorio, CGIL (2022), *Terzo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma, Fondazione Di Vittorio
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Istat (2020), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat (2023a), *Bes 2022. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat
- Istat (2023b), Il mercato del lavoro. Il trimestre 2023, *Statistiche Flash*, 13 settembre
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal (2020), La crescita del part-time come alternativa all'orario standard: dinamica e problemi aperti, in Istat (a cura di) *Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata*, Roma, Istat, pp.25-45
- Quintano C., Castellano R., Rocca A. (2007), L'evoluzione del part-time in Italia negli anni della flessibilità del lavoro: le differenze tra occupazione maschile e femminile e tra le diverse regioni del Paese, *Scritti di Statistica economica*, 14, pp.199-244

- Raitano M. (a cura di) (2021), *Distribuzione e diseguaglianza retributiva in Italia: dinamiche e implicazioni per il sistema pensionistico*, Roma, Fondazione Di Vittorio
- Rosti L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia. Questioni di genere, questioni di politica*, Roma, Carocci
- Scherer S., Reyneri E. (2008), Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto, *Stato e mercato*, n.2, pp.183-216
- Signorelli A., De Vita L., Santomieri K. (2010), L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione, *Sociologia del lavoro*, 119, pp.41-64
- Zamperini N. (2020), *Lavorare (da casa) stanca. Rischi e opportunità dello smart working*, Roma, Castelvecchi
- Zucaro R. (2022), Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale, Inapp Report n.30, Roma, Inapp
- Zucaro R. (2016), Lo smart working: strumento per la conciliazione vita-lavoro e la produttività, in Alessandrini G. (a cura di), *Smart working. Nuove skill e competenze*, Lecce, Pensa Multimedia, pp.158 ss.

3. Collocamento, ricerca di lavoro e intenzione di dimettersi

In questo capitolo si affrontano i temi dell'ingresso nel mercato del lavoro e della potenziale uscita. Nel primo paragrafo viene proposto un confronto dei profili di disoccupazione tra il 2011 e nel 2022, distinguendo tra coloro che sono alla ricerca di un primo lavoro, dai disoccupati precedentemente occupati. Nel secondo sono analizzate alcune caratteristiche di quanti si sono recati, tra il 2020 e il 2022, presso i canali formali di ricerca di lavoro. Il paragrafo che segue si concentra sulla popolazione inattiva e disoccupata nel 2021, ma che lavora nel 2022, osservando i canali che hanno determinato tale occupazione. Chiude il capitolo un paragrafo che esplora le ragioni alla base delle intenzioni di smettere di lavorare, utilizzando la lente della qualità dell'occupazione.

3.1 Il profilo dei disoccupati e degli inoccupati nel tempo

Negli ultimi dieci anni, l'Italia ha affrontato una serie di sfide demografiche ed economiche che hanno avuto un impatto significativo anche sulla popolazione disoccupata e inoccupata del Paese. L'invecchiamento della popolazione è una delle tendenze più evidenti, con conseguenze sul mercato del lavoro e sul benessere sociale. In tal senso qui si esamina l'invecchiamento dei disoccupati (persone in cerca di nuova occupazione) e degli inoccupati (individui in cerca di prima occupazione) in Italia nel periodo compreso tra il 2011 e il 2021, osservandone le principali dinamiche.

Occorre prima di tutto mettere in evidenza le tendenze demografiche in atto. Durante l'ultimo decennio, l'Italia ha assistito a un progressivo invecchiamento della sua popolazione: l'aumento dell'aspettativa di vita e la diminuzione del tasso di natalità hanno contribuito a un rapido processo di invecchiamento, con una proporzione sempre maggiore di persone anziane rispetto ai giovani. Questa tendenza ha avuto un evidente impatto sulla composizione per età, sia della popolazione disoccupata che di quella inoccupata. È opportuno ricordare che le persone anziane disoccupate possono sperimentare maggiori difficoltà nel trovare lavoro a causa di una serie di

fattori, tra cui la mancanza di competenze aggiornate, la discriminazione legata all'età e le difficoltà nel reingresso nel mondo del lavoro dopo un periodo di inattività. Tutto ciò può portare a un aumento del tasso di disoccupazione tra gli adulti e gli anziani. Di seguito viene descritto il processo di invecchiamento della forza lavoro registrato in Italia dal 2011 al 2022 facendo riferimento ai risultati della Rilevazione delle Forze Lavoro condotta da Istat. Nel 2011 le persone disponibili a lavorare e/o occupate in Italia erano circa 24 milioni, mentre dieci anni dopo ammontavano a circa 25 milioni. Durante questo periodo, la struttura per età di questa popolazione è cambiata significativamente. Come indicato nella tabella 3.1, la percentuale dei giovani tra i 15 e i 24 anni è diminuita di 0,6 punti percentuali, ma la classe 25-34 anni di oltre 3 punti. Il cambiamento più significativo ha riguardato le persone di età più avanzata: il numero dei lavoratori tra i 35 e i 49 anni è diminuito in modo significativo, scendendo dal 46,5% al 39%, mentre la percentuale delle persone con età compresa tra i 50 e i 64 anni è aumentata notevolmente, passando dal 24,6% al 35,9%.

Solitamente, quando si analizza il processo di invecchiamento della forza lavoro, si tende a evidenziare la componente degli occupati. Tuttavia, in questa sede si esaminerà la situazione dei disoccupati che, come sottocomponente della popolazione e della forza lavoro, è stata soggetta allo stesso processo di invecchiamento. In linea generale, tra le diverse classi d'età fino a 49 anni, si osserva tra i due anni osservati una diminuzione del peso relativo dei disoccupati: ad esempio nel 2011 i disoccupati tra i 15 e i 24 anni rappresentavano il 22,7% del totale e, dopo dieci anni, questa percentuale è scesa al 17,7%. Al contrario un dato socialmente preoccupante è l'importante aumento dei disoccupati tra i 50 e i 64 anni, che sono aumentati dal 12,4% al 23% del totale.

Tabella 3.1 Struttura per età delle forze lavoro e dei disoccupati in Italia, 2011 e 2022 (%)

		15-24	25-34	35-49	50-64	Totale
2011	Forze lavoro	6,7	22,2	46,5	24,6	100,0
	di cui disoccupati	22,7	30,4	34,5	12,4	100,0
2022	Forze lavoro	6,1	18,9	39,0	35,9	100,0
	di cui disoccupati	17,7	26,2	33,0	23,0	100,0

Fonte: Rilevazione continua delle Forze Lavoro - Istat

Di seguito, utilizzando i dati provenienti dall'Indagine Inapp-PLUS, viene proposto un approfondimento sulla popolazione in cerca di lavoro nel 2011 e nel 2022. Le diverse forme che assume la disoccupazione suggeriscono di approfondire l'analisi distinguendo tra coloro che sono alla ricerca di un primo lavoro (gli inoccupati), dai

disoccupati (quindi coloro che sono alla ricerca di una nuova occupazione). Le analisi che seguono si focalizzeranno pertanto sulla distinzione di queste due diverse forme di ricerca di lavoro, prendendo in esame la popolazione fra 18 e 64 anni¹. In tabella 3.2 è riportata la distribuzione percentuale delle persone in cerca di prima occupazione (inoccupati) e delle altre persone in cerca di nuova occupazione (disoccupati rispetto all'area geografica di residenza). Come illustrato in tabella, la distribuzione percentuale dei disoccupati è rimasta in proporzione pressoché stabile tra il 2011 e il 2022 e vede, come prevedibile, la maggiore concentrazione nel Mezzogiorno. Tale dinamica è confermata anche per gli inoccupati anche se, nei periodi considerati, è diminuita la percentuale nelle regioni meridionali (da 67,4% a 58,1%) ed è aumentata nel Nord-Est (da 6,6% a 11,7%).

Tabella 3.2 Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per area geografica di residenza, 2011 e 2022 (%)

	2011		2022	
	Disoccupati	Inoccupati	Disoccupati	Inoccupati
Nord-Ovest	18,8	12,8	17,5	15,1
Nord-Est	11,3	6,6	9,7	11,7
Centro	16,4	13,3	17,1	15,0
Sud e Isole	53,5	67,4	55,7	58,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Esaminando il titolo di studio delle persone in cerca (tabella 3.3) si può notare come la loro distribuzione si sia modificata nel tempo. Sembrerebbe, infatti, che sia cresciuta la percentuale di laureati e diplomati in cerca di lavoro. Tra gli inoccupati tale tendenza sembrerebbe essere superiore (la percentuale di inoccupati laureati è salita di circa 15 punti percentuali, passando dal 12,8% nel 2011 al 27,9% nel 2022). Sia questi cambiamenti, che il ridimensionamento della quota di persone in possesso della sola qualificazione media inferiore, sono connessi all'innalzamento del livello di istruzione medio della popolazione di riferimento, più accentuata fra quanti sono alla ricerca della prima occupazione, che risultano mediamente più giovani.

¹ Si noti che il disegno campionario di PLUS della rilevazione 2011 prevedeva come popolazione di riferimento quella fra i 18 e i 64 anni, mentre nel 2022 tale intervallo è stato ampliato arrivando a coprire le coorti fra 18 e 74 anni di età.

Tabella 3.3 Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per titolo di studio, 2011 e 2022 (%)

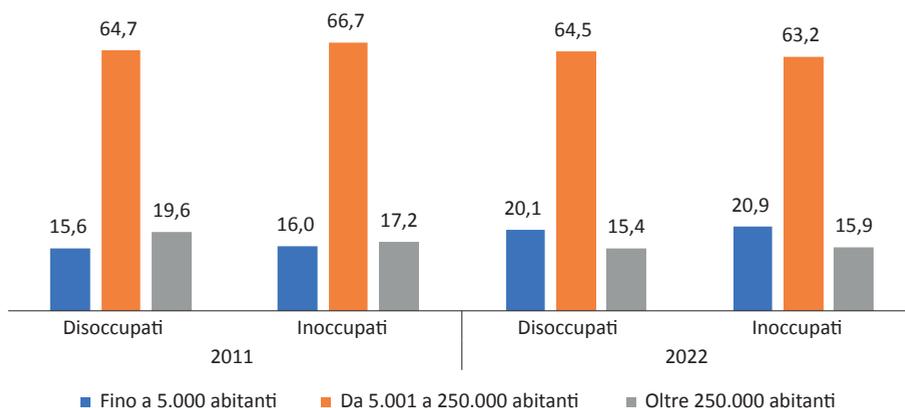
	2011		2022	
	Disoccupato	Inoccupato	Disoccupato	Inoccupato
Licenza media	50,5	44,0	37,8	18,0
Diploma	40,3	43,2	45,2	54,1
Laurea	9,2	12,8	17,0	27,9
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Risulta interessante osservare come si distribuiscano disoccupati e inoccupati rispetto all'ampiezza del territorio di residenza nel confronto temporale (figura 3.1). A tal proposito viene utilizzata la variabile che caratterizza l'ampiezza del Comune di residenza.

Dal confronto tra il 2011 e il 2022 si osserva come la distribuzione di inoccupati e disoccupati sia cambiata in parallelo: nel 2011 nei Comuni fino a 5.000 abitanti si concentrava il 15,6% dei disoccupati e il 16% degli inoccupati. Nel 2022 queste cifre sono salite rispettivamente al 20,1 e 20,9%. Parallelamente si sono ridimensionate le percentuali relative alle città al di sopra dei 250.000 abitanti, che per i disoccupati sono scese dal 19,6% al 15,4% e per gli inoccupati dal 17,2% al 15,9%. Le quote relative ai Comuni fra 5.001 e 249.000 sono rimaste quasi stabili.

Figura 3.1 Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per ampiezza del Comune di residenza in termini di abitanti, 2011 e 2022 (%)

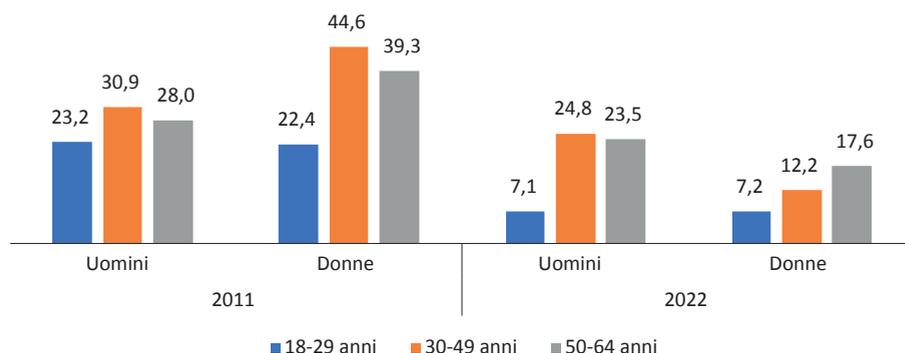


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Guardando alla distribuzione per classi di reddito netto familiare, dal confronto fra 2011 e 2022 emerge che in entrambi i gruppi diminuisce la quota di disoccupati e inoccupati che dichiarano fino a 1.000 e fra 1.001 e 2.000 euro, mentre aumenta la percentuale di quelli che dichiarano tra 2.001 e 3.000 e tra 3.001 e 5.000. Oltre al fisiologico effetto dell'inflazione rispetto ai valori immutati delle classi di reddito considerate tra i due anni, un'ulteriore possibile spiegazione è che nel 2022 chi si è trovato privo di occupazione, o non l'aveva ancora trovata, abbia potuto contare su sussidi più generosi, anche grazie ai provvedimenti straordinari presi dal Governo per far fronte agli effetti economici della pandemia da Covid-19. Occorre però segnalare che nel 2011 le risposte sono state caratterizzate da un'alta percentuale di 'non sa' o 'non risponde': 15,4% fra i disoccupati e 21,3% fra gli inoccupati. Tali percentuali nel 2022 si riducono invece rispettivamente allo 0,5% e 0,6%.

Dopo aver analizzato alcuni cambiamenti nelle caratteristiche dei disoccupati e degli inoccupati, sembra utile osservare se e come si siano modificati i tempi di ricerca di un lavoro. Nel periodo considerato, il tempo impiegato per trovare la prima occupazione è diminuito in modo significativo, sia per gli uomini che per le donne. In particolare, il tempo di ricerca del primo lavoro si è ridotto di circa un terzo per le persone di età compresa tra i 18 e i 29 anni, mentre per le altre fasce d'età l'abbassamento è stato meno marcato (figura 3.2). Questa dinamica conferma le maggiori difficoltà che i soggetti incontrano nel mondo del lavoro quando sono più maturi e lontani dalla conclusione del percorso scolastico. Tra le cause che hanno contribuito a tale significativa riduzione, occorre ricordare che i dati sull'occupazione del 2011 potevano essere ancora influenzati dalla forte crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008 e che ha avuto il noto impatto sul fronte occupazionale.

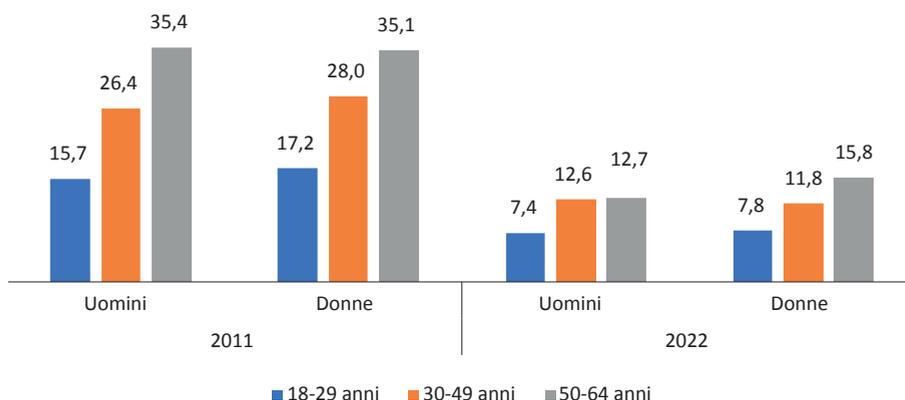
Figura 3.2 Tempo di ricerca (in numero medio di mesi) di un'occupazione tra gli inoccupati, per genere e classe di età, 2011 e 2022 (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Una situazione sostanzialmente simile si osserva per il segmento dei disoccupati (figura 3.3). In questo caso, infatti, i tempi di ricerca di nuova occupazione si presentano nel 2022 dimezzati rispetto al 2011 in tutte le classi di età, confermando le considerazioni fatte precedentemente riguardanti la crisi economica verificatasi a partire dal 2008. Com'è noto, il tasso di crescita del PIL era allora allo 0,4% e registrava flessioni negative. Fra il primo quadrimestre 2022 e il primo 2023 il nostro PIL è invece cresciuto dell'1,9%. Il tasso di disoccupazione ufficiale 15-64 era l'8,6% nel 2011, e sarebbe salito al 13% nel 2014, per poi ridiscendere gradualmente all'8,2% nel 2022. In tale contesto resta comunque evidente in entrambe le annualità la maggior difficoltà nella ricerca incontrata dalle classi di età più avanzata. Entrambe le annualità presentano dati superiori per le donne giovani, mentre la maggiore difficoltà di ricerca da parte delle lavoratrici è stata registrata fra le classi centrali nel 2011 e tra gli over 50 in entrambi i generi nel 2022.

Figura 3.3 Tempo di ricerca (in numero medio di mesi) di una nuova occupazione tra i disoccupati, per genere e classe di età, 2011 e 2022 (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

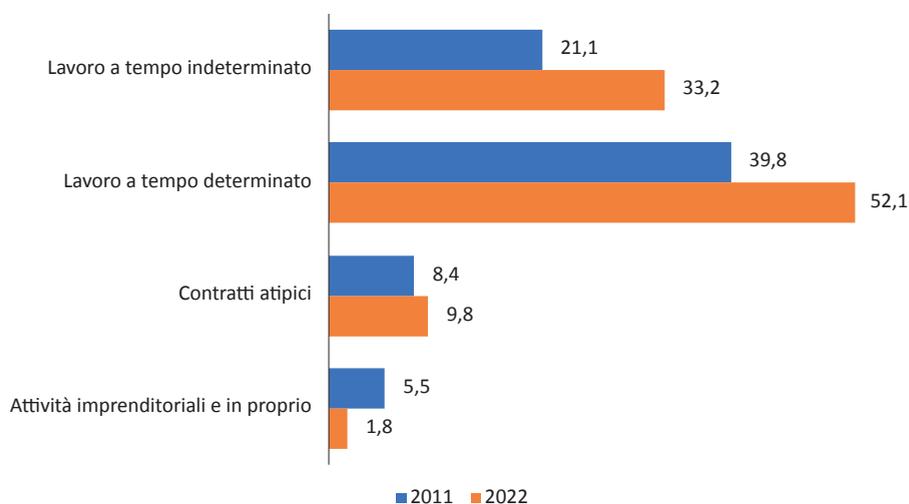
Nella fotografia della disoccupazione e dei suoi cambiamenti nel tempo, un utile elemento è quello del confronto dell'ultima posizione nel mercato del lavoro o nel sistema educativo e formativo ricoperta dai disoccupati. Nella figura 3.4 sono riportate le prime quattro tipologie 'contrattuali' che da sole coprono oltre il 78% delle posizioni occupazionali precedenti la disoccupazione nel 2011 e circa il 99% di quelle riferite al 2022.

Nel 2022 si conferma come i disoccupati provengano per la stragrande prevalenza da contratti da lavoratore dipendente a tempo determinato (52%), con una crescita di oltre 12 punti percentuali rispetto a quanto si registrava nel 2011. Al tempo

determinato seguono i lavoratori permanenti con un'incidenza del 33% e con un differenziale rispetto al 2011 anche in questo caso di 12 punti percentuali. Nel 2022 la somma delle posizioni a tempo determinato e indeterminato arriva a coprire quasi l'85% dei casi, contro una percentuale del 61% circa nel 2011.

I contratti atipici (quali il lavoro interinale, intermittente o le collaborazioni a vario titolo) restano praticamente stabili, variando dall'8,4% al 9,8%. Notevolmente ridimensionati invece i profili di tipo imprenditoriale o autonomo, che scendono dal 5,5% all'1,8%, soprattutto per via di un ridimensionamento delle posizioni a partita IVA.

Figura 3.4 Ultima posizione nel mercato del lavoro o nel sistema educativo e formativo dei disoccupati, 2011 e 2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Va sottolineato che l'invecchiamento della popolazione disoccupata e inoccupata può avere un impatto significativo sull'economia italiana. Le difficoltà nell'allocazione della forza lavoro possono influire sulla produttività complessiva e sulla crescita economica del Paese, mentre l'aumento delle spese pensionistiche e sanitarie per la popolazione anziana può mettere a dura prova le risorse finanziarie dedicate allo stato sociale.

Alcuni settori economici potrebbero essere maggiormente influenzati dal processo di invecchiamento degli inoccupati e dei disoccupati. Ad esempio, il settore manifatturiero spesso richiede competenze tecniche e aggiornate, che possono essere

meno presenti tra gli anziani disoccupati, mentre alcuni datori di lavoro possono preferire assumere lavoratori più giovani, ritenendo che siano più produttivi o più adattabili ai cambiamenti tecnologici. Appare quindi evidente quanto sia importante investire nell'aggiornamento delle competenze e favorire l'occupabilità degli adulti e degli anziani.

Affrontare queste sfide richiede un approccio integrato che comprenda politiche attive del lavoro, programmi di formazione e riqualificazione professionale mirati e una maggiore consapevolezza dell'importanza delle competenze e dell'esperienza degli anziani.

3.2 Canali di intermediazione e caratteristiche dei fruitori

Il questionario PLUS 2022 presenta un modulo specifico dedicato al collocamento pubblico e privato da sottoporre a tutto il campione, indipendentemente dalla condizione occupazionale. Alcune domande erano finalizzate a investigare, in relazione al periodo 2020-2022, le caratteristiche delle persone transitate presso Centri per l'impiego (Cpi), Agenzie o di somministrazione (c.d. di lavoro interinale) Società di ricerca e selezione del personale, Sindacati o organizzazioni datoriali, Consulenti del lavoro e Job center universitari/scolastici. Inoltre, il modulo prevedeva un affondo sui motivi dell'utilizzo di ciascun canale, distinguendo tra la ricerca di un lavoro o di un nuovo lavoro dall'aggiornamento di dati o del curriculum.

Nel Rapporto Inapp 2023 (Inapp 2023) è stato già in parte analizzato l'utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro. Come è evidenziato, i Centri per l'impiego e le Agenzie di somministrazione di lavoro rappresentano i canali che hanno riscosso 'maggiore' successo in termini di 'visite'. Complessivamente i Cpi sono stati 'visitati' da quasi 2,8 milioni di persone e le agenzie da poco più di 2,5 milioni, con una maggiore intensità nel 2021-2022 (in misura minore, come ipotizzabile, nel 2020). Inoltre, la ricerca di un lavoro o di una nuova occupazione costituisce la motivazione principale che spinge a utilizzare gli stessi, indipendentemente dal canale prescelto.

In questa sede ci si propone di studiare nello specifico alcune caratteristiche di quanti si sono recati, tra il 2020 e il 2022, presso i soli canali formali di ricerca di lavoro (mentre quelli informali sono oggetto di analisi del par. 3.3). In altre parole, qui si focalizza l'attenzione sugli utilizzatori della Rete dei servizi al lavoro così come disegnata dalla disciplina in materia. In termini sintetici, quest'ultima, superato il monopolio pubblico del collocamento a partire dalla fine degli anni Novanta, regola, dettandone le condizioni di accesso, l'intervento sul mercato dell'intermediazione di un certo numero di attori (pubblici e privati), che si aggiungono

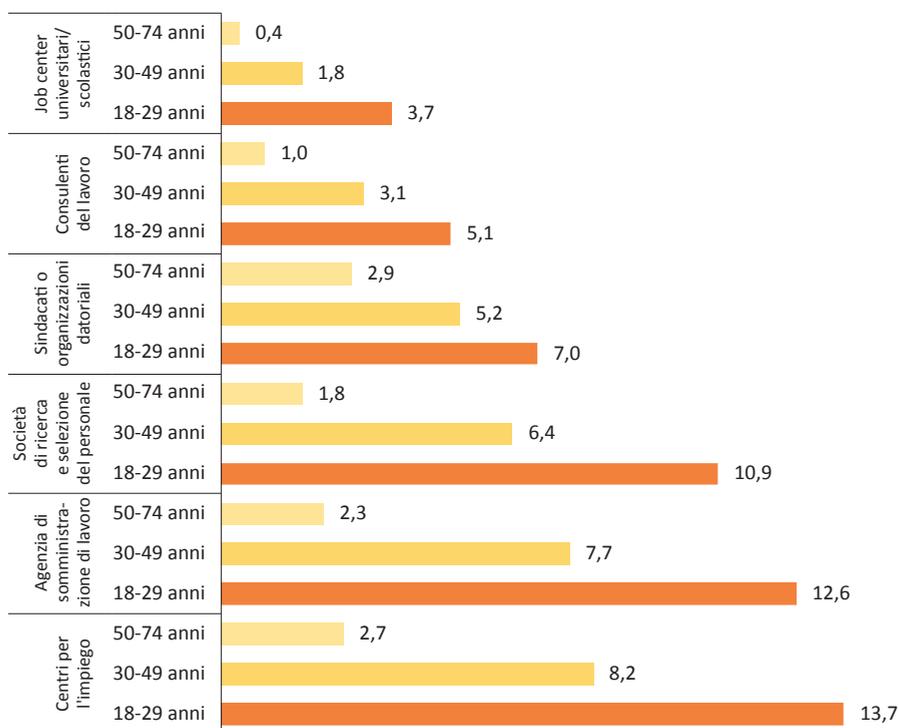
ai tradizionali uffici di intervento pubblico in quello stesso mercato, e cioè i Cpi, che originariamente erano uffici del Ministero del Lavoro, poi delle Province e ora delle Regioni.

Innanzitutto, i dati dell'Indagine PLUS mostrano che il genere è, in questo caso, una variabile pressoché neutrale: la differenza tra uomini e donne termini di quote percentuali degli utenti, è sempre scarsa, indistintamente dal canale considerato. Posto che, come anticipato, gli attori che da più tempo calcano la scena – e cioè Cpi e Agenzie di somministrazione – sono anche quelli preferiti in termini di utilizzo, è possibile osservare come si distribuiscano per classe di età gli individui fra i diversi canali della rete dei servizi al lavoro (figura 3.5). Partiamo dalla classe di età più alta (50-70 anni): l'incidenza maggiore (pari al 2,9%) si registra, seppur di poco, per sindacati e associazioni datoriali (il 2,7% si è recato presso un Cpi), uno degli attori il cui ingresso nel mercato della intermediazione è, relativamente, più recente (la Riforma Biagi del 2003) e anche tra i più travagliati, perché non tutte le organizzazioni collettive hanno accolto di buon grado, almeno all'inizio, questa 'nuova' funzione. Probabilmente su questa caratterizzazione anagrafica pesano anche le altre attività collaterali di servizio che queste organizzazioni, tradizionalmente, esercitano (si pensi ai Caf). Evidentemente l'incidenza più bassa, sempre per questa classe di età, si registra tra quanti si sono recati presso gli uffici collegati al mondo dell'istruzione (scuola e università), in quanto più anagraficamente lontani da quel mondo. Sul punto si ritornerà a breve.

La classe di età centrale (30-49 anni) preferisce i canali più consolidati, nell'ordine Cpi, Agenzie di somministrazione e Società di ricerca di personale (rispettivamente 8,2%, 7,7% e 6,4%). Come era lecito aspettarsi, nella classe di età in cui – si presume – è più alta la presenza di soggetti che affrontano transizioni *job to job* è più frequente il ricorso agli attori 'più forti' (istituzionalmente ed economicamente) nel campo della intermediazione.

D'altro canto, anche la classe di età più giovane (18-29) preferisce gli stessi attori: qui l'incidenza di utilizzo della componente giovanile per Cpi, Agenzie di somministrazione e società di ricerca di personale raggiunge anche soglie più alte (rispettivamente 13,7%, 12,6% e 10,9%). Per questa classe d'età va sottolineato il buon successo di utilizzo delle organizzazioni collettive (7%), che si collocano al quarto posto, ma soprattutto va rimarcato lo scarso appeal (3,7%) dei centri di orientamento/intermediazione del mondo dell'istruzione che faticano a diventare uno strumento di inserimento occupazionale, soprattutto di qualità (Bergamante e Canal 2018): se è ragionevole che chi sia più lontano anagraficamente da quel mondo non ricorra a questi attori, sarebbe al contrario lecito aspettarsi che l'incidenza nella distribuzione fosse maggiore per chi sta frequentando, o da poco tempo ha frequentato, quello stesso mondo.

Figura 3.5 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per età, popolazione 18-74 anni (%)

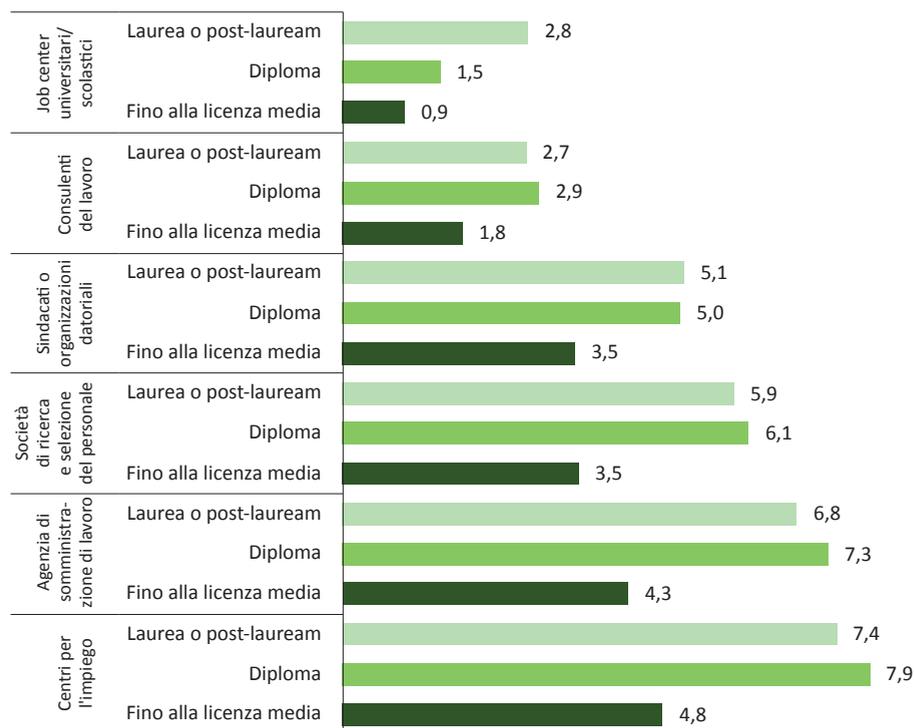


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Proprio per quanto appena detto, è interessante analizzare l'incidenza della variabile titolo di studio (figura 3.6). I possessori dei titoli più bassi (fino alla licenza media), ma anche i titolari di diploma seguono l'andamento fin qui visto: l'ordine di distribuzione premia gli attori più consolidati (nell'ordine Cpi, agenzie di somministrazione e società di ricerca di personale) e quindi i 'nuovi' attori (quelli regolati con la Riforma Biagi del 2003 e cioè, nell'ordine: organizzazioni collettive, consulenti del lavoro e *job center* dell'università e della scuola). Qui si segnala solo, a modifica della classifica attesa, che le organizzazioni collettive risultano appaiate con le società di ricerca (la quota percentuale è per entrambi pari al 3,5%) per i soggetti meno qualificati. Ma come si distribuisce la platea dei soggetti, invece, più qualificati (titolari di laurea o titolo post-laurea)? Anche in questo caso, in realtà, la 'classifica' delle incidenze è rispettata (i nuovi attori seguono i vecchi/forti), seppure, va segnalato un minimo scarto positivo (2,8% contro 2,7%), in fondo alla classifica, in favore dei *Job center* dell'istruzione rispetto ai consulenti

del lavoro. Peraltro, come già detto quando si sono osservate le quote per classi di età, era lecito aspettarsi che, anche per la variabile ora esaminata (i titolari di titoli di studio più alti) le percentuali premiassero in misura maggiore i centri di orientamento di scuole ed università.

Figura 3.6 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)

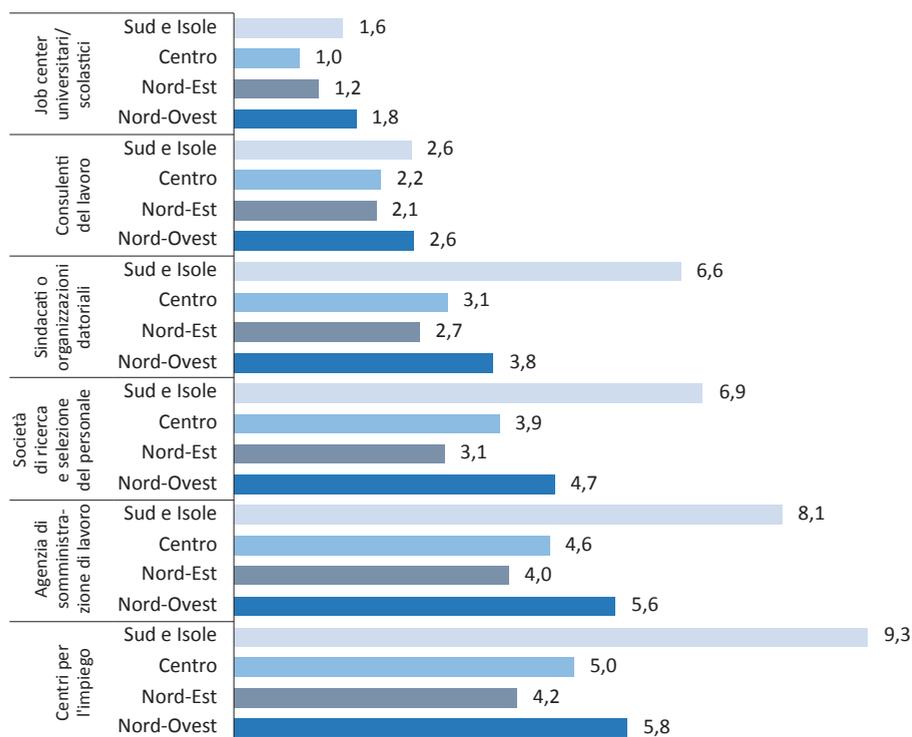


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Come il titolo di studio, anche la variabile territoriale (figura 3.7) non mostra peculiarità nell'ordine di incidenza tra i diversi attori della Rete: gli utenti della Rete dei servizi al lavoro preferiscono rivolgersi ai nodi non solo più diffusi sul territorio, ma anche riconducibili alle istituzioni specializzate in materia; solo in seconda battuta si rivolgono agli attori per così dire non specializzati, quelli cioè in cui le funzioni di intervento nel mercato del lavoro, si sono sviluppate accanto a una principale e tradizionale (la tutela del lavoro; la consulenza nella gestione del rapporto di lavoro e l'istruzione). Il dato territoriale però va rimarcato da un altro punto di vista, perché mostra la persistente pressione che, indistintamente,

subiscono tutti i punti della Rete collocati nel Mezzogiorno, in particolare i Cpi (l'incidenza qui è pari al 9%). Questa evidenza dovrebbe essere considerata in particolare in qualsiasi piano di potenziamento di questa Rete.

Figura 3.7 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per area geografica di residenza, popolazione 18-74 anni (%)



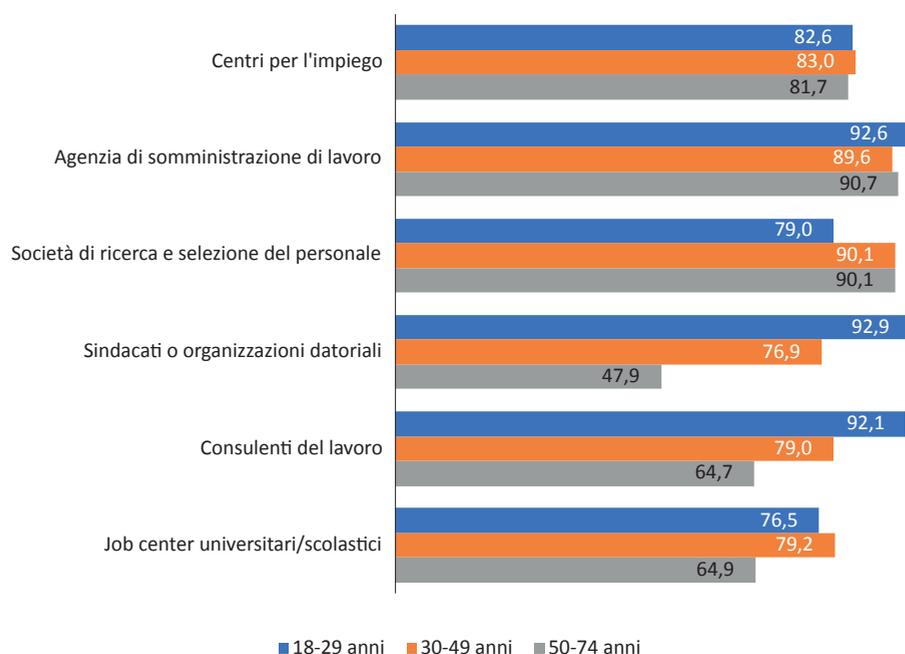
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Come anticipato, abbiamo analizzato altrove (Inapp 2023) le motivazioni che sorreggono la scelta di recarsi presso i diversi canali di ricerca di lavoro; posto che “la ricerca di un lavoro o di una nuova occupazione”, appunto, è la ragione prevalente, le analisi che seguono si concentrano sull'incidenza di questo motivo, con la finalità di approfondire le caratteristiche degli utenti (figura 3.8)².

² In questo grafico sono presentate le sole incidenze riferite alla motivazione “per trovare un lavoro o un nuovo lavoro”; il complemento a 100 è dato dalla motivazione “per aggiornare i dati o il curriculum” qui non inserita.

Tra coloro che si affacciano al mercato del lavoro (classe 18-29 anni), l'incidenza più alta si registra (93%), in maniera inattesa, tra gli utenti giovani che si recano presso le organizzazioni collettive; incidenze in linea con quest'ultima riguardano anche le Agenzie di somministrazione e consulenti del lavoro. È interessante evidenziare, dall'altro lato, che le incidenze più basse si registrano per le istituzioni educative (76,5%), società di ricerca e selezione (79%) e i Cpi (83%). Alcuni attori in particolare come le Scuole e le Università e i Cpi sono, per così dire, più multi-tasking di altri: la funzione di *matching* è di rilievo, ma anche altre rientrano nel loro *core business*, si pensi all'orientamento per le Scuole e Università o a quella della registrazione dei disoccupati per i Cpi che rende difficile, ma soprattutto ingannevole una valutazione dell'efficienza riferita al solo impatto occupazionale (Bergamante e Marocco 2014).

Figura 3.8 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un lavoro o un nuovo lavoro per classi di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

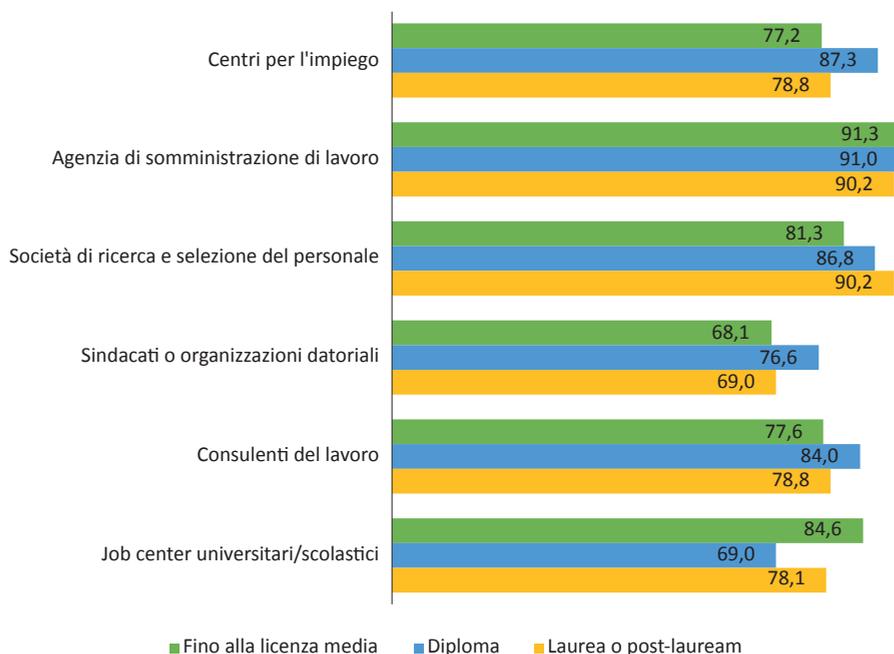
Per la classe di età centrale l'incidenza maggiore della motivazione indagata si registra presso gli attori for profit specializzati in materia (agenzie di somministrazione e società di ricerca e selezione intorno al 90%) ed è appena più bassa

per i Cpi (83%). In altre parole, chi, presumibilmente per ragioni anagrafiche, è/era da più tempo nel mercato del lavoro, preferisce questi attori nel processo di ricerca di nuova occupazione. Questa evidenza è confermata se si considera che l'attore per cui si registra la percentuale più bassa (77%) e riferita alle organizzazioni collettive che, chiaramente, sono visitate da questa platea di soggetti, anche per usufruire di altre, consolidate, funzioni. D'altro canto, il dato è confermato anche per la classe di età più avanzata (48%): meno della metà di coloro di età compresa tra 50 e 74 anni indica nella ricerca di lavoro la motivazione principale per cui si recano presso questo attore, mentre quote più alte (pari al 65%) si registrano nel caso delle istituzioni educative. L'incidenza della motivazione sale solo quando i soggetti di questa classe di età si rivolgono ad Agenzie di somministrazione, società di ricerca (rispettivamente 90,7% e 90,1%) e Cpi (81,7%).

È interessante osservare (figura 3.9) come varia la distribuzione dell'incidenza della motivazione osservata tra i canali a secondo del titolo di studio posseduto. Prima di entrare nel dettaglio, si segnala come il titolo di studio, di fatto, non rappresenti una discriminante tra quelli che si rivolgono alle Agenzie di somministrazione e, infatti, al di là del livello d'istruzione la quota è sempre largamente maggioritaria (sempre attorno al 90%).

Nel merito, tra i soggetti con titoli più bassi, la motivazione è nettamente prevalente quando si tratti dei canali for profit (in particolare le agenzie di somministrazione e società di ricerca, ma anche, in misura inferiore, consulenti del lavoro). È interessante il caso dei job center delle scuole: "la ricerca di un lavoro o di una nuova occupazione" raggiunge tra i soggetti con basso livello d'istruzione quote paragonabili, se non superiori, a quelle registrate presso i canali privati (quasi 85% contro, ad es., all'81% delle società di ricerca e selezione). La prevalenza di tale motivazione risulta meno netta per gli altri attori. Anche tra i diplomati si conferma l'incidenza maggiore della motivazione per i canali *for profit* (all'84% ad es. anche per i consulenti del lavoro). Qui va comunque segnalato il caso dei Cpi, secondi della classifica: in questo caso la quota, tra i diplomati, si distacca di pochi punti percentuali da quella ricorrente per le Agenzie di somministrazione (87% contro 91%). Si conferma poi, anche per i soggetti più istruiti, l'ordine fin qui visto (la ricerca di lavoro costituisce la motivazione nettamente più ricorrente se ci si rivolge ad attori privati), ma va rimarcata l'alta incidenza della motivazione osservata che si registra presso i job center delle istituzioni educative. La quota, in questo caso, quasi eguaglia quella che si registra presso i Cpi (78,1% contro 78,8%).

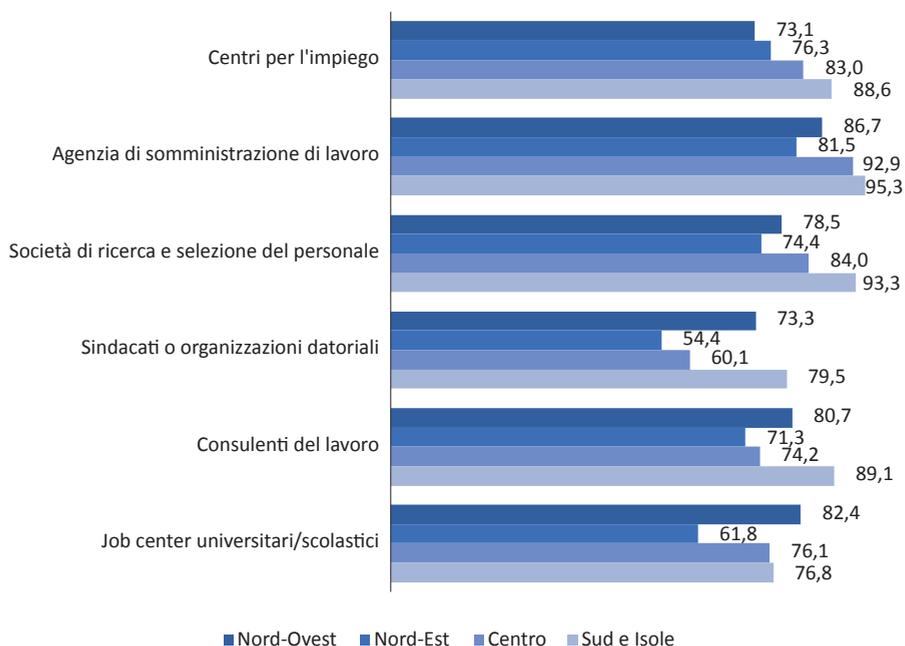
Figura 3.9 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un nuovo lavoro per titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La ricerca di lavoro è infine la motivazione nettamente prevalente tra i soggetti residenti nel Mezzogiorno, indistintamente dall'attore cui ci si rivolge (figura 3.10). Ancora una volta l'evidenza è sintomatica delle caratteristiche soggettive che connotano quegli utenti e le difficoltà con cui si confronta la Rete dei servizi al lavoro di quelle aree territoriali. Quanto ai job center universitari o scolastici, si segnala un utilizzo superiore tra coloro che risultano residenti nel Nord-Ovest, potenzialmente influenzato dalle maggiori quote di popolazione che si laureano in questi territori.

Figura 3.10 Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un lavoro o un nuovo lavoro, per area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Le analisi sopra commentate sembrano dunque evidenziare alcune tendenze in atto della Rete dei servizi al lavoro.

In primo luogo, lo sviluppo diseguale, o perlomeno la specializzazione funzionale degli attori di questa rete. Senza ripetere quanto sopra osservato, alcune caratteristiche soggettive degli utenti, in particolare età anagrafica e titolo di studio, sembrano incidere in modo diverso a seconda dell'attore considerato.

In secondo luogo, va rimarcata la condizione in cui si dibattono i nodi del Sud Italia: la pressione nei loro confronti è più forte ed è soprattutto spinta dalla ricerca di occupazione.

3.3 I canali di ricerca e l'occupazione per disoccupati e inattivi: un confronto a dieci anni di distanza

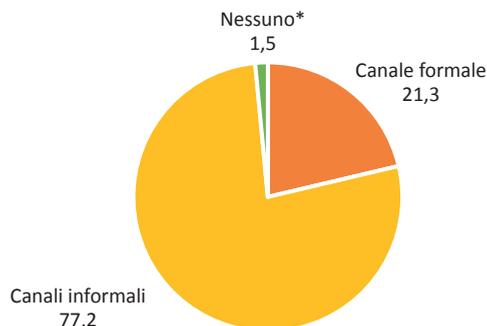
Già in precedenza (si veda ad es. Inapp 2022a) abbiamo focalizzato l'attenzione sui canali di intermediazione. In questo paragrafo per avvicinare nel tempo l'angolo di visuale, abbiamo selezionato gli individui che risultavano inattivi e disoccupati nel 2021 e che invece risultano occupati nel 2022 (cfr. par. 1.2). Laddove possibile gli esiti sul panel 2021-2022 sono confrontati con gli esiti del panel 2010-2011. Per questa specifica platea abbiamo verificato quali canali hanno portato all'occupazione distinguendo tra canali formali e informali, seguendo lo schema seguente.

Schema 3.1 Classificazione dei canali di ricerca

Canali formali	Canali informali
<ul style="list-style-type: none">• Centri per l'impiego• Agenzie di somministrazione• Società di ricerca e selezione del personale e Consulenti del lavoro• Scuole, Università e Istituti di formazione• Sindacati e organizzazioni datoriali• Stage, tirocinio, pratica professionale o esperienze lavorative legate alla scuola o alla formazione• Concorsi pubblici	<ul style="list-style-type: none">• Amici, parenti, conoscenti• Lettura di offerte di lavoro sulla stampa• Attraverso contatti all'interno dell'ambiente professionale• Auto candidature• Iniziative legate all'avvio di una attività autonoma• Utilizzo di APP/Social Network per la ricerca di lavoro

I dati (figura 3.11) mostrano che tra il 2021 e il 2022 solo il 21,3% degli ingressi di disoccupati e inattivi è intermediato dai canali formali (oltre il 77% invece da canali informali). Questo dato, già basso, mostra una ulteriore diminuzione rispetto a quanto rilevato per il panel 2010-2011, nell'ambito del quale a trovare lavoro attraverso questi canali era stato il 23,5% (e con i canali informali il restante 76,5%). Continua, cioè, a prevalere in misura troppo accentuata l'informalità, con i danni, più volte rimarcati (Inapp 2023; Bergamante e Marocco 2014), che si riverberano fuori e dentro i rapporti di lavoro così creati. Osservando alcuni dettagli dell'entrata in occupazione tra il 2021 e il 2022 della popolazione in esame, tra i canali informali, la voce 'Auto candidature', da sola, ha una percentuale pari al 36,4% e 'Amici, parenti e conoscenti' del 26,2%. Sempre tra questi, si rileva inoltre che il 12,6% degli occupati del 2022 hanno trovato lavoro attraverso l'utilizzo di APP/Social Network' per la ricerca di lavoro (es. LinkedIn, Indeed, Facebook).

Figura 3.11 Canali utilizzati da inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2021 e il 2022 (%)



Nota: *dato statisticamente non significativo.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

D'altro canto, come in tutti gli ambiti dell'agire umano, anche nel campo dell'intermediazione oramai la *Rete* ha un ruolo chiave: infatti una quota elevatissima (l'84%) tra coloro che risultavano inattivi e disoccupati nel 2021 e occupati nel 2022 dichiara di averla utilizzata nella ricerca di lavoro. Tra quelli che dichiarano di aver utilizzato la *Rete* per trovare un'occupazione, l'indagine permette anche di verificare la piattaforma prescelta. È interessante rimarcare la presenza di note piattaforme nate con finalità diverse da quelle di incrocio domanda offerta di lavoro (si pensi in particolare a Facebook, indicata dal 36% di coloro che hanno utilizzato la *Rete* a fini occupazionali), a dimostrare la capacità di questi attori di evolversi e diversificare la propria attività, replicando nel metaverso l'intero spettro della vita non solo sociale, ma anche economica di chi li frequenta. Discorso diverso va fatto su LinkedIn, indicato da circa due terzi degli intervistati (63%): questa piattaforma nasce proprio con l'intento di stringere relazioni nell'ambito più ristretto della comunità professionale di appartenenza e prevede specifici servizi – a pagamento – di incrocio tra domanda e offerta di lavoro. Infatti, candidati e aziende alla ricerca di personale piuttosto che accedere all'account di tipo *Free*, possono sottoscrivere quello *Premium*, che consente di usufruire di servizi, in questo caso tecnologicamente avanzati, alcuni dei quali tipicamente erogati da agenzie di intermediazione³. Questa evenienza, e in particolare quando siano i lavoratori a

³ In particolare, consultando il sito della piattaforma si evince che, lato lavoratori, l'account *Premium Career* permette di: "contattare direttamente il selezionatore di personale o l'inserzionista"; "sapere chi ha visto il profilo"; "confrontare il proprio profilo con quello di altri candidati"; "candidarsi per le posizioni in cui hai un vantaggio rispetto ad altri aspiranti lavoratori"; "navigare in maniera anonima"; "usufruire di corsi online volti ad ottenere nuove competenze in un determinato settore"; "creare un curriculum ottimizzato basato su parole chiave pertinenti e ricercate"; "prepararsi adeguatamente alle

pagare per accedere a tali servizi, apre non poche e delicate questioni di legittimità, posto che l'ordinamento internazionale (art. 7, Convenzione OIL n. 181/1997), e quindi domestico (art. 11, D.Lgs. n. 276/2003), vietano agli operatori privati di collocamento di lucrare sui servizi resi ai lavoratori che, di regola, devono essere invece prestati a titolo gratuito. È evidente che, una volta qualificata – almeno in parte – l'attività di questa piattaforma come attività di intermediazione in senso stretto, i servizi offerti a titolo oneroso nei confronti dei lavoratori dovrebbero essere ritenuti *contra legem* (De Stefano e Wouters 2020). Questo caso ci pare esemplificativo del ritardo oramai siderale accumulato dalla disciplina relativa all'intervento degli operatori privati nel mercato della intermediazione contenuta nella Riforma Biagi del 2003 che meriterebbe una riscrittura.

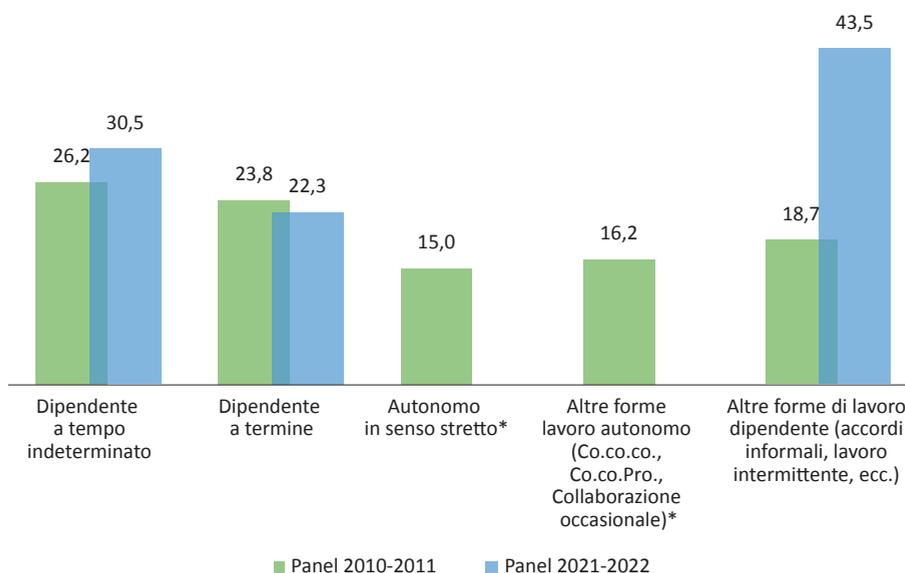
Per caratterizzare meglio la qualità dell'occupazione che inattivi e disoccupati hanno trovato tra il 2021 e il 2022, si propone un raffronto con le risultanze relative allo stesso collettivo di disoccupati e inattivi che ha trovato lavoro tra il 2010 e il 2011. Rispetto al settore economico, i 'nuovi' entrati nel 2022 sono occupati principalmente nel commercio e ristorazione (50,7%) e nei servizi (37,2%) che insieme raggiungono l'87,9% del totale (per industria e agricoltura i dati non sono riportati perché non significativi); residuali quindi gli inserimenti negli altri ambiti produttivi. Dal panel 2010-2011 ne usciva una fotografia diversa in cui primi erano i servizi con il 52,4% e secondo il commercio e ristorazione con il 20,4%; nell'industria veniva occupato quasi il 17% del totale. In sostanza sono due i settori trainanti delle nuove occupazioni, che nel corso degli ultimi anni si passano il testimone, rendendo piuttosto chiara la china produttiva del nostro Paese. L'ultima staffetta poi – dai servizi al commercio e ristorazione – certifica che il rimbalzo occupazionale post Covid si è verificato proprio nei settori penalizzati dal lockdown.

Risulta interessante osservare anche la forma contrattuale dei nuovi ingressi in occupazione nel 2022 e confrontarla con quella relativa al 2011. La tipologia contrattuale, almeno in parte, sembra essere legata, al settore economico in cui si svolge la 'nuova' attività lavorativa: le "Altre forme di lavoro dipendente" (che ricomprendono chi non conosce il proprio contratto, gli accordi non formali, il lavoro intermittente ecc.) raccolgono il 43,5% degli occupati tra 2021 e 2022 (figura

domande frequenti poste dai responsabili per le assunzioni". Sebbene la disciplina vigente si dimostri, per così dire, non al passo con la tecnologia, sicché molte delle attività sopra elencate non sembrano rientrare nella nozione positiva di 'intermediazione' (art. 2, lett. b, D.Lgs. n. 276/2003), al contrario le ultime tre delle stesse sembrano rientrarvi (in particolare nelle attività di 'orientamento professionale' e quella di "progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo"). Questo nucleo di attività (di fatto di intermediazione) appare allora svolto in assenza della autorizzazione, il che implicherebbe la comminazione di specifiche sanzioni penali (art. 18, 1°co). Peraltro – per quanto si dirà più avanti – ove anche la piattaforma fosse dotata di autorizzazione, l'*account Premium Career* dovrebbe ritenersi comunque vietato, in quanto implica un compenso a carico del lavoratore, comportamento punito, ancora una volta, con specifiche sanzioni penali (art. 18, 4° co.).

3.12), e sembrano, soprattutto nella componente “accordi informali”, caratterizzare i rapporti di lavoro all’interno del commercio e, principalmente della ristorazione, in cui, come detto, ricade la maggior parte degli ingressi in occupazione nel biennio analizzato. Per il panel 2010-2011, la forma contrattuale più rappresentativa era invece il contratto a tempo indeterminato (26%), seguito a breve distanza da quello a termine; le altre forme di lavoro raccoglievano circa il 19%. Emerge inoltre anche una maggiore incidenza di contratti a tempo indeterminato tra i nuovi ingressi nel 2021 e il 2022 rispetto a quanto si registra per il panel 2010-2011. Poche differenze tra i due panel, invece, si registrano rispetto al tempo determinato.

Figura 3.12 Tipologia di rapporto di lavoro dei nuovi ingressi in occupazione di inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2010 e il 2011 e tra il 2021 e il 2022 (%)



Nota: *dato statisticamente non significativo per il panel 2021-2022.

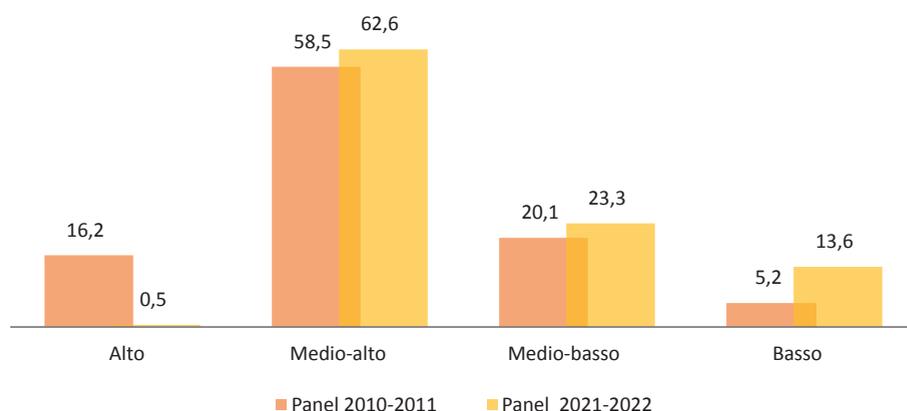
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

Guardando al regime orario di lavoro, oltre il 78% dei ‘nuovi’ lavoratori al 2022 ha un contratto full-time, con una differenza di quasi 11 punti percentuali in meno rispetto all’88,6% che si registra nelle stime riferite a tutti gli occupati del 2022 (cfr. par. 1.1). Su tale aspetto sembra rinvenibile un certo miglioramento rispetto a quanto evidente per il panel 2010-2011 nel quale si registrava una quota di full-time del 66,9%.

Accanto a questi elementi oggettivi che qualificano le attività lavorative dei nuovi ingressi nell’occupazione (settore, tipologia contrattuale e regime orario), sembra

utile far riferimento a una delle varie dimensioni soggettive che è considerata una sorta di variabile ‘sentinella’ del benessere sul lavoro. Si tratta della soddisfazione sul lavoro che, oltre ad essere una componente fondamentale per spiegare le ‘sensazioni’ individuali, è spesso un fattore importante che può essere direttamente collegato alla produttività lavorativa. Inoltre, la soddisfazione rappresenta anche una variabile chiave perché può avere riflessi nelle scelte degli individui sul lavoro e addirittura sull’intenzione di dimettersi (cfr. par 3.4). Tra gli occupati nei due diversi periodi, i livelli medi di soddisfazione non sono particolarmente dissimili (figura 3.13), ma la vera differenza ricorre tra elevata e bassa soddisfazione. Se per il panel 2010-2011 la quota di altamente soddisfatti era al 16,2% per il panel 2021-2022 tale valore scende a meno dell’1% e al contrario una bassa soddisfazione sale dal 5,2% del 2010-2011 a quasi il 14%.

Figura 3.13 Livello di soddisfazione per le condizioni di lavoro dei nuovi ingressi in occupazione di inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2010 e il 2011 e tra il 2021 e il 2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2010-2011 e panel 2021-2022

L’analisi svolta permette di confrontare la nuova occupazione (o comunque di coloro che erano inattivi e disoccupati) a ridosso delle due più rilevanti crisi globali recenti: la *great recession* e la pandemia. Entrambe, seppur differenti per effetti sul mercato dei prodotti e servizi, intensità e repentinità, sono state esogene al mercato del lavoro, ma su questo hanno avuto effetti drammatici. Il confronto tra i panel mostra similitudini e differenze.

L’informalità, nella ricerca e nel reperimento del lavoro, è una costante. Neanche nei momenti di crisi, fase in cui il controllo pubblico, dovrebbe essere auspicabilmente più penetrante per orientare, sostenere e correggere le imperfezioni di mercato, i canali formali riescono a smarcarsi da una soglia critica (attorno al

20%) di intermediazione. La vera novità recente riguarda il mezzo e non il risultato: l'informalità continua a prevalere, ma ora anche grazie alla irrefrenabile ascesa dell'utilizzo, non regolato, della tecnologia.

La nuova occupazione a ridosso dell'ultima crisi è stata nei settori più colpiti dal lockdown (commercio e ristorazione) e vede il prevalere dell'informalità anche dal punto di vista della tipologia contrattuale e il full-time. Positivamente, il confronto con la nuova occupazione del panel di dieci anni prima mostra però un aumento del lavoro a tempo indeterminato, il che, probabilmente, pesa anche sul prevalere del regime orario a tempo pieno appena segnalato. La differenza forse è da attribuirsi alle caratteristiche diverse delle crisi: l'ultima è stata molto più repentina, sicché, appena è stato possibile, l'occupazione che non si era riusciti a *congelare* tramite la Cassa integrazione guadagni (cfr. par. 1.4), è stata immediatamente ripristinata. Infine, senza gerarchizzare quali di queste caratteristiche della nuova occupazione pesi di più, comunque, un'evidenza rimane. I nuovi occupati del 2021-2022, rispetto a quelli del 2010-2011, esprimono un minor benessere sul lavoro (cresce la bassa soddisfazione e diminuiscono quelli altamente soddisfatti). Difficile stabilire, viste le specificità intrinseche dell'indicatore, se il calo dipenda da motivazioni soggettive o dalle caratteristiche del lavoro reperito (o magari da un effetto congiunto), tuttavia, la questione sollecita risposte. Queste possono essere articolate non solo sul piano non rinviabile della regolazione dei rapporti di lavoro (anche a livello collettivo), ma anche su quello del controllo del mercato. Investire su servizi di orientamento alle transizioni, oltre che diminuire il peso dell'informale, potrebbe contribuire a permettere scelte consapevoli di chi si trova ad affrontare un mercato del lavoro sempre più complesso e migliorare, una volta reperita l'occupazione, il benessere percepito.

3.4 Intenzione di dimettersi e qualità dell'occupazione

Nel corso del 2023, i dati amministrativi (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 2023) diffusi sui rapporti di lavoro cessati per dimissioni volontarie⁴ hanno acceso il dibattito, anche nel nostro Paese, sul tema della *great resignation*. In Europa e in Italia, tuttavia, il fenomeno presenta ancora troppi chiaroscuri che suggeriscono di riflettere più in termini di *transition* che di *resignation* (Eurofound 2023; Inps 2023). Al riguardo l'Inps (2023), pur sottolineando l'evidenza numerica delle dimissioni volontarie nel 2022 (aumentate del 26% rispetto al 2019), attraverso

⁴ Nello specifico i casi di dimissione previsti negli archivi amministrativi sono: giusta causa, durante il periodo di prova, giusta causa o giustificato motivo durante il periodo di formazione, recesso con preavviso al termine del periodo formativo.

L'analisi dei tassi di ricollocazione⁵ ha evidenziato come in Italia sia più opportuno parlare di *'reshuffle'* piuttosto che di *resignation* (ivi). Il tasso di ricollocazione dei dimessi del 2022 è infatti del 66,9%, ma è anche piuttosto allineato con quello del 2019 (63,2%). L'elemento degno di approfondimento riguarda, forse, la diversa capacità dei settori di attività economica di trattenere e/o ricollocare gli occupati. Al riguardo, i dati PLUS dell'edizione 2022 consentono di considerare le ragioni alla base delle ipotetiche dimissioni, utilizzando la lente della qualità dell'occupazione. Nello specifico, è possibile osservare coloro che negli ultimi dodici mesi hanno dichiarato di aver pensato di smettere di lavorare e caratterizzarli in base ad alcuni elementi che descrivono il lavoro che svolgono.

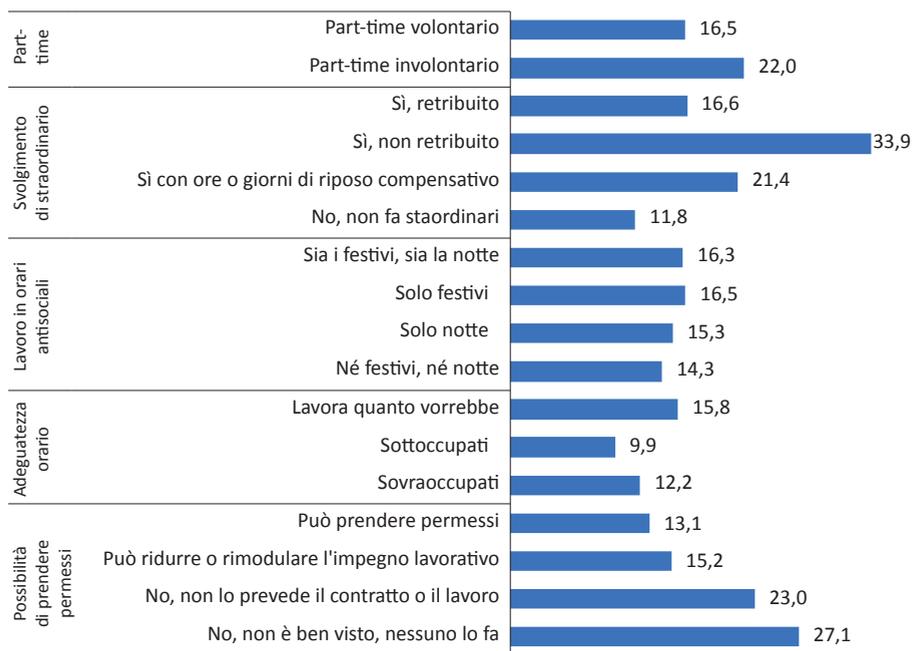
Nel complesso si tratta di oltre 3,3 milioni di persone tra i 18 e i 74 anni, il 14,6% degli occupati, di cui il 13,5% opterebbe per tale scelta solo se conseguisse altre forme di reddito o introiti (ad esempio un'eredità o una vincita alla lotteria), mentre 1,1% sarebbe disposto a farlo pur dovendo affrontare una riduzione del proprio tenore di vita (Inapp 2023). Disaggregando il dato totale per le principali caratteristiche demografiche e del lavoro si evidenziano, da un lato le maggiori quote fra i giovani (19,4%) e i diplomati (19% a fronte dell'8% dei laureati); dall'altro quote più alte fra coloro che hanno redditi bassi (20% di chi ha un reddito lordo annuale fino a 15.000 euro) e fra gli occupati nelle professioni non qualificate (23%). All'opposto, l'intenzione di lasciare il lavoro è meno diffusa nel settore pubblico (9,4%), fra gli autonomi (12,2%) e fra coloro che sono impegnati in organizzazioni con più di 250 addetti (12,4%) (Inapp 2023).

Un elemento utile ad approfondire il fenomeno, evidenziato a livello europeo nel periodo post pandemico, è la flessione della soglia di tolleranza, da parte degli occupati, nei confronti dei lavori e dei settori di bassa qualità. Eurofound (2023) ha intercettato tre settori che si contraddistinguono per le basse retribuzioni, l'elevata *job insecurity* e la minore qualità dell'ambiente di lavoro: commercio all'ingrosso e al dettaglio; servizi di alloggio e ristorazione; agricoltura, silvicoltura e pesca. In tali settori si sono registrate le maggiori perdite occupazionali negli ultimi due anni. D'altro canto, si tratta di comparti che offrono impieghi precari e scarsamente garantiti, poco appetibili anche nella fase di reclutamento (ivi). I dati dell'Indagine Inapp-PLUS mostrano che le quote più elevate di lavoratori propensi a dimettersi (oltre il 21%) si riscontrano nei settori (a eccezione dell'agricoltura) in cui vi è anche la maggiore concentrazione di occupati. Per comprendere meglio quanto le condizioni e la qualità del lavoro, al di là del settore, possano far abbracciare l'ipotesi di smettere di lavorare, sono stati considerati alcuni aspetti che afferiscono a diverse dimensioni della qualità del lavoro (Canal *et al.* 2023). Nella dimensione ergonomica, che riguarda i bisogni di benes-

⁵ Al riguardo, per un approfondimento di carattere metodologico, si rimanda al capitolo 1 del XXII Rapporto annuale Inps (2023).

sere psicofisico del lavoratore, l'articolazione del tempo di lavoro è un elemento essenziale nella determinazione delle condizioni di lavoro. La definizione (full-time o part-time), la modulazione (orario a turni, orario straordinario), ma anche la flessibilità o l'antisocialità (lavoro notturno o nei giorni festivi) del tempo di lavoro possono di fatto qualificare al meglio, o al peggio, la quotidianità degli occupati. Osservando, nel dettaglio, tra coloro che hanno pensato di dimettersi per alcune caratteristiche del tempo di lavoro (figura 3.14) si rileva che, quando l'impegno extra richiesto al lavoratore non è retribuito, come nel caso dello svolgimento di ore di straordinario, aumenta considerevolmente l'intenzione di dimettersi (33,9%) e nonostante si abbia accesso a ore o giorni di riposo compensativo (21,4%). Ciò accade anche nel caso contrario, ovvero quando si è impegnati meno ore, con contratti part-time, soprattutto se di carattere involontario (22%); e fra coloro che svolgono un impiego che prevede di lavorare nei cosiddetti orari antisociali (festivi e notturni). Allo stesso tempo, chi non ha la possibilità di accedere a forme di flessibilità, utilizzando permessi orari in caso di necessità familiari, dichiara in quota maggiore rispetto al dato medio l'intenzione di dimettersi (23%), soprattutto se la flessibilità è prevista, ma non è contemplata nella 'cultura organizzativa' (27,1%).

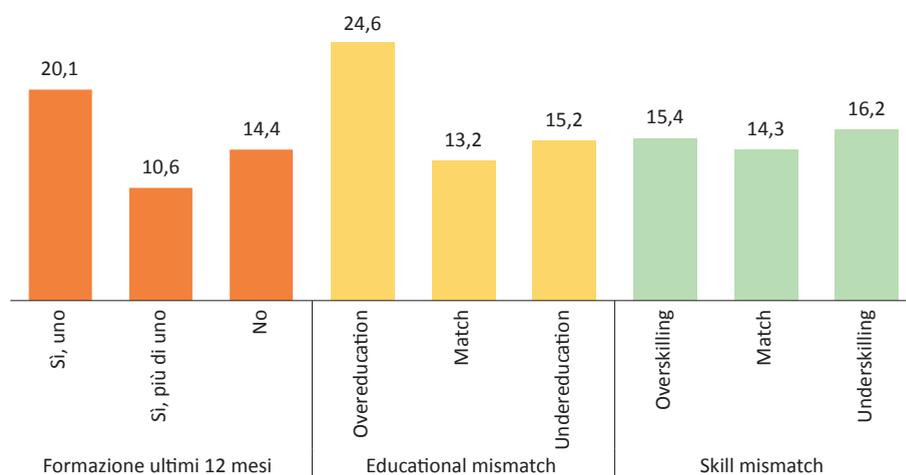
Figura 3.14 Incidenza dell'intenzione di dimettersi per caratteristiche del tempo di lavoro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Un'ulteriore dimensione in grado di qualificare il lavoro e utile per approfondire l'analisi, è quella della complessità (ivi). Quest'ultima considera l'impegno lavorativo, non tanto in termini di tempo, quanto rispetto all'utilizzo delle proprie conoscenze e competenze. Semplificando, è la dimensione legata al grado di complessità richiesto per lo svolgimento delle proprie funzioni o mansioni, all'interno della quale è cruciale l'allineamento fra le conoscenze (*education*), le competenze (*skills*) e le attività che si svolgono (sul tema del mismatch cfr. par. 4.1). A tal fine, quindi, è essenziale avere la possibilità di accedere a percorsi di aggiornamento e potenziamento delle proprie abilità e capacità. Osservando i dati dell'Indagine Inapp-PLUS si evidenzia che l'eccessiva qualificazione è l'elemento che più caratterizza i soggetti propensi alle dimissioni (24,6%) (figura 3.15). Allo stesso tempo, le quote di occupati intenzionati a lasciare il lavoro *undereducated* e *underskilled* superano il 15%. Inoltre, coloro che hanno frequentato corsi di formazione negli ultimi dodici mesi paiono più propensi a mantenere l'impiego solo nel caso in cui ne abbiano svolto più di uno. D'altro canto, come è stato già evidenziato (Inapp *et al.* 2022), il nostro Paese si caratterizza per un basso ricorso all'attività formativa. La tendenza prevalente nelle imprese è quella di svolgere pochi corsi e di carattere soprattutto obbligatorio, come quelli relativi alla sicurezza sul lavoro, all'igiene e alla protezione ambientale (Inapp *et al.* 2022; cfr. par. 4.2). Forse, proprio per tale motivo, le quote di scoraggiati intenzionati a dimettersi, sono maggiori fra coloro che hanno frequentato un solo corso (20%), rispetto a chi non ha fatto alcuna formazione (14,4%) (figura 3.15)

Figura 3.15 Incidenza dell'intenzione di dimettersi per partecipazione ad attività formative e mismatch (%)

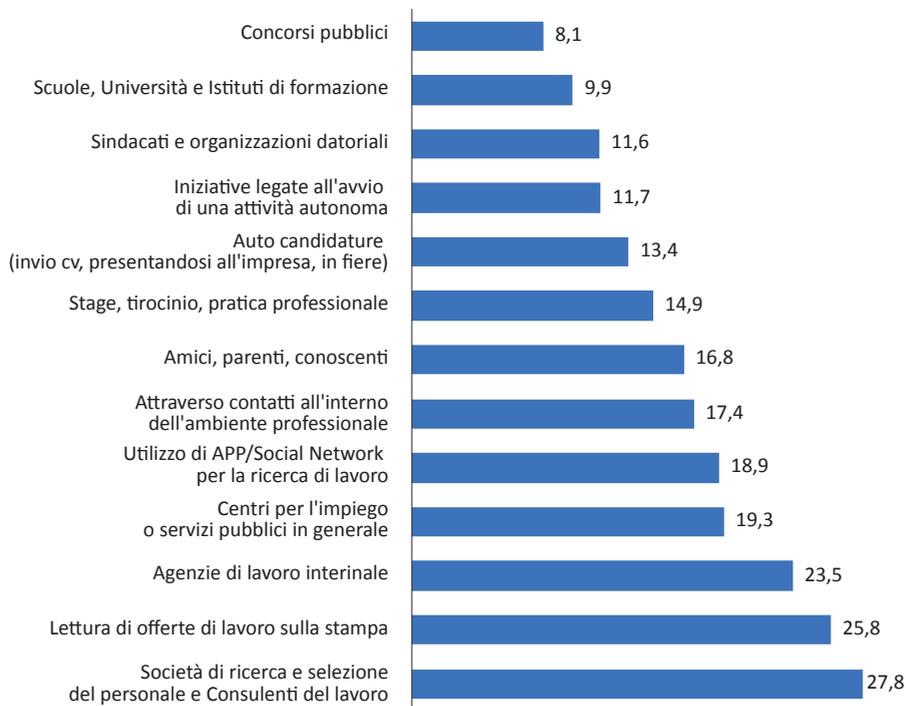


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se è vero che un'offerta formativa ricca e varia che preveda la possibilità di partecipare a più di un corso l'anno possa sostenere i lavoratori nei percorsi di sviluppo e ridurre fenomeni di skill mismatch, trattenendo e fidelizzando i lavoratori, può essere utile osservare se anche le modalità d'ingresso al lavoro possono incidere in tale senso. Le analisi sui canali d'accesso al lavoro hanno più volte evidenziato quanto questi ultimi possano influire in termini di qualità dell'occupazione (contratti, retribuzioni, skill mismatch, *overeducation*) (Bergamante e Canal 2018; Inapp 2022). Al riguardo, è interessante osservare i dati presentati in figura 3.16. Le principali differenze nelle dichiarazioni degli occupati non riguardano, come facilmente ipotizzabile⁶, la formalità o meno del canale di ricerca che ha dato vita all'attuale impiego, ma concernono probabilmente ulteriori aspetti. Entrando nel dettaglio, le quote più elevate di propensi a lasciare il lavoro, che variano dal 19% al 27,8%, si rilevano sia fra chi ha trovato il lavoro tramite i principali canali formali, che, come noto, in realtà poco intermediano in Italia (società di ricerca e selezione del personale, agenzie di lavoro interinale e Centri per l'impiego o servizi pubblici in generale), sia fra coloro che sono stati assunti rispondendo ad annunci sulla stampa o utilizzando app e social network come LinkedIn, Indeed, o Facebook. Una situazione opposta riguarda coloro che hanno trovato l'impiego utilizzando il concorso pubblico (8,1%), cosa che non sorprende considerato l'impegno richiesto in termini di studio e tempo d'attesa, e coloro che si sono inseriti grazie alle reti formali, non specificatamente deputate al collocamento, ma comunque agganciate ai contesti professionali (come le scuole e università 9,9% e i sindacati e le organizzazioni datoriali 11,6%). Anche in questo caso si tratta di canali d'intermediazione poco utilizzati, ma che paiono aver condotto maggiormente verso l'occupazione desiderata. Questi ultimi tre canali, del resto, sono anche quelli che conducono verso occupazioni di maggiore qualità, caratterizzate da un basso educational mismatch e da redditi più elevati (Inapp 2022). L'autocandidatura, che è la modalità di ricerca che più è cresciuta nell'ultimo decennio (Inapp 2022), si associa, in termini di intenzioni di dimissioni, al dato medio. Mentre il canale che più conduce verso l'occupazione, ossia il ricorso ad amici, parenti e conoscenti, presenta quote di propensi a dimettersi del 16,8%.

⁶ Le analisi condotte negli anni con i dati PLUS hanno evidenziato una maggiore efficacia dei canali formali in termini di qualità dell'occupazione (Inapp 2022).

Figura 3.16 Incidenza dell'intenzione di dimettersi per canale che ha portato all'attuale impiego (%)

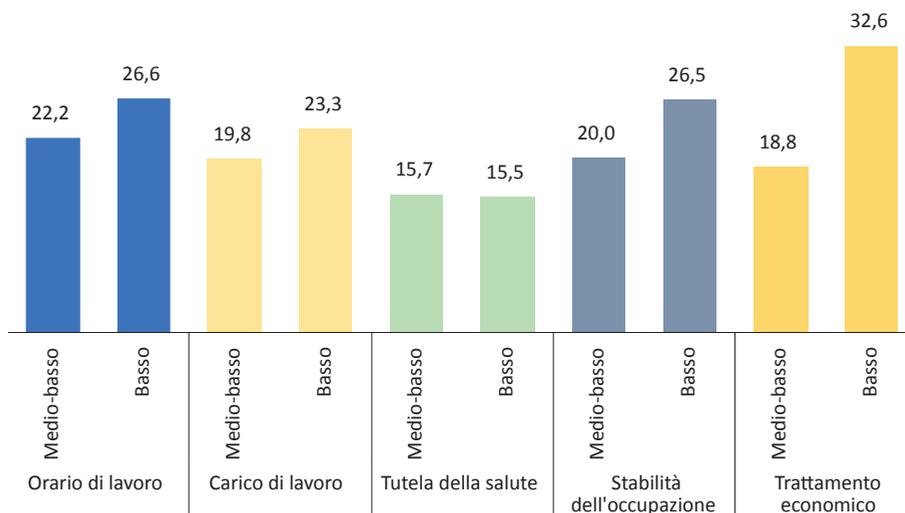


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Nonostante non sia possibile verificare se l'intenzione di lasciare il lavoro si trasformerà in una *resignation* o in una *transition*, o semplicemente resterà una pura dichiarazione, è importante tenerne conto perché potenzialmente rappresenta un chiaro sintomo di malessere sul lavoro. Non è un caso che osservando i livelli di soddisfazione degli occupati, fra coloro che hanno una soddisfazione alta o medio-alta, la quota degli ipotetici dimissionari è solo del 12,7%, mentre fra chi presenta livelli medio-bassi o bassi arriva al 25,8%. Se l'analisi sui livelli di soddisfazione è ampliata osservando alcuni aspetti che riguardano la qualità del lavoro (ergonomici, economici e della complessità), il quadro si arricchisce di ulteriori elementi interpretativi. Poiché fra coloro che hanno livelli di soddisfazione alti e medio-alti, l'intenzione di dimettersi presenta sempre valori inferiori a quello medio al di là dell'aspetto osservato, nelle figure successive si riportano solo le informazioni relative agli ipotetici dimissionari che hanno espresso livelli di soddisfazione medio-bassi o bassi. Nello specifico, a una bassa soddisfazione rispetto alla retribuzione, alla *job security*, all'orario e al carico di lavoro si associa l'elevata propensione a

lasciare l'impiego (le quote di intenzionati a dimettersi variano dal 32,6% al 23,3%). La tutela della salute pare, invece, incidere meno (intorno al 16%) (figura 3.17).

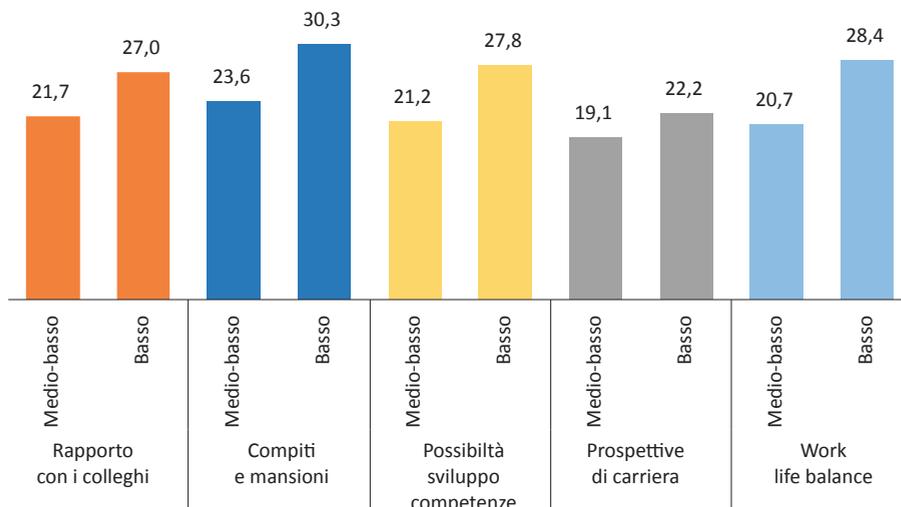
Figura 3.17 Incidenza dell'intenzione di dimettersi per soddisfazione espressa su alcuni aspetti ergonomici ed economici del lavoro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al contempo, appare rilevante il disagio lavorativo legato alla scarsa o medio-bassa soddisfazione espressa per i compiti e le mansioni svolte, la possibilità di sviluppare competenze e il rapporto con i colleghi, che porta importanti quote di occupati (dal 30% al 22%) a ipotizzare di lasciare l'impiego. Così come la ridotta possibilità di conciliare vita lavorativa e sfera privata assume un rilievo tale da far propendere per l'uscita dall'occupazione il 28,4% degli occupati.

Figura 3.18 Incidenza dell'intenzione di dimettersi per soddisfazione espressa su alcuni aspetti ergonomici e della complessità (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Complessivamente le analisi presentate evidenziano un segmento di occupati in evidente difficoltà sul lavoro, al punto tale da aver pensato di lasciarlo. Gli elementi osservati hanno consentito di qualificare, almeno in parte, di che tipo di occupazione si tratti. Volendo tracciare una linea, l'impressione è che ci si trovi di fronte a lavori che esigono molto, o forse troppo, in termini di impegno quotidiano (sia orario che professionale), ma non rendono adeguatamente dal punto di vista retributivo, di sicurezza dell'impiego, ma anche rispetto alla crescita professionale e alla flessibilità oraria, essenziale per raggiungere buoni livelli di *work-life balance*. Questi primi elementi di riflessione, probabilmente non sufficienti a spiegare un fenomeno con ancora troppi chiaroscuri, potrebbero tuttavia essere utili per focalizzare ulteriori e futuri percorsi d'analisi.

Bibliografia

- Bergamante F., Canal T. (2018), *Giovani nel mercato del lavoro: transizioni, ricerca e qualità*, *Economia e Società regionale*, n.2, pp.41-58
- 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
- Canal T., Luppi M., Gualtieri V. (2023), *Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria*, Inapp Working Paper n.97, Roma, Inapp
- De Stefano V., Wouters M. (2020), *Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?*, Brussels, ETUI - The European Trade Union Institute
- Eurofound (2023), *Living and working in Europe 2022*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Inapp (2023), *Rapporto Inapp 2023. Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, Inapp, Roma
- Inapp (2022), *I canali di ingresso nel mondo del lavoro*, Inapp Policy brief n.29, Roma, Inapp
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Inps (2023), *XXII Rapporto annuale. Conoscere il Paese per costruire il futuro. Settembre 2023*, Roma, Inps
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2023), *Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato 2023*, Roma, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

4. Educational e skill mismatch, formazione, competenze digitali e uso dei social

Il capitolo offre una visione del mondo delle competenze e del loro utilizzo. Il primo paragrafo affronta il tema del disallineamento dell'attività lavorativa svolta rispetto alle *skills* e ai titoli di studio posseduti. Il secondo si concentra sull'utilità della partecipazione ad attività formative per trovare un lavoro o un nuovo lavoro. Il successivo contributo tratta il tema delle competenze digitali specialistiche utili nel mondo del lavoro. Nell'ultimo paragrafo si osserva l'utilizzo dei social per svago, informazione, o per ragioni di natura professionale, con un approfondimento sulle caratteristiche dei fruitori per ragioni lavorative.

4.1 Overskilling e overeducation, quando il lavoratore si percepisce 'disallineato' rispetto all'impresa

Come è noto, il disallineamento (*mismatch*) tra le competenze e le conoscenze acquisite e quelle richieste sul posto di lavoro può essere studiato da più punti di vista (Crispolti *et al.* 2021), concentrando l'attenzione sull'offerta oppure sulla domanda di lavoro (Inapp 2023), con analisi di natura qualitativa o riflessioni derivanti da approfondimenti di stampo più quantitativo (Cedefop 2018), considerando l'elemento oggettivo del livello di istruzione (*educational mismatch*, soprattutto nella fase dell'accesso al mercato del lavoro) oppure il più complessivo bagaglio di competenze e conoscenze acquisito e cumulato nel corso della propria esperienza professionale (*skill mismatch*, con più spiccato riferimento ai processi di sviluppo e di carriera).

Lo *skill mismatch* vale a dire, la mancata corrispondenza tra l'insieme di competenze e abilità di cui è dotato un individuo rispetto a quelle richieste dall'impresa per il lavoro che svolge, può essere misurato tramite la percezione dei lavoratori (misura soggettiva) in relazione all'adeguatezza o meno delle proprie capacità professionali per lo svolgimento di ruoli e compiti specifici all'interno di un'organizzazione più o meno complessa.

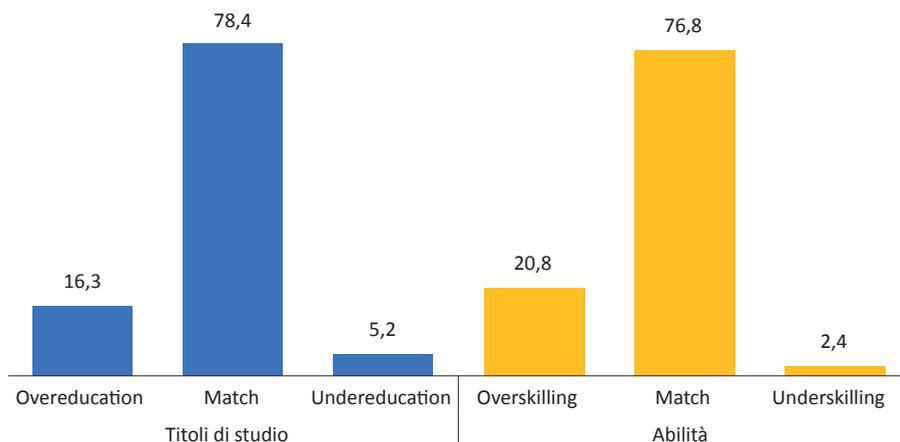
Questo scarto è un concetto strettamente collegato (e molto prossimo) a quello più complesso di capitale umano che è costituito dal livello di istruzione di un individuo e, appunto, dall'esperienza lavorativa generica (trasferibile da un lavoro a un altro) nonché dall'esperienza lavorativa specifica (acquisibile in una specifica situazione di impiego).

I lavoratori che riflettono sulla propria abilità lavorativa e sul grado di allineamento con quella richiesta dall'attuale posto di lavoro spesso riflettono (implicitamente) anche sulla quota di conoscenze apprese verosimilmente durante il percorso di studi. In altre parole, leggere e interpretare i dati sullo skill mismatch (con particolare riferimento alla sua dimensione di *overskilling*) può rappresentare una buona proxy per leggere e interpretare anche i dati sull'educational mismatch, concetto, quest'ultimo, che in molti casi di fatto può essere sussunto nel più generale ed esteso concetto dello skill mismatch.

Le analisi che seguono sono state elaborate utilizzando due misure percettive sia per il disallineamento dell'attività lavorativa rispetto al titolo di studio posseduto (solo riferito però al collettivo dei diplomati e dei laureati) che per quello riguardante l'abilità lavorativa.

In generale come evidenziato nella figura 4.1, sul versante dello skill mismatch la quota di lavoratori che dichiarano di avere abilità maggiori di quelle richieste dal posto di lavoro (*overskilling*) si attesta al 20,8%, un dato di oltre 4 punti percentuali più alto della quota di lavoratori che invece evidenzia uno scostamento tra il titolo di studio posseduto e quello richiesto per la professione svolta (*overeducation*).

Figura 4.1 Educational mismatch e skill mismatch, occupati (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La percezione di skill mismatch, come già evidenziato in passato (Inapp *et al.* 2022), è più frequente nei lavoratori con titolo di studio più elevato (tabella 4.1). Il 29,2% dei laureati, infatti, sottolinea come il proprio bagaglio di conoscenze e competenze è significativamente più alto del livello di *expertise* richiesto dall'organizzazione (privata o pubblica) presso cui operano, a fronte del 23,4% dei diplomati che la pensano allo stesso modo e, a netta distanza, del 9,8% di coloro che hanno fino alla licenza media.

Detto in altri termini, dunque, il tasso di allineamento (*match*) tra i valori intangibili posseduti (conoscenze e competenze) e quelli richiesti dalle imprese è più alto per le persone con un livello di istruzione basso (86,5% di coloro che hanno fino alla licenza media) e medio alto (74,4% dei diplomati) rispetto a chi possiede un titolo di livello almeno universitario (69,3% di coloro che hanno una laurea o un titolo post-laurea).

Sul tema dell'educational mismatch, invece, la percezione del disallineamento tra titolo di studio posseduto e quello richiesto dall'attività lavorativa (in particolare *overeducation*) è più forte tra i diplomati (18,5%) che tra gli occupati in possesso di laurea o di un titolo post lauream (12,2%) (tabella 4.1). È interessante notare come, sempre tra i diplomati, esiste anche una quota dell'8% che avverte una situazione di *undereducation*, vale a dire di insufficiente quota di conoscenze apprese durante il percorso di studi rispetto a quelle richieste dall'organizzazione presso cui si è impiegati.

Tabella 4.1 Educational mismatch e skill mismatch per titoli di studio (%)

		Titolo di studio		
		Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post lauream
Educational mismatch	<i>Overeducation</i>	-	18,5	12,2
	<i>Match</i>	-	73,5	87,8
	<i>Undereducation</i>	-	8,0	0,0
	<i>Totale</i>	-	100,0	100,0
Skill mismatch	<i>Overskilling</i>	9,8	23,4	29,2
	<i>Match</i>	86,5	74,4	69,3
	<i>Underskilling</i>	3,7	2,2	1,5
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Incrociando l'educational mismatch e lo skill mismatch (tabella 4.2), emerge una certa conferma della compresenza di situazioni di *educational* e *skill mismatch* tra gli occupati che si attesta sul 9,4%. Allo stesso tempo però si delineano anche situazioni di *match* dal punto di vista del titolo di studio associate a *overskilling* (15,2%).

Tabella 4.2 Incrocio tra educational mismatch e skill mismatch* (%)

		Skill mismatch		
		Overskilling	Match	Underskilling
Educational mismatch	Overeducation	9,4	6,6	0,4
	Match	15,2	62,5	0,7
	Undereducation	0,8	3,6	0,8

Nota: *il totale del 100% è dato dalla somma di tutti i valori della tabella.

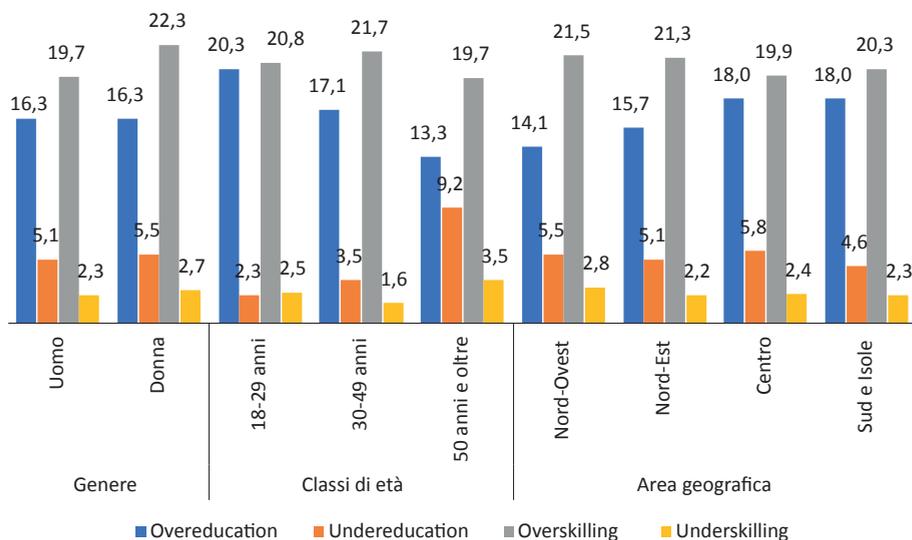
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Alcuni spunti interessanti emergono disaggregando i dati rispetto alle caratteristiche socio-demografiche. Il lavoratore che ha la percezione di avere un livello di competenze più alto di quello richiesto dal suo posto di lavoro (*overskilling*) è per lo più di genere femminile (22,3%) (figura 4.2).

La classe d'età è invece una variabile che consente alcune riflessioni nel caso del disallineamento del titolo di studio. Innanzitutto, come era in qualche modo prevedibile, l'*educational mismatch* (e in particolare l'*overeducation*) è più frequente tra i lavoratori più giovani e decresce con l'avanzare dell'età passando dal 20,3% tra gli under 29 al 13,3% tra gli over 50.

Un aspetto interessante (anche questo in generale facilmente intuibile, pur se non nelle proporzioni) è che, con il crescere dell'età, aumenta anche il divario percentuale tra la quota di lavoratori che registra una situazione di *overskilling* e la quota di occupati che dice di non veder valorizzato nel migliore dei modi il proprio titolo di studio. La forbice tra *overskilling* e *overeducation* tra gli over 50 è di oltre 6 punti percentuali (19,7% di *overskilling* a fronte di 13,3% di *overeducation*), circa 12 volte il dato che riguarda i più giovani (per i 18-29enni la differenza tra le due misure è infatti di 0,5 punti percentuali). Insomma, con il passare del tempo (e con l'avanzare dello sviluppo delle capacità professionali) il lavoratore impara naturalmente a riflettere di più sulle competenze e sulle conoscenze sviluppate, esprimendo giudizi in termini di fabbisogno formativo (inteso come disallineamento) in modo sempre più puntuale. D'altro canto, la consapevolezza di essere in parte '*undereducated*' e '*underskilled*', maggiore nella classe degli over 50 potrebbe essere anche messa in connessione con l'adozione, in azienda, delle nuove tecnologie abilitanti.

Figura 4.2 Educational mismatch e skill mismatch per genere, classi d'età e area geografica, occupati (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

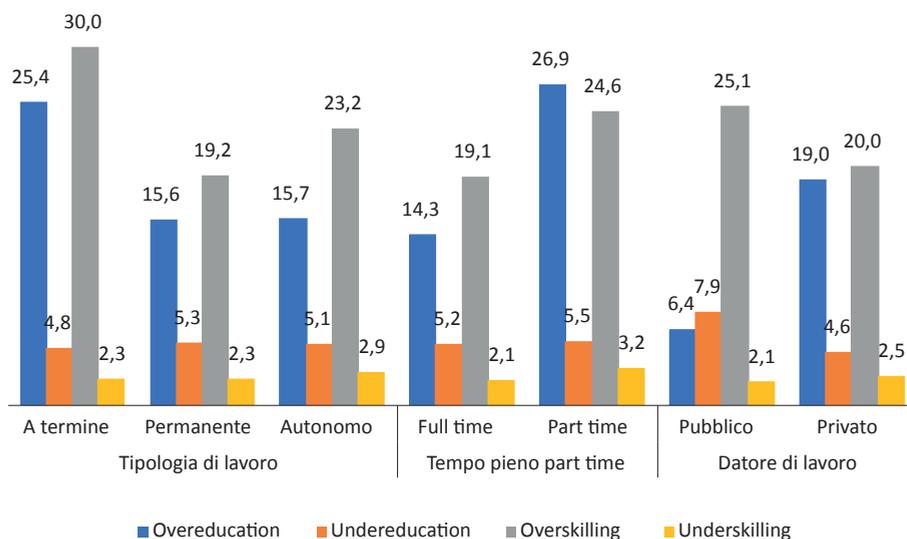
Con riferimento alle condizioni lavorative, le informazioni raccolte evidenziano un legame tra la percezione del mismatch (nel suo duplice aspetto, livello di istruzione e bagaglio di competenze) e la tipologia di lavoro (figura 4.3).

Si nota come la percezione di un disallineamento da parte del lavoratore abbia a che fare, prima di tutto, con una situazione lavorativa caratterizzata da contratti di lavoro a termine e a part-time, con punte di *overskilling* del 30% tra gli addetti che hanno siglato un contratto a termine e quote di *overeducation* del 26,9% tra coloro che sono impiegati a tempo parziale.

Mismatch e disallineamento sembrano dunque innanzitutto strettamente correlati a situazioni di impiego non stabili, verosimilmente poco contrassegnate da occasioni di investimento formativo, crescita professionale e sviluppo di carriera. La natura giuridica dell'organizzazione presso cui si lavora sembra invece fare la differenza. I lavoratori che prestano la propria attività all'interno di una struttura pubblica percepiscono situazioni di skill mismatch in modo più frequente di quanto capita ai colleghi che operano in un'azienda privata (*overskilling* al 25,1% tra i lavoratori pubblici, al 20% tra gli addetti privati), mentre registrano situazioni di educational mismatch con un'intensità significativamente inferiore rispetto a quelle percepite dai lavoratori delle imprese (*overeducation* al 6,4% tra gli impiegati nel settore pubblico, a fronte del 19% tra gli addetti privati), probabilmente a causa delle modalità di reclutamento che

nel settore pubblico sono per definizione più attente alla considerazione del titolo di istruzione come prerequisito per la partecipazione ai concorsi pubblici.

Figura 4.3 Educational mismatch e skill mismatch per tipologia di lavoro, tempo di lavoro e datore di lavoro, occupati (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

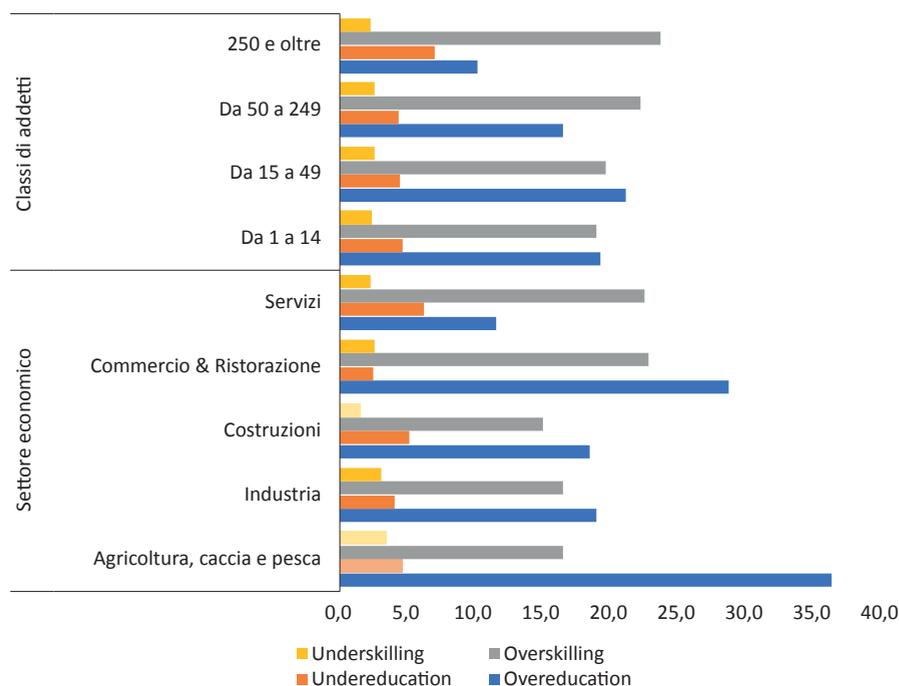
L'analisi del mismatch per dimensione d'impresa evidenzia dinamiche differenti con riferimento a *overskilling* e *overeducation* (figura 4.4). Per quanto riguarda il primo, la percezione dei lavoratori cresce al crescere del numero di addetti seppur con scarti non particolarmente sensibili: si passa dal 19% relativo alle imprese fino a 14 addetti al circa 24% delle organizzazioni con almeno 250 addetti. La presenza di elevate quote di disallineamento presenti al di là della dimensione aziendale, può essere spiegata dai processi di standardizzazione (e dunque di routine) che mediamente caratterizzano i processi di lavoro sia nelle grandi che nelle piccole imprese e che spesso non permettono una piena valorizzazione delle competenze degli occupati, come nei servizi, nel commercio e nella ristorazione (Franceschetti e Guarascio 2018).

L'analisi dei dati relativi allo scostamento tra il titolo di studio posseduto e quello richiesto per la professione svolta (*overeducation*) mostra una dinamica più accentuata tra grandi e piccole imprese e di segno inverso rispetto a quanto registrato sul versante dello skill mismatch (figura 4.4). Nelle realtà produttive con pochi addetti l'educational mismatch si attesta intorno al 20% (nel commercio il dato

sale di circa 10 punti percentuali e in agricoltura quasi raddoppia), mentre nelle organizzazioni con oltre 250 unità di personale il dato del disallineamento da titolo di studio decresce sensibilmente ed è esattamente la metà. Nelle grandi aziende è probabile che i processi di reclutamento e di sviluppo di carriera (*upskilling*) generalmente più strutturati e articolati costituiscano un fattore che, a monte, consente ai lavoratori di percepire una maggiore coerenza tra il proprio percorso di studi e i compiti svolti sul lavoro; d'altro canto, può anche essere legato al fatto che tra le grandi aziende sono ricomprese quelle pubbliche che, come detto, registrano livelli di *overeducation* molto più bassi del privato.

Guardando ai settori di attività economica, una maggiore *overeducation* si registra per gli occupati in agricoltura, caccia e pesca (oltre 36%) e nel commercio e ristorazione (29%); in quest'ultimo i lavoratori percepiscono anche elevati livelli di *overskilling* (22,8%), quasi sovrapponibili però a quelli che si osservano nei servizi (22,5%) (figura 4.4).

Figura 4.4 Educational mismatch e skill mismatch per classi di addetti dell'impresa e settore economico, occupati (%)



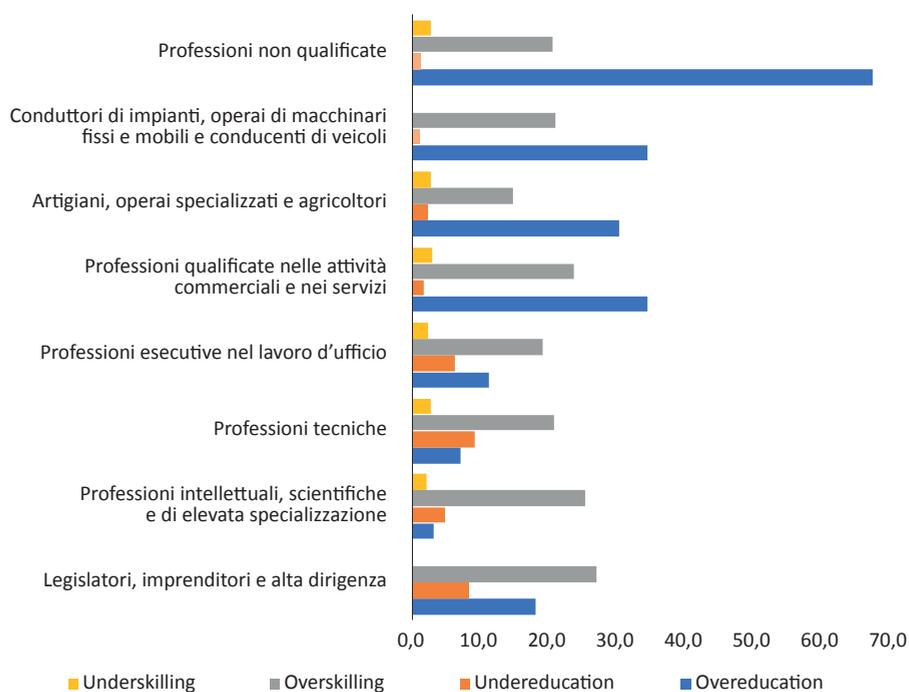
Nota: *valori non significativi: *undereducation* agricoltura, caccia e pesca; *underskilling* agricoltura, caccia e pesca e costruzioni.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Il disallineamento da competenze e titolo di studio può essere letto e interpretato anche con la lente d'ingrandimento relativa alle professioni, per esempio a livello di aggregazione dei Grandi gruppi professionali (figura 4.5).

In generale la percezione dei lavoratori dello skill mismatch mostra un andamento abbastanza omogeneo per diversi Grandi gruppi di professioni, con una minore quota di *overskilling* però riferita agli artigiani, operai specializzati e agricoltori. Tale quota, inoltre, cresce di qualche punto percentuale per i lavoratori che svolgono compiti di maggiore complessità e responsabilità, vale a dire per le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (25,2%) nonché per legislatori, imprenditori e alta dirigenza (26,9%).

Figura 4.5 Educational mismatch e skill mismatch per Grande gruppo professionale, occupati (%)*



Nota: *valori non significativi: *undereducation* per conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli; *underskilling* per legislatori, imprenditori e alta dirigenza e conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La lettura delle informazioni raccolte con riferimento al tema dell'educational mismatch evidenzia invece una dinamica molto diversa tra i vari gruppi professionali, con marcate differenze che potremmo dire, semplificando il ragionamento,

caratterizzano da un lato il lavoro manuale e dall'altro quello intellettuale. Un livello più elevato di *overeducation* si osserva in corrispondenza delle professioni non qualificate (67,5%) e si attesta sopra al 30% per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, per gli artigiani, operai specializzati e agricoltori e per i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli. Si tratta, in dettaglio, di professioni e ambiti economici dove il lavoro manuale e artigianale è fortemente presente e per cui il titolo di studio posseduto dai lavoratori spesso non è così perfettamente allineato con quello che sarebbe più connotato con il posto di lavoro.

Al contrario, invece, il tema dell'educational mismatch sembra non rappresentare un problema per chi svolge un lavoro scientifico e di elevata specializzazione (*overeducation* al 3,1%), così come per chi ricopre un ruolo tecnico (*overeducation* al 7,1%).

La possibilità di esercitare una professione che fa riferimento a un corpus di conoscenze e competenze più codificato e strutturato, anche in relazione ai processi iniziali di accesso allo svolgimento di compiti di alto profilo, per esempio per le professioni che prevedono il superamento di esami e prove di abilitazione (Franceschetti 2014), rappresenta in qualche modo un forte antidoto al rischio di avvertire un significativo disallineamento tra il percorso di studi completato e il lavoro intrapreso.

4.2 Attività formative e occupabilità

La formazione è, insieme con l'istruzione formale, il "*great equalizer of the conditions of men – the balance wheel of the social machinery*", così come si esprime, in *Education and Social Inequity*, a metà dell'Ottocento, il riformatore ed educatore statunitense Horace Mann (1848)¹. Dunque, costituisce la fonte primaria della formazione del capitale umano a disposizione degli occupabili ai fini di un inserimento nei mercati del lavoro sempre più transizionali e competitivi.

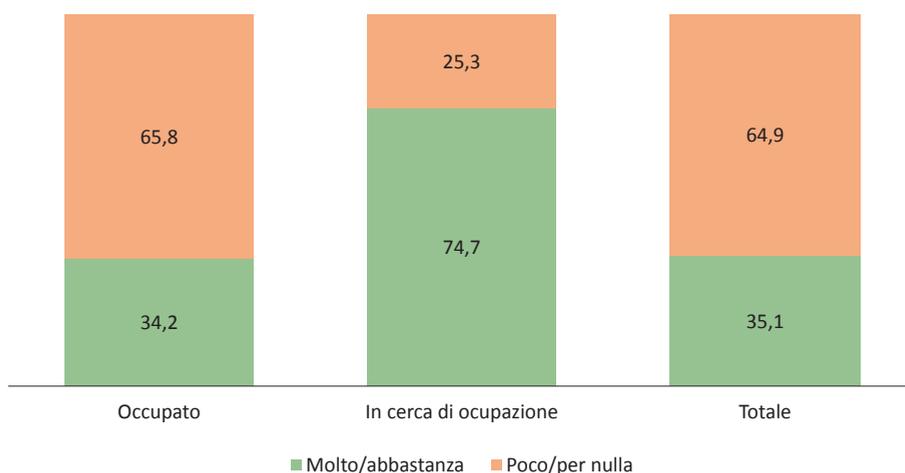
La formazione è finalizzata, difatti, all'acquisizione di nuove competenze lavorative o allo sviluppo e al miglioramento delle competenze esistenti. Soprattutto le competenze digitali (cfr. par. 4.3), quale precipua *proxy* del capitale umano a elevata qualificazione, possono rappresentare l'elemento cruciale nell'attuale competizione globale e geopolitica. Il possesso di tali conoscenze, competenze e abilità (*framework Knowledge, skills and abilities - KSA*), da parte dei lavoratori (dipendenti) o di coloro che sono in cerca di un'occupazione, non solo rappresenta

¹ Per la lettura del testo *Twelfth annual report to the Secretary of the Massachusetts State Board of Education*, si rimanda a url.it/3xv7b.

una sorta di asset strategico per l'individuo stesso² ma esse si riverberano, in maniera positiva, anche nel territorio³ in cui si vive perché potrebbero permettere, almeno in ipotesi, la diffusione di attività imprenditoriali innovative, ad esempio delle start-up. Se ciò è vero in generale, ciò vale ancor di più nel caso dell'Italia dove i distretti produttivi e la localizzazione di determinati cluster economici vi giocano un ruolo di assoluto rilievo.

Ciò premesso, un tema tutt'altro che facile da operationalizzare è quello della valutazione e misurazione dei risultati dell'attività educativa, e in particolar modo di quella formativa. Nell'Indagine Inapp-PLUS viene rilevata la percezione degli intervistati rispetto alla partecipazione ad attività formative, negli ultimi 12 mesi, relative all'aumento della probabilità di trovare un'occupazione o un nuovo lavoro. Come è dato vedere nella figura 4.6 tale percezione varia molto rispetto alla condizione occupazionale.

Figura 4.6 Opinione sull'aumento delle probabilità di trovare un lavoro o un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

² Da un punto di vista dell'economia politica della formazione tale paradigma fortemente individualistico mette l'onere del possesso delle KSA 'in carico' esclusivamente al soggetto in cerca di occupazione facendone, paradossalmente, l'unico artefice del proprio destino occupazionale e, allo stesso tempo, permette di deresponsabilizzare gli altri attori sociali rispetto agli esiti di tale percorso/processo individuale.

³ Vale anche il discorso inverso, vale a dire che siccome le KSA costituiscono il capitale umano di una determinata persona esse sono per loro natura 'portabili' e possono essere utilmente impiegate, dunque, non solo in altri contesti territoriali quanto anche a-territorializzate (ad esempio, nel cyberspazio).

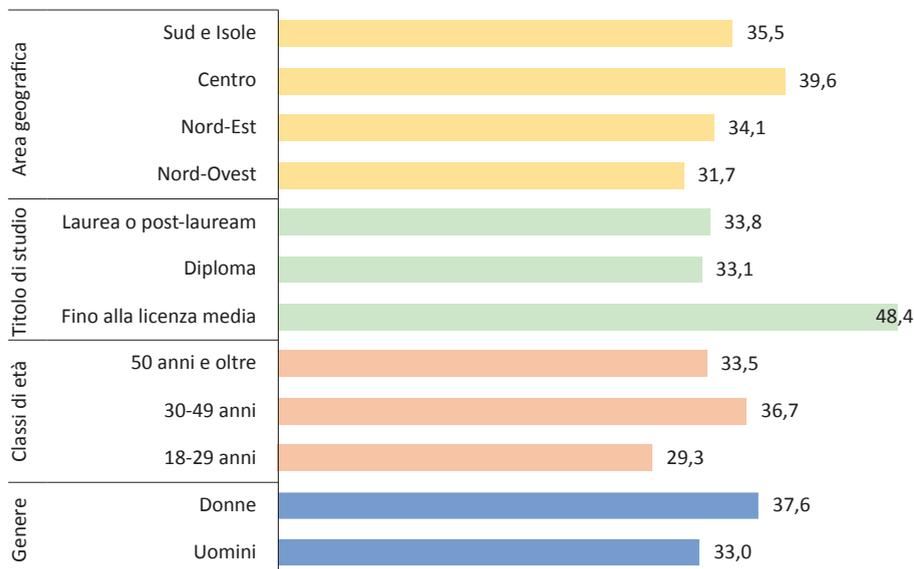
Il gruppo degli occupati ha una percezione della formazione – che in questo caso è da declinare come formazione continua in quanto svolta sui luoghi di lavoro – molto meno positiva di quanto lo sia il gruppo di coloro che sono in cerca di un lavoro. Ciò potrebbe essere dovuto a diversi fattori quali, innanzitutto, quello di aver svolto una formazione obbligatoria per legge, come spesso succede in azienda (Anpal e Inapp 2021; Paliotta 2022a; Bergamante e Paliotta 2023), oppure quello di aver svolto dei corsi decisi dall'impresa, ai fini dell'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro. Se sono verosimili tali interpretazioni non sorprende che, tra gli occupati, solo un terzo ritiene che la formazione aumenti di molto o abbastanza la loro occupabilità. Detto in altri termini, se l'occupabilità nel mercato del lavoro dipende dalla dotazione individuale di KSA e dalla loro 'portabilità' in contesti lavorativi differenti, questa dotazione non sempre coincide con gli interessi formativi, del tutto idiosincratici e contestuali, dell'azienda. Ciò potrebbe spiegare il perché il 65,8% degli occupati (figura. 4.6) ritiene poco o per nulla probabile un aumento della propria personale occupabilità, dopo aver partecipato all'attività formativa svolta nei 12 mesi precedenti.

Al contrario, vi è il gruppo di coloro che sono in cerca di occupazione e che hanno la massima percezione che il capitale umano possa essere ulteriormente sviluppato, e fors'anche affinato, con specifici *tools* e strumenti operativi al fine di poter occupare un posto vacante nel mercato del lavoro. Tale percezione è chiaramente evidente se si considera che il 74,7% di coloro in cerca di occupazione ritiene molto/abbastanza probabile trovare un lavoro o un nuovo lavoro grazie alla formazione ricevuta.

Riguardo alle variabili strutturali, per un problema di significatività statistica e di numerosità campionaria, non è possibile disaggregare le informazioni come visto finora per cui i dati sono necessariamente cumulativi e riguardano, dunque, sia gli intervistati già occupati che quelli in cerca di un lavoro. Sono le donne (37,6%) a ritenere l'attività formativa maggiormente qualificante rispetto alla propria occupabilità (figura 4.7), così come la fascia d'età dei 30-49 anni (36,7%).

Di un certo interesse la variabile legata al titolo di studio dal quale si evince che contrariamente a quanto si possa ragionevolmente ritenersi, non sono i laureati (33,8%) ad assegnare il valore maggiore all'attività formativa quanto piuttosto il gruppo dei possessori di licenza media (48,4%). Per quel che concerne la dimensione territoriale, si segnala una maggiore percezione positiva in riferimento alle persone residenti nelle regioni del Centro.

Figura 4.7 Opinione molto o abbastanza positiva sull'aumento delle probabilità di trovare un lavoro o un nuovo lavoro grazie alla formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per genere, classi d'età, titolo di studio e area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

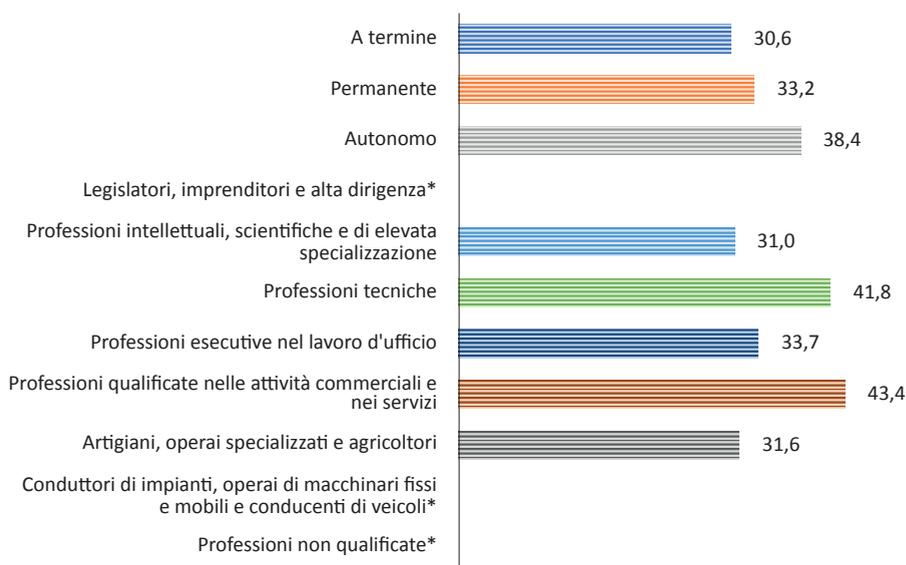
Al fine di approfondire il tema, le analisi che seguono sono focalizzate sulla sola componente occupata che ha svolto attività formative.

Considerando la tipologia contrattuale (figura 4.8) si evidenzia, per certi versi, un dato controintuitivo, poiché un valore meno positivo si osserva in corrispondenza dei lavoratori con un contratto a termine (30,6%) e, dunque, ovviamente più esposti a una forte instabilità sul mercato del lavoro. In questi casi, sembrerebbe come se l'attività formativa non fosse utile a trovare un nuovo lavoro, all'opposto dei lavoratori autonomi per i quali tale valore percentuale raggiunge il massimo (38,4%) tra le tre categorie qui riportate. Una spiegazione iniziale, meritevole di ulteriori approfondimenti, potrebbe essere quella che i primi sono sostanzialmente esclusi dallo svolgimento di attività di formazione continua aziendale se non quella svolta solo a carattere obbligatorio. Nel caso dei lavoratori autonomi, invece, sarebbero questi ultimi a decidere e pianificare un proprio percorso formativo (che nel caso di professioni ordinistiche è anche obbligatorio), il più utile all'aggiornamento delle proprie competenze professionali, in questi casi altamente 'portabili'. Si confermerebbe, dunque, la centralità della formazione quando situata all'intersezione tra esigenze dei lavoratori e quelle dell'impresa, alla stregua di

vero volano innovativo per l'acquisizione e l'aggiornamento di nuove competenze qualificate (*up-skilling* e *re-skilling*).

Riguardo ai gruppi professionali (figura 4.8) vale lo stesso discorso fatto in precedenza, vale a dire che il possesso di una maggiore istruzione formale sembrerebbe mal conciliarsi con un'attività di formazione continua svolta sui posti di lavoro. Da parte degli intervistati, si può ipotizzare che ci sia stata quasi una sorta di disincentivo o vuota rassegnazione nell'aver partecipato ai corsi formativi svolti nei 12 mesi precedenti. Vale qui rilevare, tuttavia, che sia le professioni tecniche (41,8%) che quelle qualificate (43,4%) fanno registrare i valori più elevati, a dimostrazione di una maggiore valenza della componente tecnologica (intelligenza artificiale, tecnologie ubiquitarie di Industria 4.0 ecc.) nella panoplia delle competenze tecniche-specialistiche di questi lavoratori e una maggiore necessità di aggiornamento delle stesse accertata la loro continua obsolescenza e innovatività (Paliotta 2023). Del resto, si può tenere per certo che alle professioni più qualificate dovrebbe essere permesso di partecipare a corsi innovativi o almeno in grado di destare maggiore interesse piuttosto che la partecipazione ai soli corsi obbligatori per legge (sicurezza e salute, privacy ecc.) o solo quelli inerenti alla propria specifica mansione lavorativa.

Figura 4.8 Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull'aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per tipologia di lavoro e professione (%)

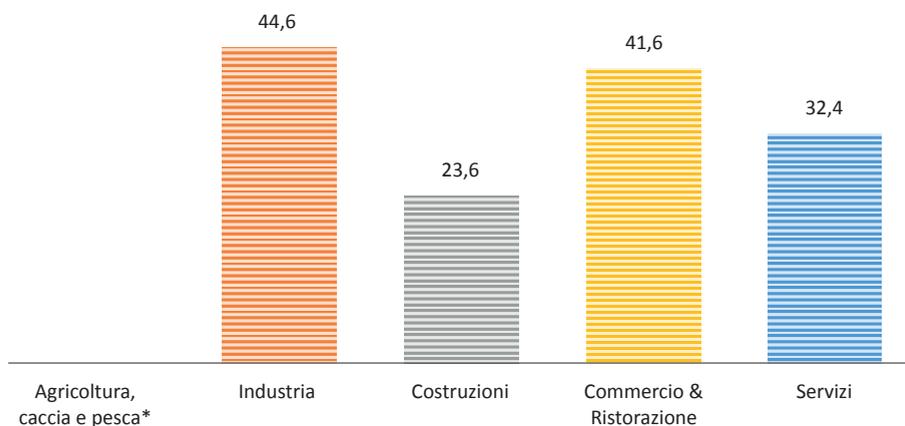


Nota: *dato non significativo.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Un discorso per nulla diverso può essere svolto per quanto riguarda i settori di attività economica (figura 4.9) in cui – sempre secondo questa linea interpretativa – si può evidenziare quello delle costruzioni, ovvero un settore in cui la formazione svolta per adempiere a un dettato legislativo obbligatorio si può immaginare sia in prevalenza. Ciò potrebbe spiegare il valore di poco o di nulla utilità, il quale riguarda quasi l’80%, dell’attività svolta (76,4%). Di converso, vale qui segnalare che il valore maggiore assegnato all’attività formativa svolta è quello riscontrabile tra gli addetti del settore industriale in cui il molto/abbastanza fa registrare un valore del 44,6% e ciò potrebbe essere in connessione anche con l’adozione in azienda delle nuove tecnologie relative al paradigma conosciuto come Industria 4.0. Il settore dei servizi si trova in una situazione intermedia.

Figura 4.9 Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull’aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per settore economico (%)



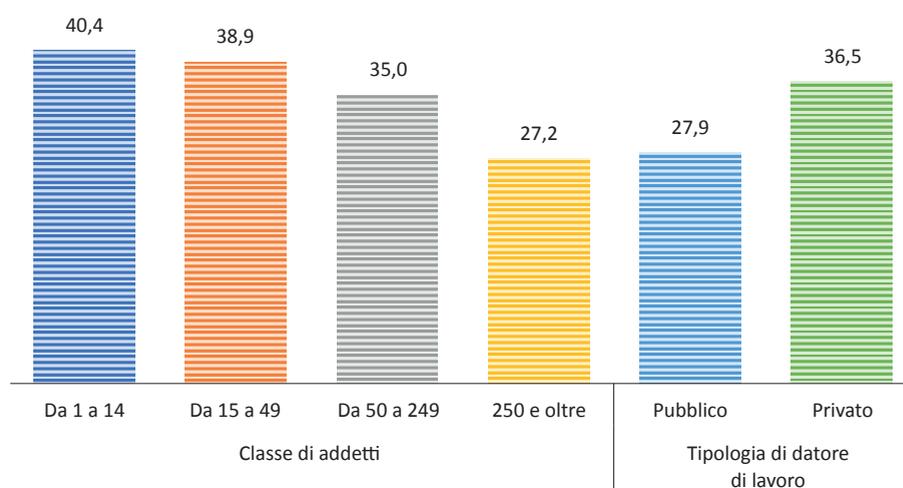
Nota: *dato non significativo.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Guardando alla classe dimensionale delle imprese (figura 4.10) emerge un dato potenzialmente controintuitivo. Le imprese con 250 e oltre dipendenti dovrebbero, infatti, rappresentare di per sé, al livello idealtipico, per le loro caratteristiche strutturali, l’ambiente organizzativo in cui più viene svolta l’attività formativa. Queste società, difatti, sono proprie quelle in cui la formazione continua viene praticata come vero e proprio stile organizzativo perché esse costituiscono parte cospicua delle attività inerenti il management strategico del personale. Ma dai dati emerge una maggiore utilità percepita nel trovare un nuovo lavoro nelle organizzazioni di minori dimensioni.

Per quanto riguarda il tipo di datore di lavoro, pubblico (27,9%) o privato (36,5%), le quote percentuali potrebbero essere influenzate dalla differente permeabilità dell'ecosistema tecnologico che contraddistingue le due diverse tipologie. Del resto, l'attività formativa dell'attore pubblico in Italia non è ancora molto sviluppata, tranne lodevoli eccezioni, e molto rimane da fare in questo senso. La stessa adozione di nuove tecnologie innovative, e delle relative competenze digitali, ha ancora margini di sviluppo importanti (Paliotta 2020; 2022b).

Figura 4.10 Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull'aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per classe di addetti e tipologia di datore di lavoro (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Il fatto che, in termini complessivi, la percezione degli intervistati riguardo al valore di poco o per nulla utilità dell'attività formativa ai fini della probabilità di trovare un lavoro (72,8%) sia, di fatto, svalutativa dell'attività svolta nel corso dell'ultimo anno è sicuramente un dato su cui riflettere ulteriormente.

In definitiva, dalle evidenze sin qui illustrate si può dare per scontato, almeno nell'opinione degli intervistati, che l'attività formativa svolta sui luoghi di lavoro non abbia sostanzialmente aumentato la probabilità di trovare un'occupazione oppure di cambiare quella attuale. Tale situazione pone in carico al lavoratore l'esigenza di dover necessariamente prevedere l'eventuale svolgimento di ulteriori attività formative al fine di accrescere la propria occupabilità e di sviluppare delle competenze 'portabili', ad esempio quelle digitali, le quali potrebbero essere

cruciali nelle varie transizioni lavorative che egli potrebbe pur essere costretto ad affrontare lungo il corso della vita.

Sempre in questo contesto, il decisore pubblico dovrebbe cercare di sviluppare, più di quanto faccia finora, delle attività formative relative alle professioni di cui c'è maggiore carenza nel sistema produttivo nazionale con l'obiettivo di indirizzare e governare al meglio le continue transizioni professionali che riguarderanno sempre più lavoratori già occupati o persone in cerca di lavoro, nei mercati altamente segmentati italiani. Dunque, si può sostenere che da questi dati (letti insieme con quelli presentati nel par. 4.1), sembra che gli intervistati ritengano spesso di possedere sia il titolo di studio che le competenze KSA adeguate a poter ricoprire il loro attuale posto di lavoro. È soprattutto in relazione alle competenze possedute che gli intervistati ritengono di non avere nessun gap che debba essere ulteriormente colmato, ad esempio, riguardo alle nuove tecnologie a carattere ubiquitario. Chissà se questa presunzione di sufficienza autoreferenziale non spieghi anche, in parte, la percezione non proprio positiva degli effetti sull'occupabilità dell'attività formativa svolta, analizzata in questo paragrafo.

Incrociando, difatti, l'educational mismatch e lo skill mismatch (cfr. tabella 4.2 par. 4.1) emerge che circa un decimo degli intervistati ritiene di possedere sia una sovra-educazione che delle competenze KSA superiori a quanto sarebbe necessario per occupare il proprio posto. Al contrario, non possedere né il giusto titolo di studio e neppure le competenze adatte allo svolgimento dell'attività lavorativa presenta un valore percentuale residuale. Tutto bene, quindi? Da un lato, sembrerebbe proprio di sì, in quanto gli intervistati ritengono di essere, sostanzialmente, la persona giusta al posto giusto, neppure bisognosa di attività formativa o quanto meno disinteressata rispetto a quella svolta nel corso dell'ultimo anno. Dall'altro, questi esiti potrebbero essere anche espressione della tipica discrasia italiana tra un sistema produttivo che appare ancora poco 'incline' ad offrire posti di lavoro qualificati e ad alto contenuto tecnologico e una forza lavoro spesso sottoinquinata.

4.3 Competenze digitali e mercato del lavoro italiano, un processo ancora in fieri

Nel mercato del lavoro attuale – ma il discorso vale evidentemente anche per la società nel suo complesso – connotato da un processo di digitalizzazione in fieri, le *digital skills*, sia generiche che specialistiche, sono divenute sempre più fondamentali e pervasive, tanto da esser state inserite tra le otto competenze chiave nella Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 2006 e sono ritenute essenziali per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. Nella Raccomandazione del 2006 la

competenza digitale viene così definita “consiste nel saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell’informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Essa è supportata da abilità di base nelle TIC [tecnologie dell’informazione e della comunicazione]: l’uso del computer per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite Internet” (Parlamento europeo e Consiglio dell’Unione europea 2006).

Nel 2017 l’Agid, Agenzia per l’Italia digitale, ha classificato le competenze digitali in tre livelli⁴: competenze digitali di base; competenze specialistiche e competenze di e-leadership. Nel primo caso, la catalogazione Agid segue i modelli europei e il quadro di riferimento europeo è il DigComp⁵. Le competenze digitali tecnico-specialistiche riguardano invece professionisti e futuri professionisti ICT.

Dodici anni dopo, con la pubblicazione della Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente (Consiglio dell’Unione europea 2018) si assiste a una rielaborazione e aggiornamento in quanto per competenza⁶ si intende una combinazione di conoscenza, *skills* e atteggiamenti (Knowledge, Skills and Attitudes - KSA) adeguati al contesto. La differenza principale tra le due definizioni sembra far riferimento esplicito a una concezione maggiormente olistica di competenza digitale in quanto essa è funzionale all’apprendimento, all’attività lavorativa e alla partecipazione alla vita sociale. Altri aspetti che vengono sottolineati, nel 2018, sono quelli relativi alla programmazione ma soprattutto quelli relativi alla cybersecurity, considerata già allora come un aspetto di assoluto rilievo dell’incipiente processo di digitalizzazione. Tale asserto veniva compendiato nel modo seguente “Le persone dovrebbero essere in grado di gestire e proteggere informazioni, contenuti, dati e identità digitali, oltre a riconoscere software, dispositivi, intelligenza artificiale o robot e interagire efficacemente con essi” (Consiglio dell’Unione europea 2018, 10).

Il framework comunitario KSA trova, infine, una sua operazionalizzazione concreta nel Digital Economy and Society Index (DESI)⁷, mediante il quale la Commissione europea a partire dal 2014 monitora il progresso delle competenze digitali de-

⁴ Si veda <https://www.agid.gov.it/it/agenzia/competenze-digitali>.

⁵ Il DigComp sviluppato dal Joint Research Centre (JRC) della Commissione europea e pubblicato per la prima volta nel 2013, aggiornato nel 2016 con la versione DigComp 2.0 e poi con la versione attuale DigComp 2.1, prevede otto livelli di padronanza per ciascuna competenza. competenza. Cfr. https://joint-researchcentre.ec.europa.eu/digcomp_en.

⁶ In questa Raccomandazione le competenze sono definite come una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti “la conoscenza si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabiliti e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento; per abilità si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi e applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati; gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni” (Consiglio dell’Unione europea 2018, 7).

⁷ Si veda <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

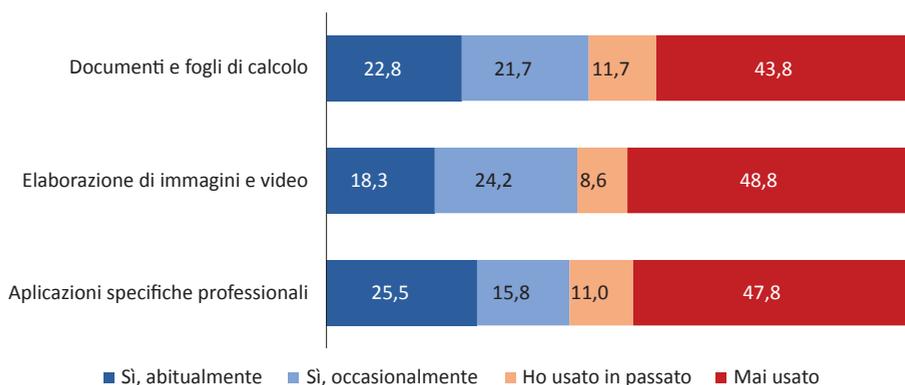
gli Stati membri. Ogni anno, difatti, il DESI svolge la precipua funzione di policy benchmark al fine di individuare gli ambiti che richiedono un’azione prioritaria e mettere così a punto le politiche nazionali in tema di digitalizzazione.

Al tema delle competenze digitali sono dedicati alcuni quesiti specifici dell’Indagine Inapp-PLUS, finalizzati soprattutto ad approfondire il tema delle competenze specialistiche utili nel mondo del lavoro (per le competenze di base e l’atteggiamento nei confronti della tecnologia si rimanda al par. 8.1).

Nel questionario le competenze tecnico-specialistiche sono state indagate in riferimento alla frequenza di utilizzo di specifiche applicazioni informatiche, come gli editor di testo o fogli elettronici, i programmi per l’elaborazione di video o immagini o applicativi specifici utilizzati in ambito professionale.

Le quote di impiego abituale di queste applicazioni vanno dal 25,5% dei programmi specialistici a un minimo del 18,3% delle applicazioni utili a elaborare immagini o video. Da sottolineare che oltre il 40% dichiara di non aver mai utilizzato alcuno di questi programmi o applicazioni (figura 4.11).

Figura 4.11 Impiego di programmi o applicazioni, popolazione 18-74 anni (%)



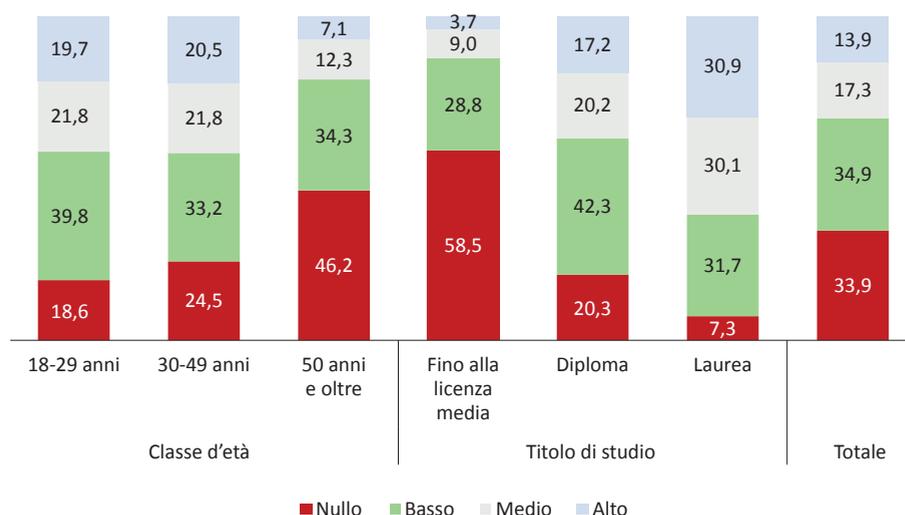
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al fine di sintetizzare queste informazioni e consentirne una lettura in riferimento ad altre caratteristiche della popolazione, è stato costruito un indicatore di competenze digitali specialistiche, che assegna il valore di 2 nel caso di impiego abituale e 0,5 per l’impiego occasionale o per l’impiego nel passato⁸.

⁸ Con l’eccezione dell’uso di editor di testo o programmi di calcolo di uso più comune, cui è stato assegnato 1 punto. In questo modo l’indice varia da un minimo di 0 (che corrisponde a nessuna competenza digitale professionale) a 5, che corrisponde all’uso abituale di tutti gli applicativi menzionati.

Nel complesso della popolazione tra 18 e 74 anni, appena il 13,9% presenta il livello più alto (4 o 5 punti, che corrisponde all'impiego di tutti e tre i tipi di applicativi), il 17,3% presenta un livello medio (da 2 a 3,5 punti; figura 4.12).

Figura 4.12 Indice di competenza digitale specialistica, classe di età e livello di istruzione, popolazione 18-74 anni (%)

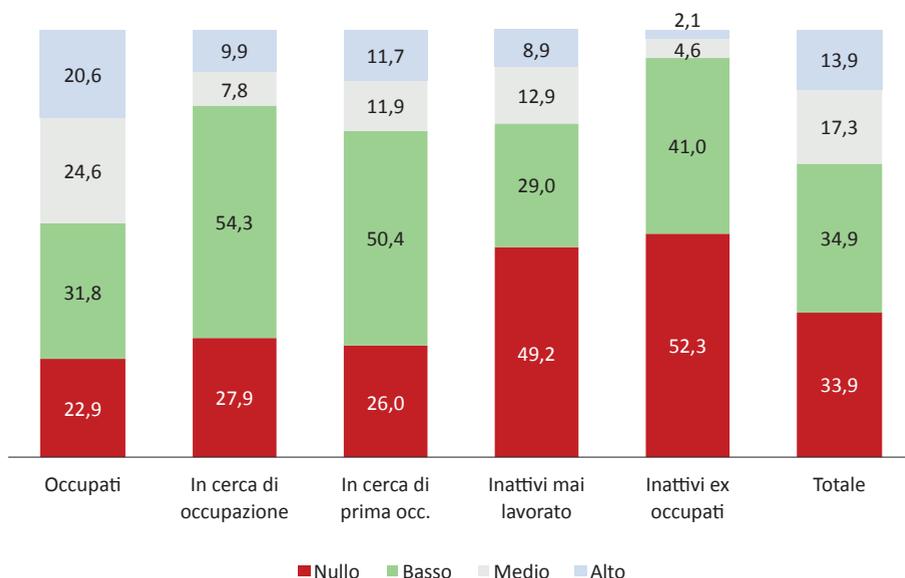


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

L'indicatore, come in parte atteso, assume valori più elevati tra i più giovani e i più istruiti, con il livello più elevato di competenza diffuso tra circa un quinto delle persone con meno di 50 anni (appena il 7,1% invece tra gli over 50), e tra quasi un terzo dei laureati. Si segnala inoltre una minore diffusione di competenze specialistiche nelle regioni del Sud e delle Isole, in cui la quota di competenze nulle arriva quasi al 40% (a fronte del 33,9% del dato nazionale). Al contrario, non vi sono in generale differenze di rilievo rispetto al genere (seppur in una situazione di leggero svantaggio femminile), differenze che invece emergono quando si considera la condizione occupazionale degli intervistati.

Difatti, trattandosi di competenze che si acquisiscono soprattutto sui luoghi di lavoro (almeno per le persone più avanti negli anni), la variabile sulla condizione occupazionale è particolarmente esplicativa, ed evidenzia livelli di competenze decisamente più elevati tra gli occupati e in parte tra quanti sono alla ricerca di prima occupazione, a fronte di livelli decisamente più contenuti tra gli inattivi, sia senza che, soprattutto, con esperienza di lavoro (figura 4.13).

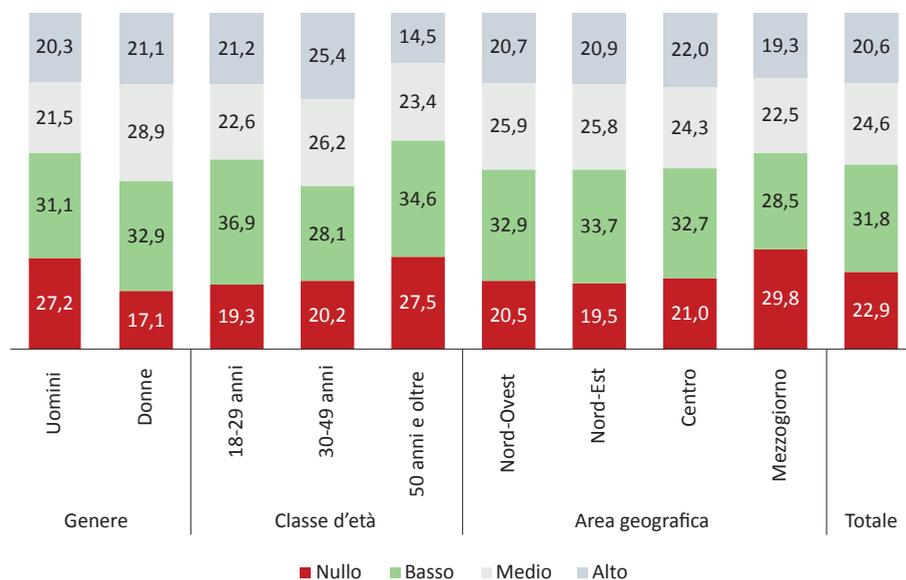
Figura 4.13 Indice di competenza digitale specialistica e condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La rilevanza di queste competenze sui luoghi di lavoro suggerisce l'utilità di approfondire le principali differenze all'interno dei gruppi di occupati (figura 4.14). La partecipazione o meno al mercato del lavoro fa emergere una differenza di genere molto interessante. Le donne occupate presentano competenze più elevate, grazie a una quota minore di persone con competenze nulle (17,1% in confronto al 27,2% degli uomini) e una maggiore incidenza di competenze medie (28,9% rispetto a 21,5% degli uomini). Se si guarda all'età, anche tra gli occupati, i 30-49enni si confermano il gruppo in possesso delle competenze più elevate (25,4% in confronto al 20,6% del totale). Nella disaggregazione territoriale, nel sottoinsieme di occupati, così come tra coloro in cerca di occupazione e gli inattivi, nel Sud e nelle Isole si rilevano le maggiori concentrazioni di persone con competenze specialistiche basse o nulle (quasi 7 punti in più rispetto alla media nazionale), e ciò deve essere messo in connessione non tanto con i più bassi livelli di scolarizzazione formale della popolazione residente di Sud e Isole (cfr. par. 5.2), ma soprattutto con la carenza di posti di lavori di tipo qualificato, in questo caso ad elevata specializzazione tecnica che appunto, richiedono competenze di un certo livello. Del resto, si tratta di differenze che ricalcano quelle che si riscontrano analizzando le principali variabili utili a descrivere la condizione occupazionale.

Figura 4.14 Indice di competenza digitale specialistica, genere, classe di età e ripartizione territoriale, occupati 18-74 anni (%)



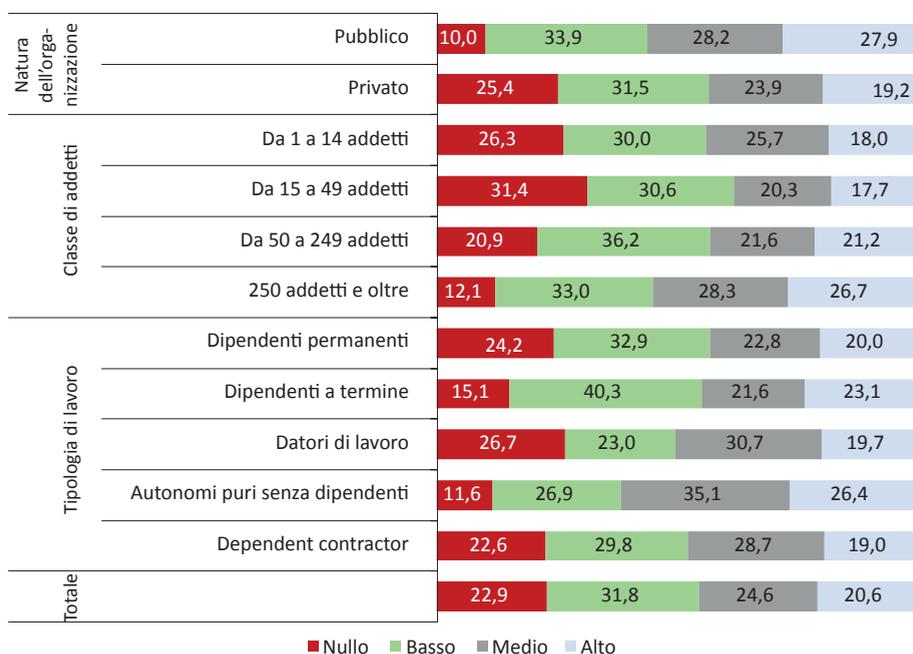
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La forte relazione tra possesso di elevate competenze specialistiche ed elevati titoli di studio, come atteso, si conferma anche nel gruppo degli occupati e si rispecchia nelle differenze per professione. Tra le professioni specialistiche e tecniche, infatti, si osservano forti concentrazioni di competenze digitali specialistiche medie ed elevate (rispettivamente 33,7% e 38,8% nelle professioni specialistiche e 33,4% e 35,3% nelle tecniche).

Anche le professioni esecutive presentano valori superiori alla media nelle competenze medie ed elevate (37,7% e 23,2%), mentre concentrazioni degli occupati con competenze basse si segnalano nelle professioni dei servizi (43,1% a fronte di una media del 31,8%). Operai e professioni non qualificate presentano infine le concentrazioni più elevate di livelli nulli o bassi. Gli occupati del Grande gruppo 1, relativo ai legislatori, dirigenti e imprenditori presentano valori sostanzialmente in linea con la media.

Il settore dei servizi, esclusi commercio e ristorazione, è quello che si contraddistingue per l'incidenza più elevata di occupati con competenze medie o alte (28,6% e 27,5%). Allo stesso modo le competenze tecnico-specialistiche medie o elevate sembrano più diffuse tra i lavoratori del pubblico (28,2% e 27,9% rispetto a 23,9% e 19,2% del privato) e tra quanti lavorano nelle aziende o enti con più di 250 dipendenti (figura 4.15).

Figura 4.15 Indice di competenza digitale specialistica e caratteristiche dell'occupazione, occupati 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se si guarda allo status nell'occupazione, i dipendenti a termine presentano una concentrazione di occupati con basse competenze superiore alla media (40,3% a fronte del 31,8% di media e del 32,9% dei dipendenti permanenti), evidenziando una forte criticità sulle opportunità e sul tipo di formazione cui possono avere accesso proprio i gruppi più fragili, caratterizzati da maggiore insicurezza lavorativa. Tra gli autonomi puri senza dipendenti (compresi i liberi professionisti), si rilevano invece le concentrazioni più elevate di medie e alte competenze (35,1% e 26,4%), mentre tra i datori di lavoro si segnalano valori superiori alla media tra quanti hanno competenze nulle (26,7% a fronte della media del 22,9%) o medie (30,7% su una media del 24,6%), confermando che buona parte del deficit in innovazione del nostro Paese dipende dalla bassa scolarizzazione degli imprenditori, dalla struttura delle imprese a forte caratterizzazione familistica, dal nanismo dimensionale delle stesse, dalla scarsa internazionalizzazione e dalla concentrazione in settori economici tradizionali.

Infine, come effetto combinato di tutte queste differenze, si riscontra il possesso di alti livelli di competenze in relazione all'appartenenza a elevate fasce di reddito,

con il 32,9% di competenze elevate tra chi dichiara tra 40 mila e 60 mila euro lordi l'anno e il 30,1% tra chi ne dichiara oltre 60 mila, a fronte di una media del 20,6%. Alla luce di queste evidenze si conferma come il tema delle competenze digitali sia assolutamente cruciale per l'occupabilità e la crescita professionale dei lavoratori nonché dello sviluppo socio-economico di tutto il sistema Paese, peraltro in una situazione di competizione geopolitica che si avvia a divenire sempre più accesa e conflittuale. In tale contesto generale, le *digital skills* sono di tipo ubiquitario e fondazionale, delle *General Purpose Technologies* (GPT), e riguardano, allo stesso tempo, sia quelle di base che tecniche-specialistiche. Questo perché vi sono attualmente, e sempre più lo saranno in un prossimo futuro, delle competenze, abilità e conoscenze (KSA) poste alla base di un *digitalised labour market*, all'interno di un più ampio contesto societario di servizi digitali (Digital Services Act, DSA) e di mercati digitali (Digital Markets Act - DMA), così come si sta fortemente promuovendo a livello di legislazione comunitaria.

Di conseguenza, nel caso di specie qui trattato, anche a livello nazionale i programmi di istruzione e di formazione continua sui posti di lavoro dovrebbero rappresentare una priorità non solo per i datori di lavoro ma anche per il Legislatore. È necessario, infatti, un investimento maggiore di quanto attualmente permesso dalla spesa contingente del PNRR, anche nel settore pubblico, al fine di raggiungere maggiori livelli occupazionali di qualità anche mediante la diffusione, nel corpo sociale, di competenze 'portabili', di base e specialistiche, maggiormente richieste nel mercato del lavoro, quali l'intelligenza artificiale, non solo di tipo generativo, e quelle riferibili al paradigma conosciuto come Industria 4.0, addirittura cercando di preconizzare quelle prossime venture (quantum computing, cybersecurity, space economy, blockchain ecc.).

4.4 Uso dei social e vita professionale

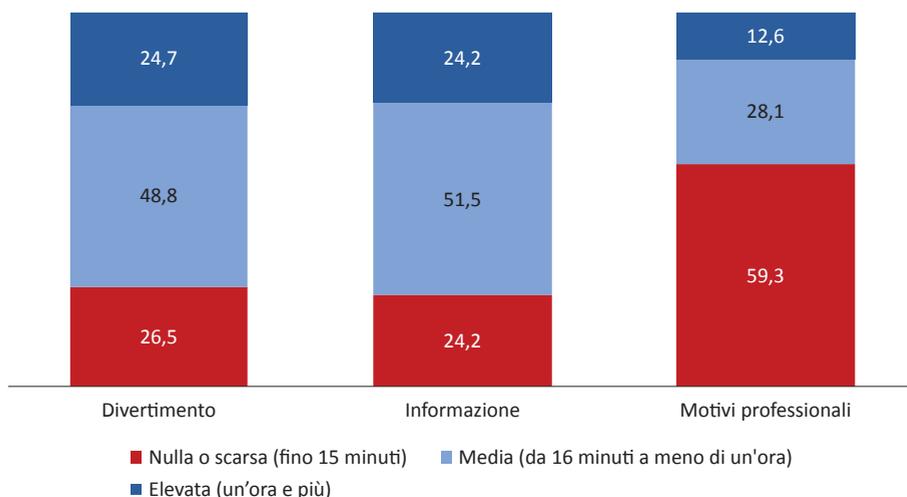
Internet con tutti i suoi servizi oramai fa parte integrante della vita di gran parte della popolazione e il suo utilizzo è ampiamente diffuso: nel 2022 circa l'83% delle famiglie residenti in Italia dispone di un accesso internet e la quota di individui che ha utilizzato internet si attesta intorno al 78% (Istat 2023). Anche il report Audiweb sulla *total digital audience*⁹ che comprende gli individui dai 2 anni in su che hanno navigato almeno una volta tramite computer evidenzia una fruizione massiva: in un giorno medio del 2022 ci sono stati 36,8 milioni di utenti on line (tramite computer o mobile) con una media di 2 ore e 35 minuti a persona.

⁹ Si veda <https://www.audiweb.it/>.

In questo quadro un uso crescente si registra anche per i social media e LinkedIn e Facebook risultano quelli maggiormente impiegati nella ricerca di lavoro (cfr. par. 3.3). Aldilà della classifica dei 'social' maggiormente utilizzati, sembra opportuno osservare quanto e con quale finalità questi stiano impegnando il tempo quotidiano delle persone. In particolare, in questo paragrafo, ci si soffermerà sul loro utilizzo per ragioni di natura professionale per capire se e quanto sono entrati nel mondo del lavoro.

Tramite la banca dati dell'Indagine Inapp-PLUS è possibile osservare la frequenza con cui la popolazione tra i 18 e i 74 anni utilizza i social per divertirsi, informarsi o per ragioni di natura professionale. In generale, poche differenze si riscontrano tra il tempo dedicato giornalmente al divertimento e quello per informarsi e predomina nettamente una frequenza media di utilizzo: il 52% dichiara di impiegare da 16 a 59 minuti per informarsi e il 49% per lo 'svago' (figura 4.16). Per quanto attiene il ricorso ai social ai fini professionali per circa il 60% della popolazione si evidenzia una frequenza molto bassa o nulla. L'uso per lavoro (o per formazione) dei social è quindi limitato a una ristretta fascia di persone e un elevato impiego (vale a dire un'ora o più) si riscontra appena in quasi il 13% degli individui.

Figura 4.16 Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali (%)



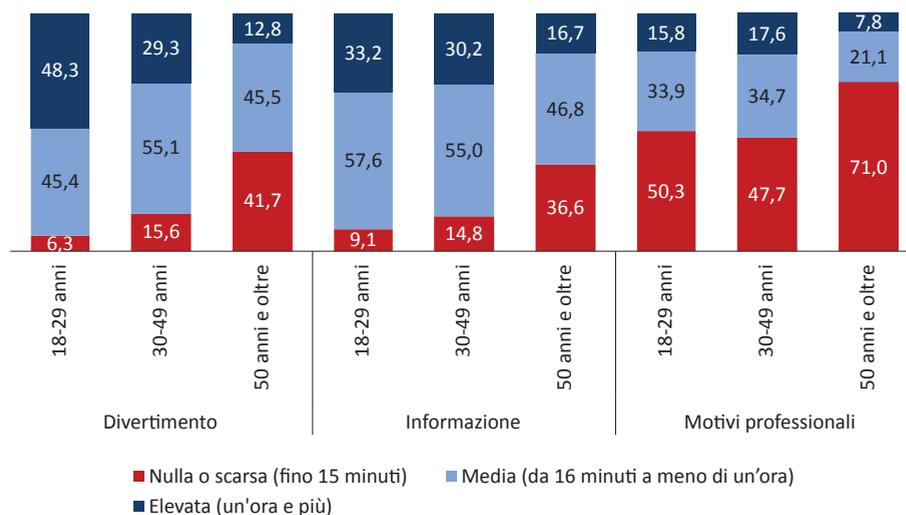
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Riguardo le caratteristiche socio-demografiche non si riscontrano differenze di rilievo per il genere (l'impiego elevato è sostanzialmente analogo tra uomini e donne, mentre quello medio è leggermente più diffuso tra le donne).

L'età è certamente un fattore discriminante e la frequenza giornaliera di utilizzo dei social, indipendentemente dalla finalità, diminuisce al crescere della fascia di età di appartenenza. Si evidenzia però (figura 4.17) una riduzione dell'uso elevato tra i giovani 18-29enni nel passaggio da motivazioni legate allo svago a quelle relative all'informazione (da 48,3% a 33,2%), con queste ultime che risultano essere in linea con quanto registrato nella successiva classe di età (30 e i 49 anni): nella frequenza elevata per informarsi, solo tre punti percentuali separano infatti i più giovani dalla fascia 30-49. È, invece, evidente la lontananza dai social della popolazione più matura che, come visto (cfr. par. 4.3), possiede molto spesso un basso livello di competenze digitali specialistiche e che, come si vedrà (cfr. par. 8.1) difetta anche rispetto alle competenze digitali di base.

Sul fronte del ricorso per ragioni professionali, sono gli occupati della classe di età intermedia – tra i 30 e i 49 anni che dichiarano l'uso maggiore. Dichiarano infatti un impiego elevato e medio il 17,6% e 34,7% dei 30-49enni e il 15,8% e 33,9% dei 18-29enni, con una differenza che si acuisce tra gli occupati.

Figura 4.17 Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per classi d'età (%)

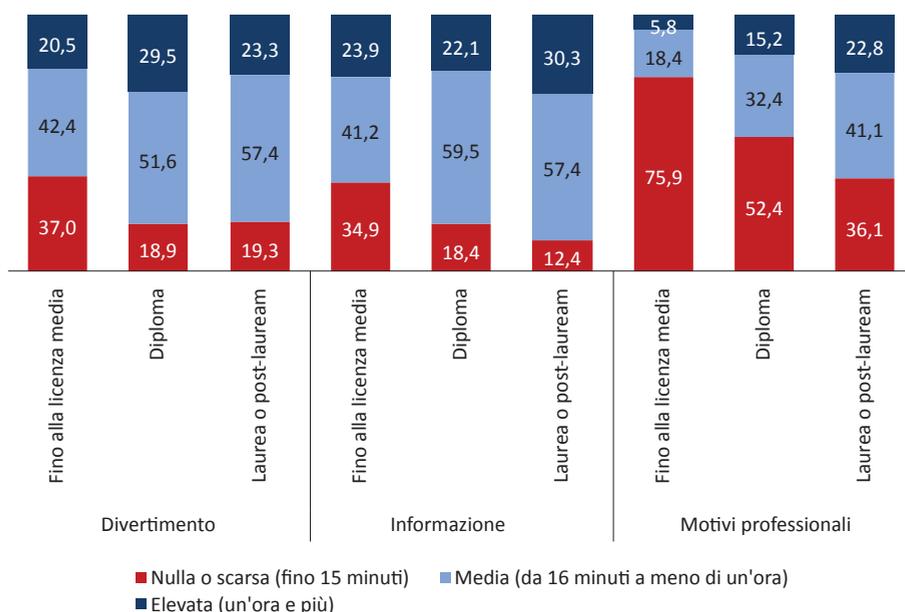


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Sempre considerando le variabili sociodemografiche è evidente come il titolo di studio abbia un chiaro ruolo, anche in questo caso (come per l'età) legato a una maggiore familiarità con gli strumenti digitali (cfr. par. 4.3 e 8.1). Se in linea generale la più elevata frequenza di utilizzo dei social si rileva per la popolazione

in possesso di un titolo di studio terziario, è guardando alla ragione professionale che le distanze si amplificano in modo sostanziale (figura 4.18). Al crescere del titolo di studio aumenta anche la frequenza di ricorso ai social per 'lavoro' e tra i più istruiti l'impiego elevato arriva quasi al 23%. Al contrario solo il 5,8% di chi ha la licenza media e il 15,2% dei diplomati dichiara un uso elevato. Da notare che tra chi ha la licenza media lo scarso o non utilizzo per motivi professionali raggiunge quasi il 76%.

Figura 4.18 Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per titolo di studio (%)

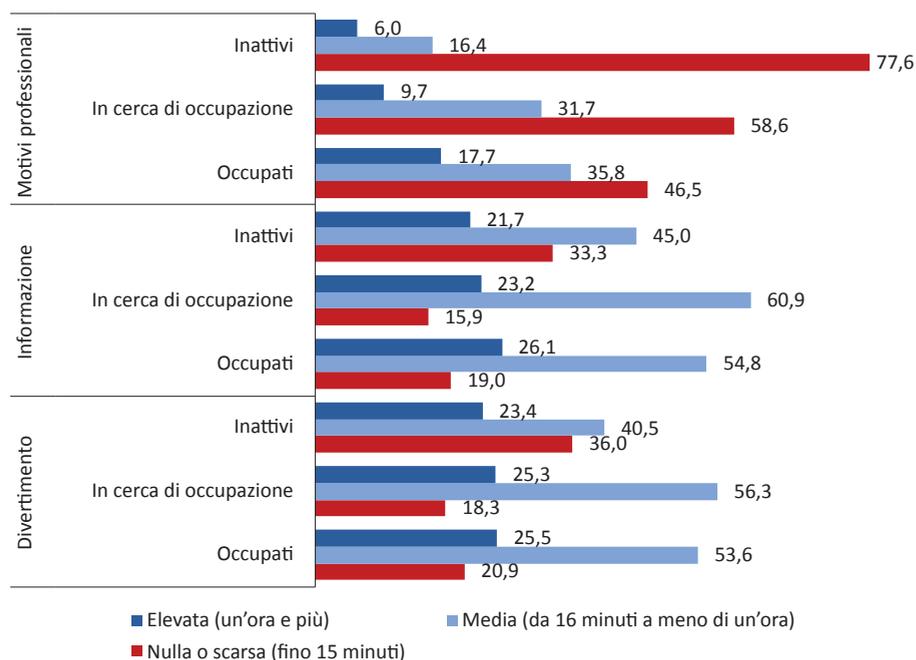


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al fine di comprendere meglio il 'ruolo' dei social network nella vita della popolazione e distinguere in modo più approfondito la sua configurazione, le informazioni sono disaggregate rispetto alla condizione occupazionale. Per gli inattivi, rispetto a chi è in altra condizione, si delinea il più scarso utilizzo, sia che si tratti di divertimento, informazione e ancora di più per motivi professionali: in quest'ultimo caso la frequenza nulla o fino a 15 minuti al giorno sfiora il 77%. Tra occupati e disoccupati non si rilevano particolari distanze sull'impiego per informazione o divertimento anche se le persone in cerca di occupazione sembrano farne un uso un po' più intensivo.

Al contrario, restringendo la lettura esclusivamente all'uso dei social per motivi professionali è soprattutto per questo tipo di applicazioni, come era naturale attendersi, che si rileva una forte differenza sulla base della partecipazione o meno al mercato del lavoro. Il 17,7% degli occupati e il 9,7% delle persone in cerca di occupazione dichiara un uso elevato (figura 4.19) dei social per motivi professionali (a fronte del 6% degli inattivi) e circa un terzo delle forze di lavoro (il 35,8% tra gli occupati) dichiara un uso medio giornaliero (da 16 minuti a meno di un'ora).

Figura 4.19 Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per condizione occupazionale (%)



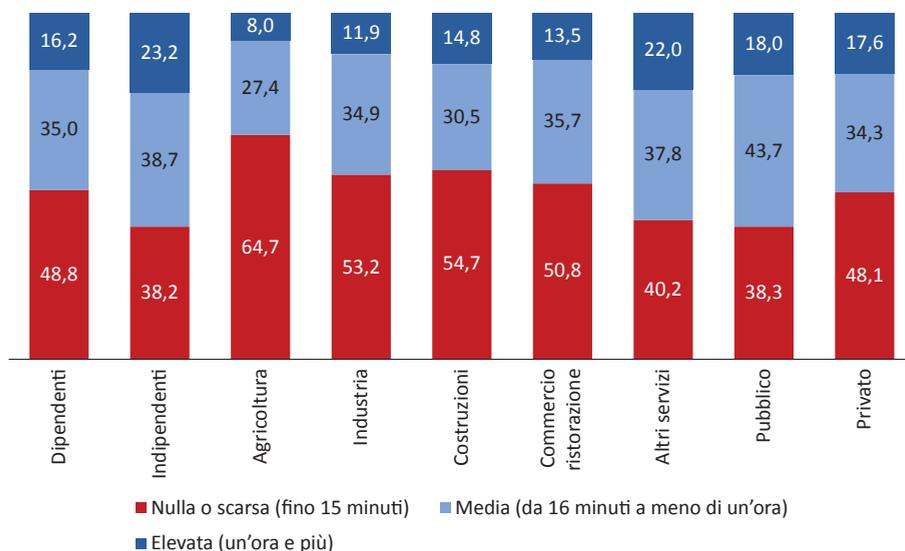
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

L'impiego dei social per lavoro può essere esteso a una ampia gamma di applicazioni e finalità di impiego, che vanno dal ricorso a social dedicati a network professionali, quali ad esempio LinkedIn, a quelli più tradizionali (Twitter, Facebook, Instagram) per diffondere informazioni sulla propria attività o procurarsi clienti. Nel questionario non è stato possibile approfondire in dettaglio tipo di applicazioni e finalità d'uso ma è interessante ricostruire le caratteristiche dei soggetti che dichiarano di avvalersi dei social media per motivi professionali anche con frequenza piuttosto elevata (più di un'ora al giorno).

Non vi sono particolari differenze rispetto all'area di residenza (se non per una lieve maggiore frequenza di uso nelle regioni del Nord-Ovest), mentre si rileva una leggera maggiore incidenza di uso elevato sia tra gli occupati che risiedono nei centri più piccoli che nelle città metropolitane (19,2% nei centri fino a 10 mila abitanti e al 19,5% in quelli con più di 250 mila abitanti).

Se si guarda alla condizione professionale, sono soprattutto i lavoratori indipendenti a dichiarare maggiormente di avvalersi dei social a scopi professionali (figura 4.20), soprattutto nel gruppo dei *dependent contractor* (cfr. par. 1.4), tra cui l'impiego elevato raggiunge il 28,2%. Tra i dipendenti, i lavoratori a termine sembrano dividersi in due gruppi, presentando al contempo quote più elevate della media sia tra quanti dichiarano un uso nullo o contenuto (51,2% rispetto alla media del 46,5%) che medio (36,7% su una media del 35,8%). Nei settori di attività i social per lavoro sono utilizzati soprattutto da chi è impiegato negli altri servizi (in cui l'uso elevato arriva al 22%). In particolare, i comparti che si caratterizzano per il ricorso più frequente sono i servizi di informazione e comunicazione, le attività professionali e scientifiche, i servizi alle imprese e le attività finanziarie e assicurative (in cui l'impiego elevato arriva rispettivamente al 36,9%, 32,8%, 31,3% e 25,6%). Tra chi lavora nel pubblico si riscontra peraltro una maggiore concentrazione di quanti utilizzano mediamente (da 16 minuti a un'ora al giorno) i social per motivi professionali (43,7% su 35,8% di media).

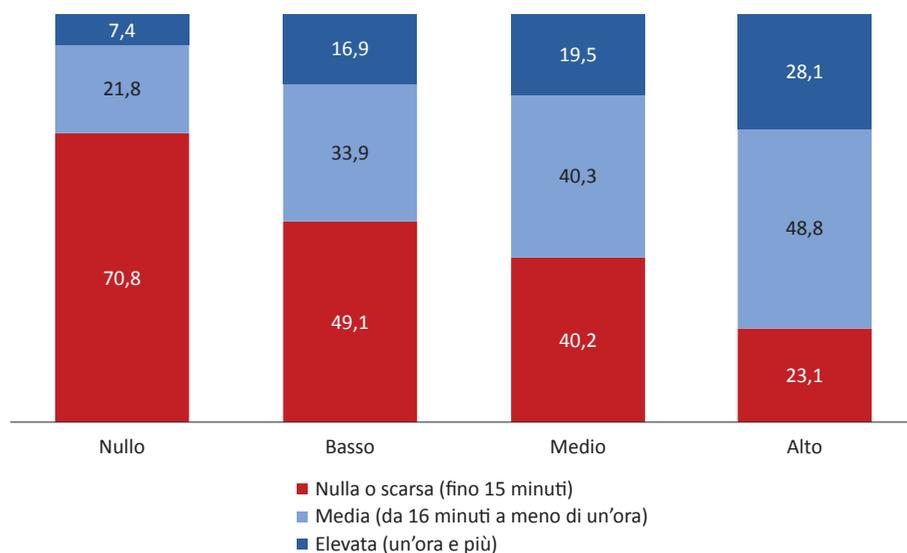
Figura 4.20 Occupati per frequenza uso dei social per motivi professionali e caratteristiche dell'occupazione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Tra le professioni sono soprattutto quelle imprenditoriali e specialistiche dei primi due Grandi gruppi a presentare le quote più consistenti di ricorso a questo tipo di applicazioni (con l'impiego elevato che arriva rispettivamente al 24,6 e 26,7%). Per l'effetto combinato di queste caratteristiche, incidenze maggiori di ricorso ai social per motivi professionali si riscontrano anche tra quanti continuano ad avere accesso al lavoro da remoto (41,5%) o svolgono una professione telelavorabile (26,4%). Si rileva infine una relazione piuttosto evidente (e attesa) tra l'indicatore di competenze digitali specialistica e l'uso dei social per motivi professionali: al crescere del primo aumenta la frequenza elevata del ricorso ai social per motivi di lavoro, a conferma della crescente rilevanza della sfera digitale nel mercato del lavoro contemporaneo e dell'importanza di estendere il più possibile questo tipo di competenze per garantire l'occupabilità dei soggetti (figura 4.21).

Figura 4.21 Occupati per frequenza uso dei social per motivi professionali e indicatore di competenze digitali specialistiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se è vero che non tutti i lavori richiedono l'uso dei social, più o meno intenso che sia, è anche plausibile che in alcuni casi il loro mancato utilizzo sia anche lo specchio di una debolezza digitale che è certamente evidente nella popolazione italiana. D'altro canto, sarebbe anche interessante comprendere se in alcuni casi proprio questo gap digitale possa costituire una sorta di gabbia che limita anche proprio l'accesso a quei contesti professionali (che oramai sono tanti) in cui i social costituiscono uno

strumento fondamentale in termini di comunicazione e sviluppo professionale. Peraltro, diversamente da quanto rilevato per l'impiego dei social per divertimento o informazione, i giovani occupati fino a 29 anni presentano minore confidenza rispetto all'uso professionale, probabilmente per via dei contesti in cui sono inseriti che non richiedono (o non richiedono ancora) questo tipo di applicazioni.

Bibliografia

- Anpal, Inapp (2021), *XX/XXI Rapporto sulla Formazione continua. Annualità 2018-2019-2020*, Biblioteca Anpal n.20, Roma, Anpal-Inapp
- Bergamante F., Paliotta A.P. (2023), Per pochi e poco utili: le attività formative e di apprendimento per occupati e non, *Menabò di Etica ed Economia*, n.193
- Cedefop (2018), *Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Luxembourg, Publications Office of the EU
- Consiglio dell'Unione europea (2018), *Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE)(2018/C 189/01)*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 189, 4 giugno
- Crispolti E., Franceschetti M., Romito A. (2021), *Il Sistema duale come risposta all'evoluzione dei fabbisogni di competenze del mercato del lavoro*, Inapp Working Paper n.70, Roma, Inapp
- Franceschetti M. (2014), Il contenuto del lavoro delle professioni ordinarie in Italia. Cambiamenti recenti e fabbisogni da colmare nel breve termine, *Osservatorio Isfol*, IV, n.1-2, pp.89-104
- Franceschetti M., Guarascio D. (2018), Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n.4, pp.705-727
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Inapp (2023), *XX Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella IeFP*, Roma, Inapp
- Istat (2023), Cittadini e ICT. Anno 2022, *Statistiche Report*, 17 marzo
- Paliotta A.P. (2023), Adattarsi alle tecnologie è sempre più urgente: per ridurre gli squilibri serve formazione, *Agenda digitale*, 3 aprile
- Paliotta A.P. (2022a), L'investimento formativo di disoccupati e inattivi, in Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, pp.274-292

Paliotta A.P. (2022b), Competenze digitali PA, perché il piano Brunetta è ciò che serviva, *Agenda digitale*, 14 gennaio

Paliotta A.P. (2020), Pubblica amministrazione, serve una vera governance delle competenze innovative, *Agenda digitale*, 23 novembre

Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea (2006), *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, L 394, 30 dicembre

5. Generazioni e mobilità sociale: istruzione, ingresso e uscita dal mercato del lavoro

Il capitolo propone una lettura dei passaggi cruciali tra mercato del lavoro e istruzione in ottica generazionale. Nel primo paragrafo le analisi consentono di mettere in luce il ruolo dello status socio-economico della famiglia d'origine sugli esiti formativi e professionali dei figli, utilizzando un indicatore costruito ad hoc. Nel paragrafo successivo si affronta il tema del mancato conseguimento di un titolo di studio minimo per i giovani dai 18 ai 24 anni, osservando come sulla dispersione incidano anche alcuni elementi di fragilità familiare ed economica. Nel terzo paragrafo, invece, ci si concentra sulla popolazione tra i 18 e i 29 anni, mettendo in evidenza gli ostacoli e le difficoltà che si sono incontrati nella ricerca di un lavoro. Per chiudere il cerchio generazionale, il capitolo si conclude con un paragrafo dedicato agli occupati over 50 in cui si affronta il loro rapporto con la pensione, sia mostrando la presenza di strumenti di sostegno all'uscita graduale dal lavoro e proponendo un focus sulla situazione pensionistica degli autonomi.

5.1 Dote familiare e mobilità sociale dei figli

L'ultimo decennio è stato caratterizzato da crescenti disuguaglianze economiche e sociali, disuguaglianze che la pandemia prima, la crisi energetica, e l'aumento dei prezzi ora, rischiano di esacerbare ulteriormente, ponendo la nostra società di fronte a vecchi e nuovi ostacoli quali il superamento della povertà e dell'esclusione sociale.

Tra i diversi strumenti che possono contribuire a rimuovere le disuguaglianze vi è certamente l'istruzione, la quale dovrebbe garantire un accesso equo e privo di discriminazioni e lo sviluppo del potenziale di ogni studente e studentessa. Numerose evidenze, tuttavia, suggeriscono che non sempre il sistema scolastico riesce a svolgere tale funzione: i dati PISA-OECD mostrano, ad esempio, una cristallizzazione geografica delle disparità: nelle aree interne e del Sud Italia le competenze di base sono ancora molto basse e si registrano quote elevate di maggiorenti senza un diploma (OECD 2019). Bonacini *et al.* (2024) in un recente lavoro dimostrano

che le differenze nelle performance scolastiche degli studenti dipendono sia dalle caratteristiche delle scuole che dallo status socioeconomico delle famiglie. Ed è proprio con riferimento al ruolo svolto dal background familiare che emerge un'altra importante criticità del sistema italiano: la trasmissione intergenerazionale delle diseguaglianze. Famiglia e contesto socioeconomico sono fattori che ancora oggi in Italia influiscono profondamente sia sulle performance di apprendimento di uno studente e di una studentessa, sia sulle performance nel mercato del lavoro. Il rapporto OECD sui dati PISA 2018 (OECD 2019), analizzando il ruolo della famiglia d'origine, mette in evidenza che circa il 37% dei giovani provenienti da un contesto economicamente e culturalmente svantaggiato raggiunge livelli di lettura al di sotto del livello base, contro l'11% dei giovani più privilegiati. In aggiunta, il titolo di studio della famiglia di provenienza sembra determinare in modo rilevante quello dei figli: l'82,2% di coloro che frequentano un liceo hanno un genitore con almeno un diploma, percentuale che scende al 46,7% per coloro che frequentano un istituto professionale (OECD 2019). Molteplici studi (Checchi 2003; Ballarino e Schizzerotto 2011; Cannari e D'Alessio 2018; Brunetti 2020) evidenziano come in Italia la determinazione del livello di istruzione e della professione raggiunta dai figli, sia in larga parte dipendente dalla famiglia di origine e dalla classe sociale di appartenenza (Isfol *et. al* 2014). Il Pease mostra bassi livelli di mobilità intergenerazionale e ciò appare particolarmente evidente per i più giovani (si veda Brunetti e Fiaschi 2023).

A partire da queste premesse, questo paragrafo, grazie all'utilizzo dei dati dell'Indagine Inapp-PLUS 2022 e in particolare dei quesiti in cui viene richiesto titolo di studio e professione e condizione occupazionale dei genitori, offre una misurazione del fenomeno della mobilità sociale in Italia tenendo conto della forte eterogeneità che caratterizza la nostra società. In particolare, dopo una prima fotografia aggregata, si procede alla discussione dei risultati ottenuti distinguendo per classe di età, genere e area geografica. Seguendo l'approccio proposto in Isfol *et al.* (2014), per misurare il grado di dipendenza dello status socioeconomico dei figli da quello dei propri genitori si ricorre a un indicatore costruito ad hoc che tiene conto sia del livello di istruzione che della condizione occupazionale e della professione svolta sia dai genitori che dai figli. Nelle analisi che seguono sono stati selezionati solo gli individui nella fascia d'età tra i 35 e i 64 anni. Lo status socioeconomico, nonostante generalmente lo si identifichi e misuri alternativamente mediante il livello di istruzione, l'occupazione o il livello di reddito dei genitori, è infatti costituito da una molteplicità di fattori che interagendo tra di loro concorrono a determinare la condizione dell'individuo.

L'indicatore utilizzato in queste analisi permette di tener conto di almeno due di questi fattori. L'idea alla base consiste, infatti, nel costruire una misura che tenga conto congiuntamente dell'istruzione e della professione dei genitori così

da ottenere una grandezza della Dote familiare intesa in termini di disponibilità economica e ricchezza, predisposizione alla partecipazione culturale e sociale, ma anche come base per l'identificazione delle 'reti sociali' che hanno un ruolo fondamentale all'interno del mercato del lavoro. Nel Rapporto annuale 2018, l'Istat, focalizzandosi sul ruolo della Dote familiare conclude che "le famiglie più strutturate, ovvero ricche di risorse, consentono di praticare scelte più libere, educative e lavorative, che vanno incontro alle inclinazioni personali oltre a risolvere problemi contingenti" (Istat 2018). Oltre all'indicatore di Dote familiare è stato anche costruito un indicatore specifico per i figli (che coincidono con gli intervistati) utilizzando gli stessi criteri e le stesse variabili.

Nel calcolare l'indicatore si è dapprima adottato il principio di dominanza proposto da Erikson (1994), che assegna al nucleo familiare l'appartenenza di classe all'occupazione/istruzione più elevata tra i due genitori; in secondo luogo, si sono attribuiti punteggi crescenti in funzione dell'istruzione e della posizione professionale sia dei genitori che del figlio¹. A partire dalla definizione delle tre classi per l'indicatore di Dote familiare, sono state elaborate le matrici di transizione, ovvero delle tavole al cui interno sono riportate le probabilità dei figli di occupare una certa classe data la posizione di origine occupata dalla famiglia. Il vantaggio di usare le matrici di transizione risiede nella possibilità di verificare, non solo il livello di persistenza – tramite lo studio dei valori lungo la diagonale principale – tra classe dei figli e quella dei genitori, ma anche l'eventuale tipo di mobilità osservata: in ascesa o in discesa (rispettivamente, valori al di sopra o al di sotto della diagonale principale).

La tabella 5.1 suggerisce che la persistenza, e quindi l'influenza della famiglia, è elevata soprattutto per quegli individui che si trovano ai due estremi della scala sociale: il 64,4% di coloro che provengono da un contesto con Dote familiare bassa o medio bassa rimane nella medesima classe, così come il 59,4% di coloro che si trovano nella classe alta/medio alta. Quest'ultimi, in aggiunta, hanno quasi 1/3 di probabilità di scendere verso la classe più bassa. Se guardiamo a coloro che si trovano in posizioni che possiamo definire medie, maggiore è

¹ Per la costruzione dell'indicatore nello specifico, si è proceduto seguendo i passaggi di seguito indicati (per approfondimenti si veda Isfol *et al.* 2014, par. 4.1.2): a) ricodifica del titolo di studio dei genitori in tre categorie (fino alla licenza media, diploma, laurea); b) ricodifica della condizione occupazionale e della professione dei genitori in cinque categorie (Alta, Tecnica, Media, Bassa, Non occupati); c) calcolo del livello di istruzione e della professione più elevati tra i due genitori; d) assegnazione di punteggi ai differenti livelli di istruzione e alle differenti condizioni/professioni; e) calcolo dei differenti valori associati alle combinazioni ottenibili tra titolo di studio e professione per il genitore con combinazione più elevata (per il titolo di studio da 1 a 3 punti passando dalla licenza media alla laurea; per la situazione occupazionale 0 a 4 punti passando dai non occupati agli appartenenti alle professioni Alte) tramite una media aritmetica; f) utilizzo dei valori risultanti ottenuti dai punti precedenti come indicatore composito di Dote familiare.

la probabilità di scendere verso una condizione peggiore rispetto a quella di salire in posizioni migliori (39,6% vs 31,5%). Un secondo risultato che merita attenzione e che si deduce dalla comparazione delle transizioni presentate in tabella 5.1, riguarda il grado di disparità tra gli individui. Continua ad esistere un significativo differenziale tra figli di genitori istruiti e con una professione a cui corrisponde una disponibilità economica maggiore e figli di genitori meno istruiti e con professioni meno qualificate. Tale risultato suggerisce la presenza di una relazione e di una disuguaglianza significativa tra individui provenienti da contesti socioeconomici differenti. Come riportato in Istat (2018), i vincoli economici e culturali sembrano essere di ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità per chi parte da situazioni più svantaggiate.

Tabella 5.1 Matrice di transizione per Dote familiare di partenza e status dei figli con età 35-64 anni (%)

Dote familiare di partenza	Status dei figli			
	Bassa/medio bassa	Media	Alta/medio alta	Totale
Bassa/medio bassa	64,4	18,6	17,0	100,0
Media	39,6	28,9	31,5	100,0
Alta/medio alta	27,9	12,7	59,4	100,0
Totale	52,9	19,7	27,4	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS, 2022

È interessante ora passare ad analizzare i percorsi di mobilità intergenerazionale in relazione al genere, alla classe di età, e alla macroarea geografica. Quanto al genere (tabella 5.2), guardando alla persistenza, ovvero ai valori lungo la diagonale principale, si osserva che, se per le donne con una Dote familiare bassa/medio bassa, il contesto d'origine incide di più rispetto alla loro controparte maschile (65,9% contro 62,9%). In più per le donne è maggiore, rispetto agli uomini, la probabilità di scendere lungo la scala sociale e perdere posizioni rispetto alla propria famiglia d'origine: ad esempio tra le donne con alle spalle una famiglia con una dote di livello medio, il 42,8% scende verso la classe bassa o medio bassa; tale valore riferito agli uomini si attesta, invece, sul 36,5%. Alla luce di queste evidenze, si può affermare che il rischio di mobilità in discesa è più alto per la componente femminile mentre si conferma il relativo vantaggio in termini di avanzamento sociale per gli uomini.

Tabella 5.2 Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per genere (%)

Dote familiare di partenza	Status dei figli			Totale
	Bassa/medio-bassa	Media	Alta/medio-alta	
Uomini				
Bassa/medio bassa	62,9	19,5	17,5	100,0
Media	36,5	31,9	31,6	100,0
Alta/medio alta	26,2	13,6	60,2	100,0
Totale	51,1	21,1	27,8	100,0
Donne				
Bassa/medio bassa	65,9	17,6	16,5	100,0
Media	42,8	25,8	31,4	100,0
Alta/medio alta	29,6	11,9	58,5	100,0
Totale	54,9	18,2	26,9	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS, 2022

Disaggregando rispetto alla classe d'età, i valori riportati nella tabella 5.3 evidenziano che la generazione più giovane (35-44 anni) sembra poter contare su un'accumulazione crescente di capitale umano e su conoscenze e ricchezza che garantiscono maggiore probabilità di salire lungo la scala sociale, soprattutto nel confronto con la generazione più anziana (55-64 anni). Tale risultato può solo in parte essere considerato positivo, dal momento che, all'interno dello stesso gruppo di individui e comparando i valori riportati nelle diverse righe della tabella 5.3, una Dote familiare elevata è associata a maggiori vantaggi in termini di opportunità educative e professionali. Tale risultato appare evidente nelle due coorti più giovani osservate. Si consolidano quindi le disparità e la polarizzazione tra famiglie professionalmente e intellettualmente solide e quelle fragili. A questo si aggiunge che, seppur di poco, i 35-44enni hanno una probabilità di muoversi dalla classe alta/medio alta a quella bassa maggiore di quella per chi è nella fascia d'età 45-54anni (27,3% contro 21,6%), ma comunque molto inferiore a quanto si rileva per chi ha tra i 55 e i 64 anni (36,6%). In tal senso, la mobilità sociale intergenerazionale sembra replicare transizioni negative o peggioramenti caratterizzanti in particolar modo le coorti più anziane (55-64 anni) per le quali è evidente un assottigliamento della classe media.

Tabella 5.3 Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per classe d'età (%)

Dote familiare di partenza	Status dei figli			Totale
	Bassa/medio bassa	Media	Alta/medio alta	
35-44				
Bassa/medio bassa	57,7	22,9	19,4	100,0
Media	39,6	28,7	31,7	100,0
Alta/medio alta	27,3	10,2	62,5	100,0
Totale	43,1	21,5	35,4	100,0
45-54				
Bassa/medio bassa	59,6	21,3	19,1	100,0
Media	35,7	33,2	31,1	100,0
Alta/medio alta	21,6	16,8	61,6	100,0
Totale	49,5	22,8	27,7	100,0
55-64				
Bassa/medio bassa	70,9	14,6	14,5	100,0
Media	45,3	23,0	31,7	100,0
Alta/medio alta	36,6	12,5	50,9	100,0
Totale	64,0	15,3	20,7	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS, 2022

L'ultima caratteristica sociodemografica che merita attenzione quando si affronta il legame tra status dei figli e quello dei genitori è l'area geografica di provenienza. I territori caratterizzati da povertà educativa ed economicamente svantaggiati generalmente si distinguono anche per i bassi livelli di mobilità sociale.

La tabella 5.4 conferma questa specificità, l'area del Mezzogiorno (Sud e Isole) è difatti contraddistinta da minori possibilità di ascesa principalmente per coloro che possiedono una bassa Dote familiare rispetto alle altre aree geografiche e, soprattutto in rapporto al Nord-Ovest (la probabilità di raggiungere la classe più alta è pari al 19,9% contro il 13,8% misurato per il Sud e le Isole). Nel territorio meridionale, inoltre, la bassa mobilità in ascesa per chi proviene da contesti più svantaggiati sia dal punto di vista dell'istruzione che della professione, si accompagna anche a una più elevata mobilità in discesa in particolare tra i figli provenienti da famiglie

con una dote medio/alta: nel Mezzogiorno il 41,3% di individui cresciuti in una famiglia con dote alta/medio alta scende in una classe bassa/medio bassa contro il 19,7% misurato nel Nord-Est. Complessivamente, la tabella 5.4 suggerisce che l'area che offre maggiori opportunità di ascesa sociale è il Nord.

Tabella 5.4 Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per area geografica (%)

Dote familiare di partenza	Status dei figli			Totale
	Bassa/medio bassa	Media	Alta/medio alta	
Nord-Ovest				
Bassa/medio bassa	60,3	19,8	19,9	100,0
Media	35,2	29,2	35,6	100,0
Alta/medio alta	23,5	14,2	62,3	100,0
Totale	47,7	20,9	31,4	100,0
Nord-Est				
Bassa/medio bassa	57,8	23,6	18,6	100,0
Media	31,8	34,1	34,1	100,0
Alta/medio alta	19,7	12,2	68,1	100,0
Totale	45,5	23,8	30,7	100,0
Centro				
Bassa/medio bassa	61,9	20,7	17,4	100,0
Media	36,1	31,8	32,1	100,0
Alta/medio alta	23,4	12,0	64,7	100,0
Totale	49,5	21,4	29,1	100,0
Sud e Isole				
Bassa/medio bassa	72,5	13,7	13,8	100,0
Media	51,9	23,1	25,0	100,0
Alta/medio alta	41,3	12,1	46,6	100,0
Totale	63,9	15,2	20,9	100,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS, 2022

Un basso livello di mobilità sociale implica conseguenze negative dirette sulle condizioni di vita, sulle opportunità e sulle carriere professionali e reddituali degli individui, e indirette sull'intero sistema economico perché è un sistema non equo e non efficiente dal momento che, essendo gli outcome socioeconomici determinati in larga misura dal background familiare, non sfrutta a pieno le potenzialità di ciascun soggetto.

Le evidenze discusse dimostrano, in aggiunta, che esiste eterogeneità anche in termini di mobilità sociale. Sono infatti le donne e coloro che vivono nelle aree del Mezzogiorno che, a causa della minor mobilità, rischiano di essere intrappolati in situazioni di dequalificazione, mismatch tra istruzione e lavoro, e carriere retributive poco dinamiche.

5.2 I giovani 18-24enni: partecipazione e dispersione

Un tema su cui le politiche nazionali e comunitarie appuntano una particolare attenzione, in un'epoca caratterizzata da elevati tassi di disoccupazione giovanile, è costituito dal mismatch tra competenze in possesso delle risorse umane e competenze richieste dal mercato (cfr. par. 4.1), un disallineamento che rischia di limitare le prospettive occupazionali degli individui e frenare lo sviluppo delle imprese.

Ma ancora più carico di conseguenze negative è il fenomeno del mancato conseguimento, da parte di una quota non piccola della popolazione, di un titolo di studio minimo, non solo dal punto di vista dell'adempimento degli obblighi di legge, ma anche delle possibilità di ingresso nel mercato del lavoro e, non meno importante, della capacità degli individui di poter esercitare efficacemente i diritti di cittadinanza attiva. Il benchmark dei 18-24enni in possesso di un titolo non superiore a quello della scuola secondaria di primo grado costituisce un indicatore di grande importanza, oggetto di costante analisi per misurare la capacità dei diversi Stati membri dell'Unione europea di disporre di risorse umane in grado di favorire la crescita del Paese. Si tratta dei cosiddetti ELET (Early Leavers from Education and Training) (European Commission 2020).

Nell'ambito dell'Indagine PLUS è sembrato quindi interessante andare a osservare le specificità dei giovani compresi in questa fascia d'età per comprendere quali siano le caratteristiche di coloro che non hanno conseguito un titolo minimo, corrispondente, nel nostro sistema educativo, a una qualifica triennale o un diploma quadriennale nell'Istruzione e formazione professionale (IeFP) oppure a un diploma quinquennale conseguito nella scuola secondaria superiore.

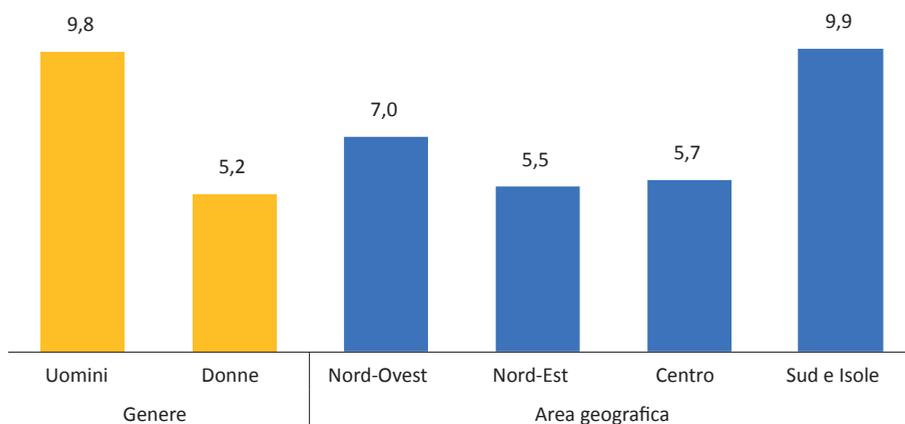
Si è scelto, in questo caso, di considerare coloro che, nella fascia d'età sopra citata, non avevano conseguito un titolo superiore a quello della scuola secondaria di pri-

mo grado e non erano inseriti in percorsi riconosciuti dal sistema educativo nazionale, distinguendosi in questo modo dalla definizione del benchmark comunitario. Quest'ultimo infatti non considera ELET i giovani impegnati in formazione, anche nel caso si tratti di corsi non istituzionali e che non rilasciano quindi una qualifica riconosciuta dal sistema educativo nazionale. In questo caso invece, si è scelto di considerare 'dispersi', dal punto di vista del conseguimento di un titolo di studio, anche coloro che sono impegnati in attività formative non riconosciute mentre vengono considerati in formazione (e quindi non dispersi) solo gli iscritti nella scuola secondaria superiore o nel sistema IeFP.

Il dato qui riportato sui giovani non in possesso di un titolo di studio si distingue da quello della statistica ufficiale sugli ELET anche per un altro aspetto, con riferimento alla popolazione che ha partecipato all'indagine. Si tratta di una partecipazione volontaria che può aver legittimamente determinato una certa selezione. Inoltre, si deve considerare che proprio per la difficoltà di catturare nei disegni campionari coloro con background migratorio o in estrema marginalità sociale, vi è un rischio di *bias* nella rappresentazione di tali gruppi. Da questo punto di vista, poiché, come è noto, il tasso di dispersione degli stranieri, soprattutto di quelli di prima generazione, e dei soggetti connotati da caratteristiche di fragilità, è superiore a quello della media della popolazione, certamente una quota di giovani non in possesso del titolo potrebbe non trovarsi rappresentata. A tal proposito va ricordato che il tasso di abbandono scolastico tra i giovani di cittadinanza non italiana è oltre il triplo di quello che si registra per gli italiani: 32,5% contro 10,9% (Istat 2022). Dall'Indagine Inapp-PLUS si stima una quota pari a 7,6% di 18-24enni che non sono in possesso di un titolo superiore alla licenza media, prevalentemente costituita da uomini (67,5%, contro il 32,5% di donne) e questa differenza di genere, che conferma il più elevato tasso di scolarizzazione delle donne, può essere correlata anche a un più precoce inserimento lavorativo dei maschi nel mondo del lavoro. E in effetti l'incidenza della dispersione è maggiore nella componente maschile (figura 5.1).

Con riferimento all'area geografica, la circoscrizione di Sud e Isole presenta un tasso di abbandono più elevato, che sfiora il 10%, seguita dal Nord-Ovest, mentre un tasso più basso caratterizza le aree del Nord-Est e del Centro.

Figura 5.1 Incidenza dei giovani dispersi 18-24enni per genere e area geografica (%)



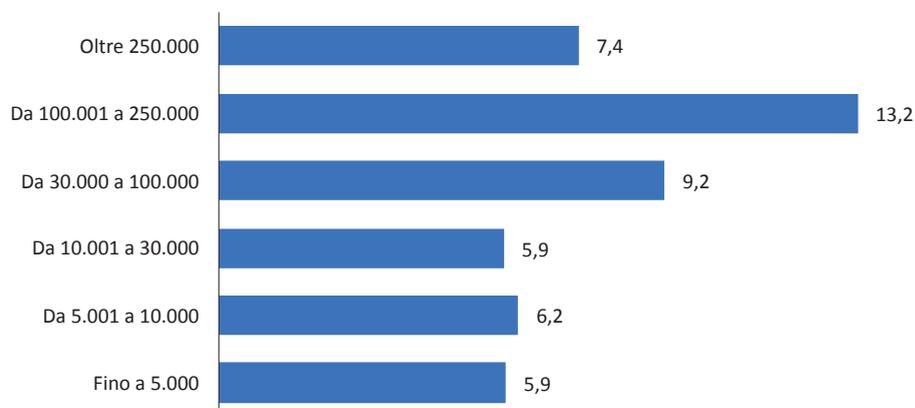
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Si tratta, quindi, di un dato che conferma le disparità territoriali in termini di partecipazione alle attività formative, disparità legata a una serie di fattori, tra i quali un ruolo importante gioca la minor presenza di opportunità formative in alcune aree del Paese. Ci si riferisce, in particolare, ai percorsi triennali e ai quarti anni della leFP che hanno costituito e continuano a costituire il principale strumento antidispersione nel nostro Paese. Tali percorsi a carattere professionalizzante, infatti, sia per la particolare attenzione all'utenza (in parte caratterizzata da soggetti che presentano varie tipologie di svantaggio), sia per la forte presenza di una componente di apprendimento sul lavoro, riescono a portare a qualifica e a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti che non hanno trovato continuità nei percorsi formativi scolastici e che risultano a rischio di abbandono (Inapp 2023). Da questo punto di vista, lo sviluppo, a partire dal 2017, dei percorsi leFP realizzati presso i centri di formazione professionale in modalità duale, ovvero con un elevato numero di ore svolte in contesti lavorativi (circa un terzo dell'intero percorso annuale) ha dato un ulteriore impulso alla capacità inclusiva di tali percorsi. Dal punto di vista territoriale, l'offerta di percorsi leFP è maggiormente presente nelle aree caratterizzate da un tessuto produttivo particolarmente vivace, dove, allo stesso tempo, risulta minore l'incidenza del fenomeno della dispersione formativa. Si sviluppa in questo modo un circolo virtuoso al Nord, dove c'è più richiesta di lavoro da parte delle imprese, l'offerta professionalizzante della leFP è più ricca e vengono raggiunti maggiori risultati anche in termini di inclusione. Ma si verifica contemporaneamente un circolo vizioso al Sud, dove la minore offerta di lavoro

e quindi di percorsi brevi professionalizzanti determina minori opportunità di inserimento formativo e lavorativo per i giovani che vivono in quelle aree. Basti dire che il 67% degli iscritti ai quattro anni di leFP e oltre il 70% dei qualificati al terzo anno si trova nelle due circoscrizioni del Nord (Inapp 2023).

Ma dove sono collocati prevalentemente i ragazzi che non hanno ancora acquisito un titolo? Se si osserva la dimensione dei centri, misurata in termini di numero di abitanti, nei centri piccoli il fenomeno appare assai più contenuto che nei grandi. Questo potrebbe essere ascritto anche alla presenza di un tessuto sociale maggiormente inclusivo e ad una maggiore facilità nel processo di recupero dei dispersi all'interno di comunità meno numerose, dove più forte è il livello di controllo sociale e dove i servizi (e il welfare) sono più vicini agli utenti, non solo dal punto di vista della prossimità fisica. A mano a mano che la dimensione del luogo di residenza cresce, la percentuale di 18-24enni che non possiede un titolo aumenta. I comuni metropolitani, tuttavia, appaiono meno gravati dal fenomeno della bassa scolarizzazione, anche se è ipotizzabile che una maggiore presenza di rispondenti stranieri avrebbe accresciuto significativamente, proprio in queste aree, il dato dei non qualificati, che sembra invece incidere in misura maggiore nei centri tra 100 mila e 250 mila abitanti, quindi nei centri medio-grandi.

Figura 5.2 Incidenza dei giovani dispersi 18-24enni per ampiezza del comune di residenza (in numero di abitanti) (%)

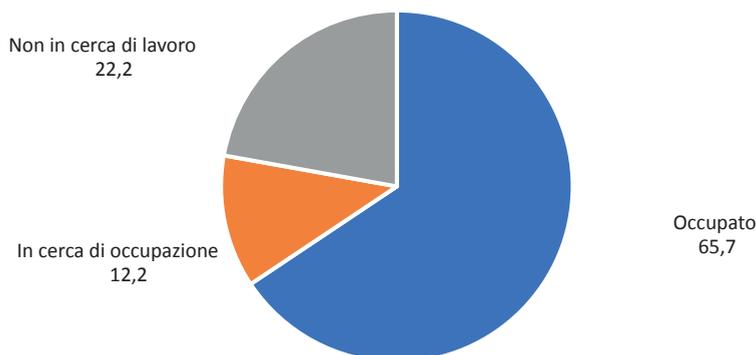


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Dal punto di vista della condizione occupazionale, quasi il 66% dei giovani che non hanno ancora acquisito un titolo risulta occupato, contro il 12% in cerca di

una occupazione e il 22% che non è in cerca di lavoro perché inattivo, impegnato nella gestione familiare oppure non in condizioni di lavorare o, infine, impegnato in percorsi formativi di natura non istituzionale, così come precedentemente definiti. Con riferimento ai giovani non in cerca di lavoro, si tratta di un dato che, per ragioni di significatività statistica, non consente di operare una distinzione al suo interno delle diverse categorie che lo compongono.

Figura 5.3 Condizione occupazionale dei giovani dispersi 18-24enni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

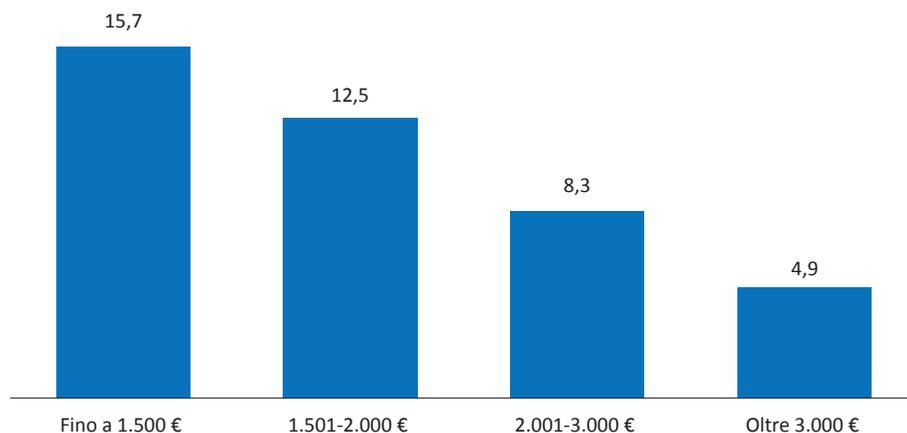
Se si osserva invece il complesso dei 18-24enni, emerge una classe d'età che nel nostro Paese risulta ancora fortemente coinvolta sul versante formativo. Oltre la metà di questi giovani è infatti ancora in formazione, compresi sia coloro che stanno completando i percorsi quinquennali della scuola secondaria, sia i ventenni e ultraventenni impegnati nei canali dell'istruzione universitaria e del terziario non accademico.

Nel novero dei dispersi, il gruppo che desta maggiore preoccupazione, dal punto di vista del futuro occupazionale, è costituito da quel 22% di giovani che non cerca lavoro.

Uno dei fattori che certamente contribuisce a generare il fenomeno della dispersione o, comunque, dell'uscita prematura dai percorsi formativi è rappresentato dalle condizioni socio-economiche familiari. Per indagare le condizioni economiche del gruppo dei dispersi sono stati utilizzati alcuni indicatori volti ad osservare reddito a capacità di spesa del collettivo dei 18-24enni qui analizzato, così da tracciare un profilo più ampio della popolazione oggetto di approfondimento.

La figura 5.4 offre il dettaglio relativo al reddito netto mensile familiare. Comprensibilmente, l'incidenza dei soggetti ascrivibili al gruppo dei giovani dispersi è maggiore nelle fasce di reddito più basse; la loro presenza, infatti, si assottiglia in misura piuttosto lineare nelle fasce di reddito più alte, fino ad attestarsi a una percentuale assai contenuta per quanto riguarda coloro che dichiarano di vivere in un nucleo familiare con un reddito complessivo superiore ai 3 mila euro mensili.

Figura 5.4 Incidenza dei giovani dispersi per fascia di reddito mensile netto familiare (%)

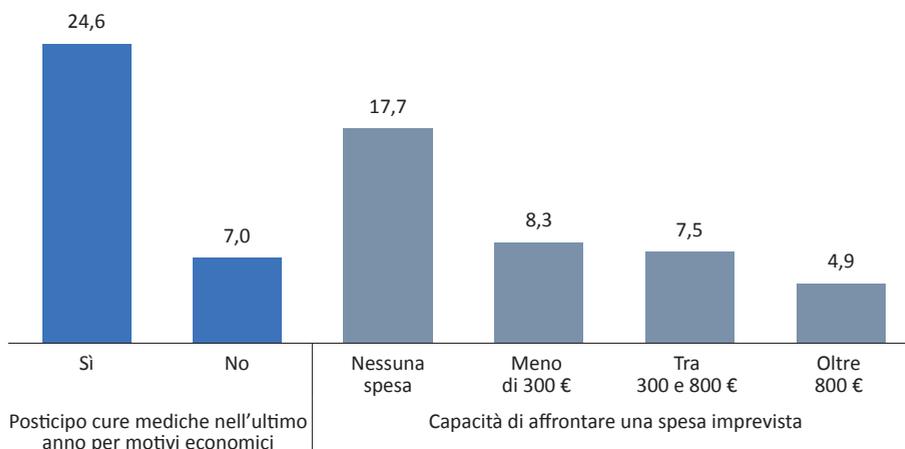


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Accanto al reddito risulta interessante l'analisi delle risposte dei giovani 'dispersi' rispetto alla capacità delle famiglie di affrontare una spesa imprevista e all'aver dovuto posticipare cure mediche per mancanza di disponibilità economiche, variabili che rappresentano una *proxy* della vulnerabilità economica delle famiglie (figura 5.5). Considerando la prima dimensione, la quota più significativa riguarda coloro che affermano di non essere in condizione di affrontare alcuna spesa; al crescere dell'ammontare della spesa diminuisce sensibilmente la percentuale di coloro che dichiarano di essere pronti a sostenerla.

La scarsa disponibilità economica a livello familiare dei giovani non in possesso di una qualifica o di un diploma è confermata dalle risposte fornite al quesito che indagava se, nell'anno precedente l'intervista, avessero dovuto posticipare spese mediche per motivi economici: tra chi ha dovuto procrastinare visite mediche, la percentuale di giovani senza titolo sfiora il 25%, contro un'incidenza del 7% riferita invece a chi non le ha posticipate.

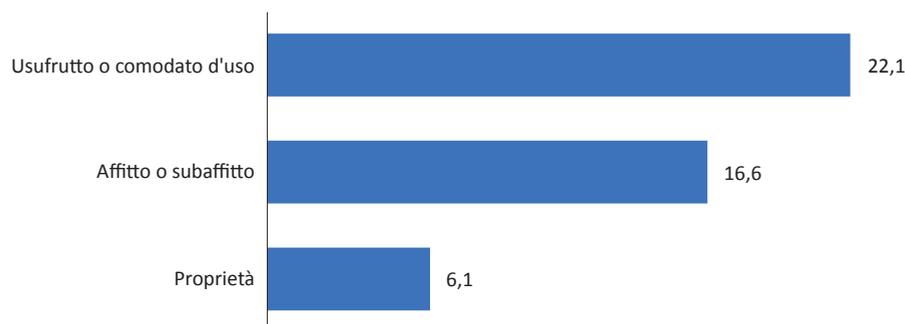
Figura 5.5 Incidenza dei giovani dispersi per posticipo cure mediche e capacità di affrontare una spesa imprevista (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

L'ultimo indicatore analizzato rispetto alla situazione economica è quello relativo all'abitazione. Nello specifico si è voluto indagare se esiste una differenziazione nella tipologia di godimento dell'abitazione tra chi, nel target 18-24 anni, possiede un titolo riconosciuto e chi no. Anche in questo caso sembra evidenziarsi un legame con la debolezza complessiva familiare. La percentuale di chi possiede una casa tra le famiglie dei giovani non in possesso di un titolo di studio è piuttosto contenuta in favore di quante sono in affitto o dispongono di un'abitazione non di proprietà (figura 5.6).

Figura 5.6 Incidenza dei giovani dispersi per tipologia di godimento dell'abitazione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Questi dati ci offrono una chiara indicazione su quanto incida lo status economico sulla mancata acquisizione di un titolo, restituendoci una chiara corrispondenza tra le situazioni di minore benessere ed un più alto tasso di dispersione. La correlazione della dispersione con situazioni di deprivazione economica è del resto ben nota, così come quella con condizioni di disagio familiare, emarginazione sociale e povertà educativa. Il contesto familiare, sociale, territoriale ed economico in cui si trova un individuo sembra giocare il ruolo principale nelle sue possibilità di successo formativo e di conseguenza in un positivo avvenire occupazionale e quindi, ancora, di inserimento sociale. Queste considerazioni mettono in evidenza come grado di difficoltà nell'aggregare il fenomeno della dispersione formativa e la facilità con la quale tale fenomeno tende a ripresentarsi in situazioni critiche (ad esempio l'emergenza Covid), richiedano la promozione di interventi che agiscano sinergicamente su diversi ambiti: politiche formative, politiche sociali, politiche del lavoro, politiche di sviluppo territoriale. In assenza di tali sinergie, infatti, pur meritori progetti di intervento (ad esempio sul versante dell'inclusione scolastica) difficilmente possono condurre a benefici diffusi e soprattutto duraturi.

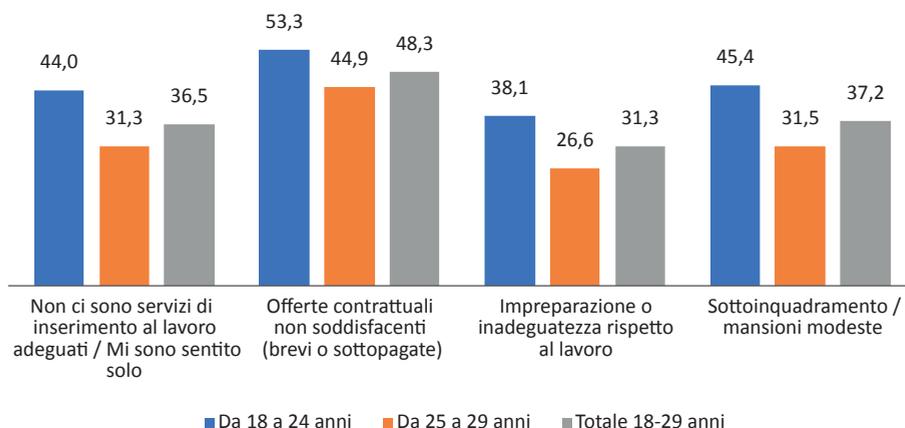
5.3 Le difficoltà nel passaggio dalla scuola al lavoro

Nel questionario 2022 dell'Indagine Inapp-PLUS sono state inserite alcune domande specifiche tese a evidenziare quali siano le difficoltà che i giovani (18-29enni) incontrano nel passaggio dalla scuola al lavoro e, nel caso in cui siano occupati, invece quali siano state.

Se messa a confronto con quella dei coetanei europei, la situazione dei giovani italiani evidenzia maggiori problematiche nell'accesso solido al mercato del lavoro e una bassa valorizzazione nel sistema produttivo. Le passate congiunture economiche hanno influito su questo quadro, posticipando i progetti di autonomia dei giovani italiani e prolungando la transizione all'età adulta. "L'analisi congiunta dei tempi di uscita dalla famiglia di origine e delle motivazioni suggerisce che la posticipazione della transizione allo stato adulto sta assumendo sempre più un carattere strutturale, in ragione del cronicizzarsi dei principali fattori che la determinano: prolungamento dei percorsi di istruzione e formazione, difficoltà nell'inserimento e nella permanenza nel mercato del lavoro" (Istat 2019).

Dall'analisi dei dati dell'Indagine PLUS emerge che le difficoltà maggiori incontrate dai giovani nel passaggio dalla scuola al lavoro fanno riferimento innanzitutto alla scarsa qualità percepita dell'offerta di lavoro con proposte contrattuali brevi o sottopagate (48% dei giovani, con un picco di 53% nella fascia dai 18 ai 24 anni) o con mansioni modeste e a rischio di sottoinquadramento (37% dei giovani, con un picco di 45% nella fascia dai 18 ai 24 anni), come riportato nella figura 5.7.

Figura 5.7 Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

A seguire, negli ostacoli incontrati dalla popolazione giovanile che termina la formazione, troviamo l'assenza di adeguati servizi di inserimento al lavoro e la sensazione di essere soli nell'affrontare la complessità dell'inserimento nel mondo lavorativo (36% in media e 44% per i più giovani) e solo in ultima analisi una preparazione ritenuta inadeguata rispetto al lavoro (31% sul totale e 38% per i 18-24enni).

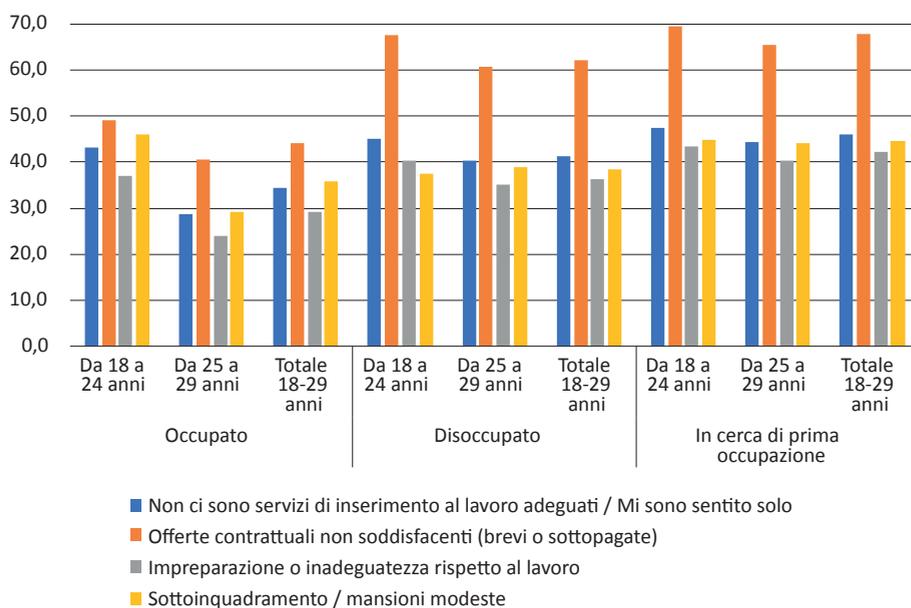
Si evidenzia quindi come con l'aumentare dell'età diminuiscano le difficoltà incontrate nella transizione. Possiamo ipotizzare che ciò sia dovuto al maturare delle esperienze, ma forse, soprattutto, che vi sia un legame con la situazione occupazionale che verosimilmente muta nel trascorrere del decennio che va dai 18 ai 29 anni, nel quale i giovani passano da una situazione di ricerca di occupazione a una posizione lavorativa.

La figura 5.8 mette in luce che le differenze, oltre che per fascia di età, sono da leggere anche in relazione all'essere o meno occupato.

Infatti, il 68% dei giovani in cerca di prima occupazione dichiara di aver trovato difficoltà relative ad offerte contrattuali non soddisfacenti perché brevi o sottopagate e si osserva una differenza per età seppur lieve (70% nella fascia 18-24 anni e 66% nella fascia 25-29). Risulta elevata anche la quota (62%) dei disoccupati che mette in luce la debolezza delle offerte contrattuali, con una differenza che varia dal 68% nella fascia 18-24 anni al 61% relativo ai 25-29enni. Solo il 44% degli occupati, invece, vi fa riferimento e, tra questi, con il crescere dell'età aumenta il divario: 49% tra i 18-24enni e 41% nella fascia 25-29 anni. Una possibile lettura

di questi dati non va cercata tanto in un mutamento delle dinamiche di matching nel mercato del lavoro che è certamente difficile in pochi anni, quanto nell'ipotesi che con la situazione di occupazione si attenui negli individui il ricordo dell'insoddisfazione rispetto all'offerta. Inoltre, è probabile che chi accetta una proposta di lavoro tenda a 'convincersi' che la proposta sia più soddisfacente, modificando per certi versi la sua disposizione; al contrario, chi sceglie di ricercare una posizione contrattuale migliore potrebbe propendere per una visione più realistica che non altera la percezione dell'inadeguatezza.

Figura 5.8 Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per condizione occupazionale e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)



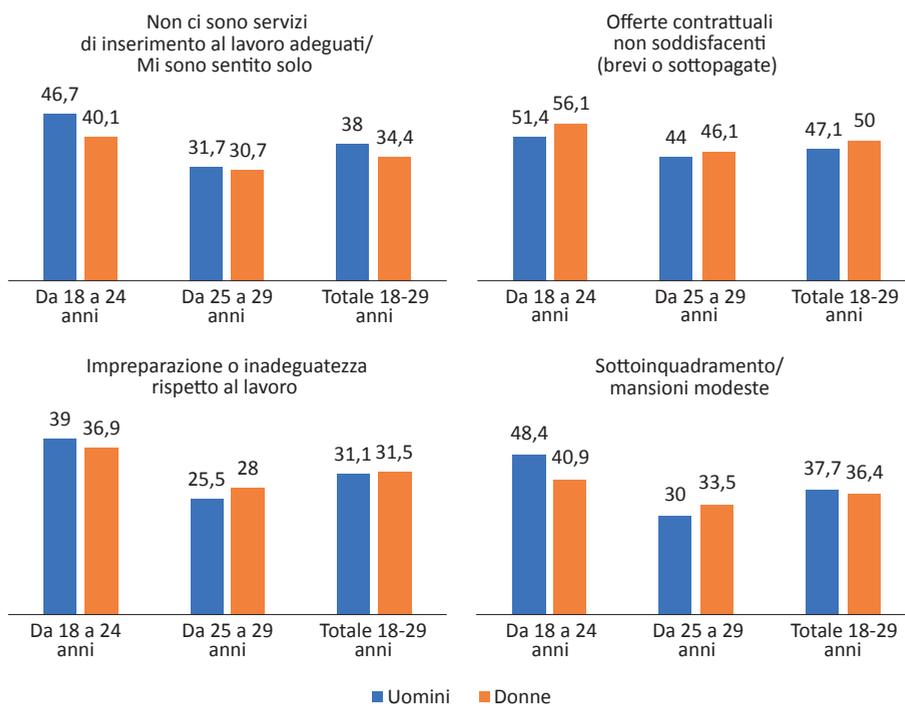
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Seppur con un divario minore, anche le risposte sulla difficoltà legata all'impreparazione o all'inadeguatezza rispetto al lavoro risentono della condizione occupazionale: la percepiscono il 42% dei giovani in cerca di prima occupazione e il 36% dei giovani disoccupati a fronte del 29% dei giovani occupati.

Elementi più correlati all'età sono la difficoltà a trovare servizi di inserimento al lavoro adeguati e la sensazione di non essere accompagnati nella transizione: nonostante lo dichiarino il 46% dei giovani in cerca di prima occupazione, il 41% dei giovani disoccupati e il 35% dei giovani occupati, è interessante evidenziare che la

differenza tra la fascia dei 18-24 anni occupati e quella dei 25-29 anni occupati tocca i quattordici punti percentuali (43% e 29%). Questo induce a pensare da una parte che con il maturare dell'esperienza aumenti la capacità di orientarsi nella ricerca di servizi messi a disposizione dei cittadini per accompagnare l'inserimento nel mondo del lavoro, dall'altra che i servizi al lavoro non sono sempre percepiti come fattore determinante nel trovare un impiego. In Italia, infatti i canali informali rappresentano lo strumento dominante per la ricerca di lavoro (cfr. par. 3.3), soprattutto per i giovani. L'invio di curricula e la presentazione in azienda sono le modalità che i giovani utilizzano maggiormente, insieme al ricorso ad amici, parenti o conoscenti e alla lettura di offerte di lavoro sulla stampa, mentre i Centri per l'impiego sono utilizzati solo dal 40% dei giovani; scarso interesse si osserva per le agenzie di lavoro interinale e per la partecipazione a concorsi pubblici (Bergamante e Canal 2018). La figura 5.9 mostra che il genere non influisce in maniera significativa sulle difficoltà incontrate dai giovani nel passaggio dal mondo della formazione al mondo del lavoro e conferma invece le differenze legate alle fasce di età.

Figura 5.9 Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per genere e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Piccole differenze degne di nota tra i due generi si riscontrano solo tra i più giovani ma con valore opposto: le giovani donne sperimentano maggiori complessità dovute a offerte contrattuali brevi o sottopagate rispetto ai coetanei uomini (56% delle donne tra i 18 e i 24 anni e 51% degli uomini), i quali invece riscontrano più problematicità relative alla mansione e all'inquadramento proposti e ritenuti non adeguati (49% degli uomini tra gli uomini tra i 18 e i 24 anni e 41% delle donne). Inoltre, i giovani uomini tra i 18 e i 24 anni dichiarano maggiori difficoltà rispetto alle coetanee nel trovare e utilizzare servizi di inserimento (47% degli uomini e 40% delle donne). Questi divari si affievoliscono con l'aumentare dell'età lasciando ipotizzare che all'uscita dalla scuola le ragazze siano più in grado di orientarsi nel cercare gli strumenti di supporto per affrontare la complessità del passaggio al mondo del lavoro.

Le difficoltà correlate alla minore età possono essere legate anche a non efficaci servizi di orientamento all'interno del percorso formativo. Il Rapporto *Giovani* dell'Istituto Toniolo mette in luce come i giovani siano consapevoli del basso livello di orientamento avuto nel percorso scolastico, della poca esperienza pratica, della inadeguatezza di competenze specifiche e trasversali e di una scarsa preparazione su come funziona il mercato del lavoro: solo un giovane su tre pensa che la scuola sia utile a capire come funziona e si evolve il mondo del lavoro (Istituto Toniolo 2018). Il sistema italiano risente infatti del ritardo nell'implementazione di una vera dualità che permetta di ottenere, dopo i 16 anni, un doppio status di studente e lavoratore all'interno di un quadro ben delineato e condiviso di obiettivi formativi, responsabilità e garanzie.

La tabella 5.5 mostra la relazione delle difficoltà incontrate nella transizione dalla scuola al lavoro e il titolo di studio posseduto dai giovani suddivisi per fascia d'età. Per quasi tutte le tipologie di difficoltà la percentuale maggiore si riscontra nei giovani diplomati, seguita quasi sempre dai giovani in possesso di licenza media. Fanno eccezione a questo quadro le offerte contrattuali non soddisfacenti, evidenziate anche molto dai giovani laureati, mettendo in luce un disagio nei giovani di livello di istruzione più elevato anche collegato al fenomeno ben noto della cosiddetta 'fuga dei cervelli'. D'altro canto, come visto (cfr. par. 4.1), e come già evidenziato da altre analisi (Istat *et al.* 2019), la diffusione della sovraistruzione è maggiore di quella della sottoistruzione, soprattutto proprio per gli under 30. Dal versante dei datori di lavoro ci si trova di fronte così a un sistema produttivo che offre inadeguate opportunità e valorizza poco il capitale umano dei giovani, spingendo i più qualificati e desiderosi di un lavoro adeguato alla propria formazione a trasferirsi spesso all'estero.

Tabella 5.5 Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per titolo di studio e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)

	Da 18 a 24 anni			Da 25 a 29 anni			Totale 18-29 anni		
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea o post-laurea
Servizi al lavoro non adeguati	38,3	47,3	31,9	32,9	31,8	29,3	35,7	39,1	29,6
Offerte contrattuali non soddisfacenti	44,2	57,9	41,7	32,1	49,0	45,4	38,3	53,2	45,0
Impreparazione rispetto al lavoro	35,3	39,9	30,8	26,8	29,6	21,0	31,1	34,4	22,1
Sottoinquadramento/ mansioni modeste	47,1	46,0	30,4	22,2	34,3	32,2	34,9	39,8	32,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

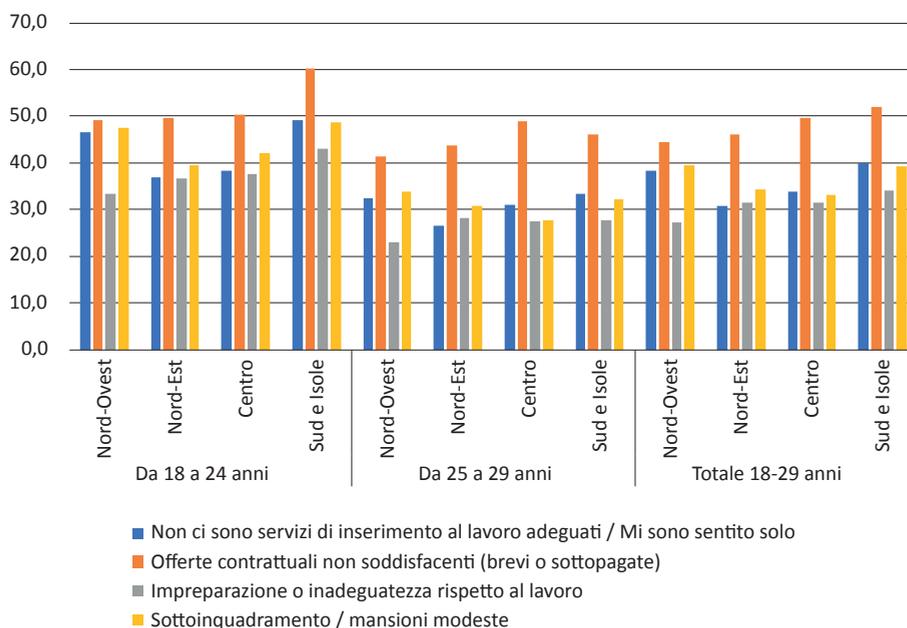
Con riferimento all'area geografica (figura 5.10), la circoscrizione del Sud e Isole presenta generalmente un numero maggiore di giovani che dichiarano di aver incontrato difficoltà nel passaggio dal mondo della scuola al mondo del lavoro, mentre diversi, per ogni tipologia di difficoltà, sono gli andamenti delle risposte nelle altre aree del Paese.

Circa la metà dei giovani dai 18 ai 29 anni di Sud e Isole (52%) e del Centro (50%) hanno trovato le offerte contrattuali non soddisfacenti; l'incidenza scende, seppur non in misura considerevole, al Nord (rispettivamente 45% nel Nord-Ovest e 46% nel Nord-Est).

Per quanto riguarda il sottoinquadramento e la scarsa disponibilità di servizi di inserimento al lavoro, l'incidenza delle problematiche vissute dai giovani del Nord-Ovest è molto vicina a quella dei coetanei di Sud e Isole, mentre diminuisce nelle regioni del Centro e del Nord-Est.

Questi dati sono certamente da mettere in relazione alle modalità di ricerca di lavoro, che, come detto, più spesso avviene con canali informali – la richiesta a parenti e amici, l'invio di curricula, la ricerca su Internet e la consultazione di giornali – piuttosto che attraverso canali di intermediazione. L'utilizzo di agenzie, soprattutto private, è generalmente più diffuso nelle regioni settentrionali in confronto a quelle meridionali, il che segnala una minore efficienza, in alcune aree del Paese, delle istituzioni preposte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Figura 5.10 Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per area geografica, giovani 18-29 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

In generale appare alta la percentuale dei giovani che incontrano difficoltà nel passaggio dalla scuola al lavoro, soprattutto in riferimento alla fascia dei più giovani (dai 18 ai 24 anni).

Idealmente, nel percorso di transizione scuola-lavoro, dovrebbe essere basso il numero di chi è uscito dal sistema formativo senza riuscire a entrare nel mondo produttivo con un contratto adeguato. Dovrebbe essere, inoltre, breve il tempo in cui ci si trova in tale situazione, legato a scelte personali e non a difficoltà, inefficienze e ostacoli incontrati nel processo di transizione. Emerge invece un quadro in cui molti giovani, all'uscita dal sistema formativo, si scoprono privi di adeguate competenze richieste dal mercato del lavoro; molti, ancora, pur avendo un'elevata formazione, non trovano una posizione adeguata alle loro capacità e aspettative (soprattutto nelle aree meno dinamiche che non consentono la giusta valorizzazione del capitale umano). In questa situazione pesa la carenza o l'inefficienza degli strumenti utili per orientare e accompagnare i giovani nella ricerca di lavoro. E "tali limiti rendono per molti giovani la transizione scuola-lavoro una sorta di labirinto che aumenta il rischio di impiegare molto tempo per compierla o anche perdersi" (Rosina 2018).

5.4 Prolungamento della vita lavorativa e rigidità in uscita dal mercato del lavoro

A seguito della transizione demografica in atto e degli effetti delle riforme pensionistiche attuate fra gli anni Novanta e i primi tre lustri del XXI secolo, nel 2022 secondo l'Istat gli over 50 sono arrivati a rappresentare il 39,3% degli uomini occupati di 15 anni e più e il 38,6% delle donne, nonché rispettivamente il 25,3% e il 22,2% dei disoccupati di 15 anni e più.

La normativa in vigore alla data della realizzazione dell'Indagine Inapp-PLUS prevede che, per avere diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico, l'interessato abbia cessato ogni rapporto di lavoro subordinato in essere, fatta salva la possibilità per le persone di proseguire la propria vita lavorativa attraverso lavoro autonomo o parasubordinato². L'interruzione del rapporto di lavoro deve essere tale a tutti gli effetti e sottoposta a verifica da parte dell'Inps. Questa dimensione introduce una rigidità nel mercato del lavoro che, creando uno stacco obbligatorio fra la precedente carriera lavorativa e la fruizione del diritto al beneficio pensionistico, rende verosimilmente più complessa per i dipendenti l'applicazione della previsione, in vigore dal 2009, della possibilità di cumulo del reddito da lavoro e da pensione³.

Nell'anno dell'indagine, il requisito anagrafico per l'accesso al pensionamento di vecchiaia ordinario⁴ aveva raggiunto i 67 anni per tutti i lavoratori e le lavoratrici. In tale contesto, gli schemi disponibili per un'uscita anticipata dal mercato del lavoro tendono a risultare piuttosto penalizzanti in termini economici (Opzione donna) (cfr. Inps 2023) o non praticabili da alcune categorie di lavoratori (Quota 100, Quota 102 o neoassunti dal 1 gennaio 1996) o anche perché legati a specifiche caratteristiche (APE sociale, lavori usuranti, lavoratori precoci); o infine in quanto previsti in base a specifici accordi aziendali (isopensione o contratto di espansione) (Camera dei Deputati - Servizio Studi 2022).

A fronte di questo complesso scenario, l'Indagine Inapp-PLUS consente di verificare alcune condizioni dell'offerta di lavoro in età avanzata, sia sul versante del rapporto fra attese e prospettive di pensionamento, sia sul versante della presenza di servizi, nell'ambito dei contesti lavorativi, che potrebbero agevolare le scelte di pensionamento o il prosieguo dell'attività lavorativa nell'ottica di una uscita flessibile e graduale dal mercato del lavoro.

Rispetto alle prospettive di pensionamento, l'Indagine Inapp-PLUS ha rilevato che le persone di età superiore ai 50 anni attive e occupate nel mercato del lavoro

² Si veda l'articolo 1, comma 7 del decreto legislativo 503/1992.

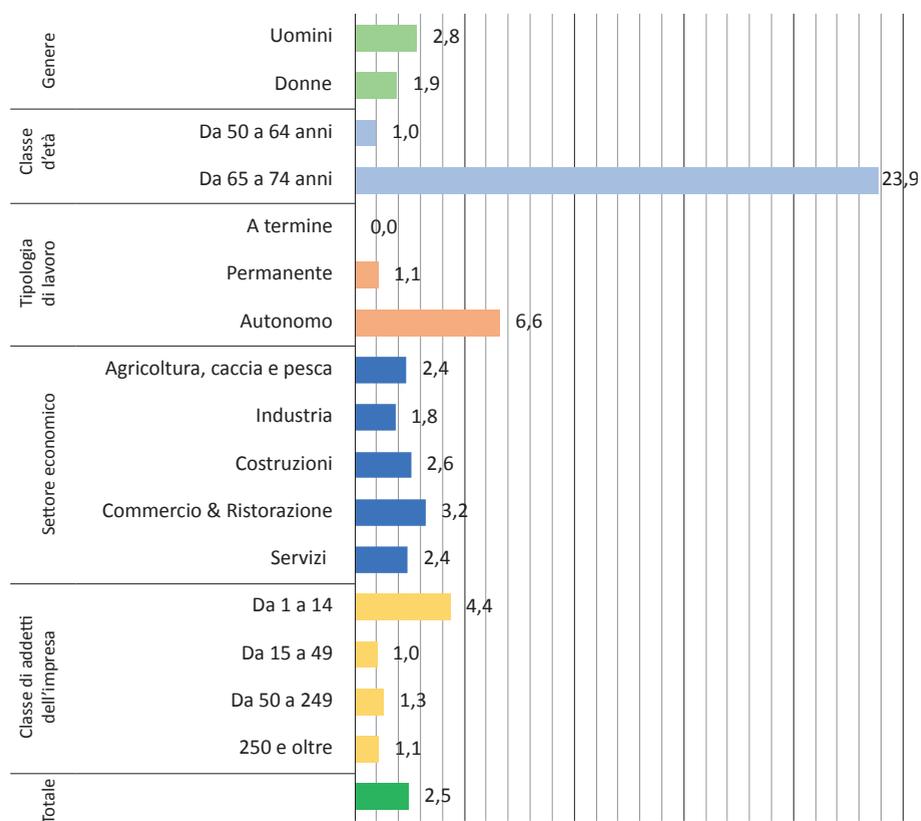
³ Articolo 19 della legge del 6 agosto 2008, n. 133.

⁴ Con un requisito contributivo minimo di 20 anni (Ministero dell'Economia e delle finanze 2023).

prefigurano il proprio pensionamento in media intorno alla età di 66 anni, con scarse differenze su tale attesa rispetto a variabili quali il genere del lavoratore, i settori produttivi a cui si è dedicata l'attività lavorativa o le dimensioni di impresa. L'età media vissuta come coerente per il proprio pensionamento, sembra così avvicinarsi a quella prevista dalla normativa⁵.

Esplorando il rapporto fra lavoro e pensionamento, fra gli over 50 occupati, non sempre lavoro e pensione si organizzano come poli di una antinomia. Il 2,5% dei lavoratori in tale fascia di età (il 2,8% degli uomini, l'1,9% delle donne), percepisce già una pensione da lavoro, ma continua a lavorare (figura 5.11).

Figura 5.11 Incidenza degli occupati tra i pensionati da lavoro per alcune variabili (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

⁵ Ricordiamo inoltre che, secondo il più recente Rapporto Inps, l'età media di decorrenza effettiva della pensione è iscritta in un trend di crescita, e ha raggiunto la quota dei 64,7 anni per le donne e 64,2 per gli uomini nel 2022 (cfr. Inps 2023, 151).

Rispetto al settore economico, nel commercio e della ristorazione la quota di occupati pensionati raggiunge il 3,2%, a fronte del valore più basso che si registra nell'industria (1,8%). La presenza di pensionati (da lavoro) che continuano a lavorare è particolarmente rilevante nel caso del lavoro autonomo (il 6,6% dei lavoratori autonomi con più di 50 anni di età ha già una pensione), e del lavoro prestato nell'ambito delle imprese di dimensioni molto ridotte. I lavoratori over 50 che percepiscono già una pensione da lavoro sono prevalentemente in organizzazioni con un numero di addetti inferiore alle 15 unità di personale (dove raggiungono il 4,4% dei casi), mentre questo fenomeno diviene quasi residuale nelle imprese più grandi.

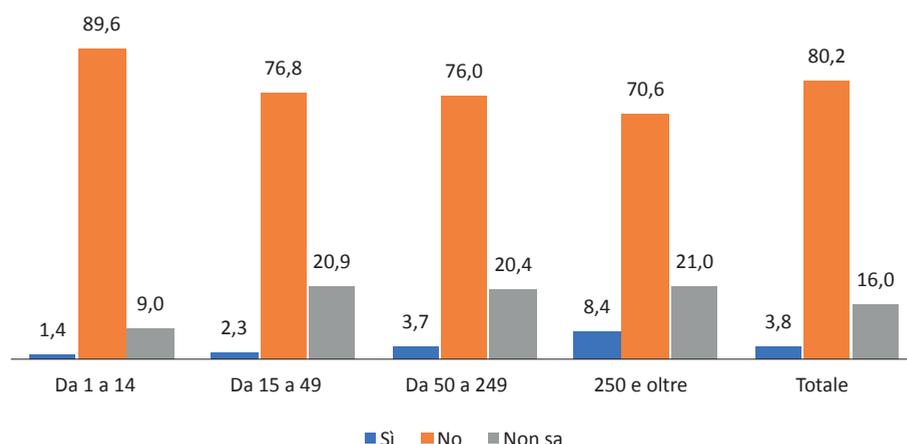
Considerando più in dettaglio le fasce di età in cui si organizzano le scelte di coniugazione di lavoro e pensionamento, l'Indagine Inapp-PLUS rileva inoltre che i pensionati da lavoro occupati sono più di frequente le persone in età più prossima a quella pensionabile secondo i requisiti di legge: fra i 50 e i 64 anni, è già pensionato (da lavoro) solo l'1% a fronte del 23,9% delle persone di età fra i 65 e i 74 anni. Tale rappresentazione, suggerisce che, accanto alla dimensione di scelta personale del lavoratore, un simile andamento sia un indizio della più generale presenza di un effetto coorte che connota i processi di invecchiamento della forza lavoro impegnata nei diversi contesti professionali.

La relativamente scarsa presenza di pensionati ancora occupati, porta a riflettere sulle condizioni che possono favorire la scelta fra prolungamento della vita attiva o uscita dal mercato del lavoro. Una riflessione tanto più necessaria se si pensa alla diffusione, più volte riscontrata in letteratura, di fenomeni di *ageismo* e discriminazione che rendono particolarmente complessa la scelta di investimento sull'attività lavorativa in età avanzata (Manzi e Reverberi 2020). Tale riflessione deve peraltro tenere conto delle dinamiche di reciproco adattamento fra lavoratori e imprese, entro le molteplici trasformazioni di ruoli, mansioni e competenze con cui si confronta lo sviluppo del rapporto di lavoro (Iodice 2020; Guerini *et al.* 2021). Fra tali condizioni, una certa importanza possono rivestire quei dispositivi che, nei contesti di lavoro, potrebbero supportare la scelta di coniugare una transizione flessibile fra lavoro e pensionamento.

Nel 2022, i dati dell'Indagine Inapp-PLUS mostrano che nell'80,2% gli occupati over 50 affermano che i loro datori di lavoro non hanno predisposto strumenti di sostegno all'uscita graduale o di supporto nella fase di transizione al pensionamento, mentre lo hanno fatto per il 3,8% dei casi (figura 5.12). Ancor più significativo risulta essere il 16% dei lavoratori che non sapeva se tali misure fossero effettivamente state poste in essere nella loro organizzazione. Esaminando le risposte per classe di addetti si vede bene che la presenza di questi strumenti e supporti diventa significativa nelle grandi imprese, che superano la soglia dei 250 addetti: in questa classe, infatti, si registra un valore doppio rispetto alla media

di occupati over 50 che sostengono l'esistenza di tali strumenti all'interno della propria azienda (8,4%). Allo stesso tempo, la mancanza di conoscenza circa la presenza di queste opportunità è maggiore nelle imprese più grandi, suggerendo la presenza di problematiche comunicative che le relazioni fra le Parti sociali non riescono ad affrontare.

Figura 5.12 Presenza di strumenti di sostegno all'uscita graduale o per la fase di transizione al pensionamento, per classe di addetti (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Seppur in presenza di una scarsa diffusione di forme di supporto all'uscita, l'esame più dettagliato degli strumenti di sostegno segnalati (potenzialmente presenti anche contemporaneamente nella stessa azienda) vede al primo posto (tabella 5.6) la riduzione dell'orario di lavoro o l'incentivazione del part-time (52,2%), seguita dalla predisposizione di servizi di assistenza pre-pensionistica, informazioni sulle opportunità post-lavoro e/o accompagnamento psicologico, sportelli informativi per la gestione contributiva ed economica e corsi di preparazione al pensionamento (42,7%). Modalità di uscita dei lavoratori over 50 collegate all'entrata di giovani (come la staffetta giovani-anziani, o il job sharing familiare) vengono segnalate in misura largamente inferiore (26,2%), mentre le iniziative volte a sviluppare rapporti professionali o di altro tipo tra organizzazione e lavoratore dopo la sua uscita (es. creazione di società di consulenza, attività di natura associativa e volontaristica ecc.) appaiono del tutto episodiche.

Tabella 5.6 Strumenti di sostegno all'uscita graduale o per la fase di transizione al pensionamento presenti nelle aziende (%)

Strumenti di sostegno all'uscita	%
Servizi di assistenza prepensionistica	42,7
Riduzione dell'orario di lavoro	52,2
Sviluppo del rapporto di lavoro dopo il pensionamento	14,2
Forme di staffetta generazionale	26,2

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Nel riflettere sulla propensione datoriale allo sviluppo di pratiche di age management finalizzate a facilitare la transizione lavoro-pensione, occorre anche guardare al rapporto fra situazione aziendale e mercato del lavoro. In particolare, nel 10,4% dei casi (contro un valore medio relativo alla totalità degli occupati dell'8,1%), i lavoratori over 50 hanno dichiarato che nel corso dell'ultimo anno la loro azienda ha stipulato contratti di solidarietà, finalizzati alla riduzione dell'orario di lavoro a salvaguardia dei livelli occupazionali. Questo dato si accompagnava, nel 17,6% dei casi, al ricorso al licenziamento o al mancato rinnovo di collaborazioni, un dato non troppo lontano da quello medio (19,6%), mentre il ricorso alla Cassa integrazione o alla mobilità veniva segnalato solo nel 5,5% dei casi, in linea con il dato medio. Com'è noto, la segmentazione delle carriere nel mercato del lavoro italiano rappresenta uno dei principali problemi rispetto al raggiungimento di una continuità contributiva in grado di sostenere le future rendite pensionistiche (Tridico 2021). A riguardo è interessante fare un focus sui lavoratori autonomi⁶, rimandando al par. 1.4 del presente rapporto per una trattazione specifica di questo collettivo. Il 46% degli autonomi ha un'età fra i 50 e i 74 anni e rappresenta circa il 26% degli occupati in questa fascia di età. Sul totale dei lavoratori autonomi over 50, il 38,6% versa i contributi alle casse professionali e una quota lievemente inferiore (37,4%) presenta invece l'Inps come gestore previdenziale. Circa il 13% degli autonomi over 50, inoltre è iscritto sia a casse professionali che alla gestione Inps, ma è necessario anche sottolineare che un 11% dichiara di non versare contributi, venendo comunque a rappresentare un segmento numericamente non trascurabile. La percentuale di autonomi che versano contributi alle casse professionali risulta comunque più elevata nella classe d'età 50-64 (39,9%), rispetto a quella 65-74 (29,1%), mentre non emergono differenze degne di nota fra le quote di chi versa

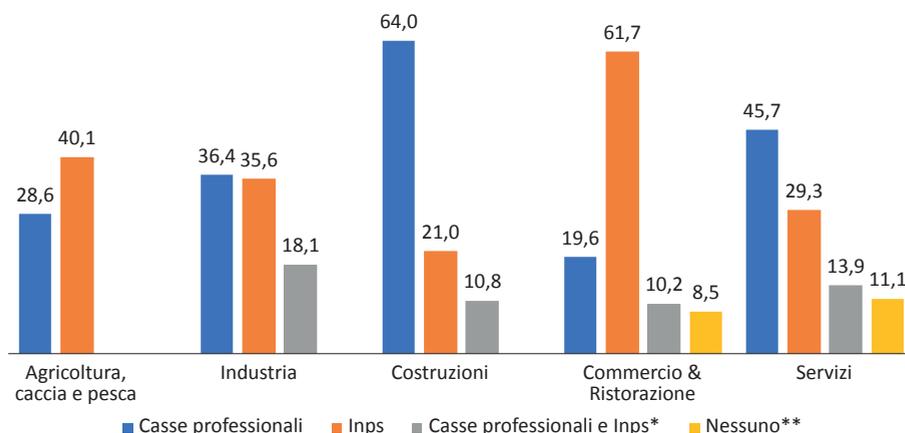
⁶ In questa categoria l'indagine include: titolari d'attività/imprenditori, associati in partecipazione, gestori di attività in proprio con partita IVA, coadiuvanti familiari, altri dipendenti o altri autonomi.

all'Inps o a entrambe le tipologie di gestore. La quota di quanti non versano appare, invece, significativamente più elevata nella classe d'età più anziana (15,3%), rispetto a quella più giovane (6,3%).

Considerando che il problema della discontinuità contributiva affligge in misura maggiore le donne, è interessante rilevare che, nel complesso degli autonomi, la percentuale di lavoratori e lavoratrici che non versano è circa la stessa. Differenze di genere significative emergono invece nella tipologia di gestore utilizzato, poiché più uomini che donne versano alle casse professionali (rispettivamente il 41,6% degli uomini contro il 30,6% delle donne) e specularmente, più donne che uomini fanno riferimento all'Inps come destinatario dei contributi (rispettivamente il 47,9% contro il 33,5%). Nessuna differenza sostanziale emerge invece fra quanti fanno ricorso contemporaneamente ai due canali previdenziali.

Altre informazioni sul collettivo degli autonomi possono essere desunte mettendo a confronto la prevalenza nella scelta delle casse professionali o dell'Istituto nazionale, in relazione ai settori produttivi (figura 5.13). Come si può vedere le differenze riscontrabili riflettono presumibilmente le differenti storie previdenziali dei diversi comparti, con un perfetto equilibrio nell'industria, una larga prevalenza delle casse nelle costruzioni e dell'Inps nel settore agricolo e in quello della ristorazione e commercio. Una considerazione a parte meritano infine il resto dei servizi, dove la più scarsa presenza dell'Inps potrebbe anche riflettere la maggiore frammentazione contrattuale che può riscontrarsi rispetto agli altri settori.

Figura 5.13 Incidenza del gestore previdenziale tra i lavoratori autonomi over 50 per settore economico (%)

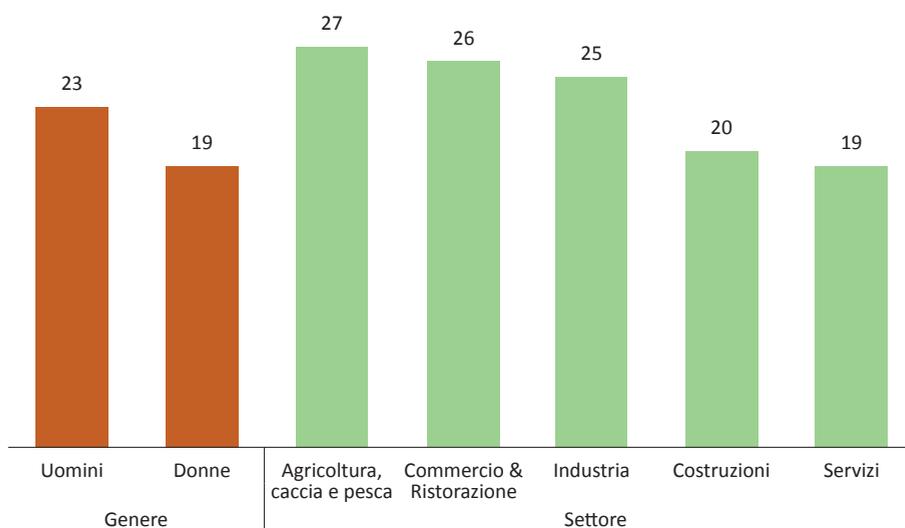


Nota: *dati non significativi per agricoltura, caccia e pesca; **dati non significativi per agricoltura, caccia e pesca, industria, costruzioni.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Differenze di genere significative, sempre tra i lavoratori autonomi emergono anche se consideriamo gli anni di contribuzione già versati che vengono dichiarati, dato che il valore medio per gli uomini si attesta a 23 anni mentre per le donne si ferma a 19 (figura 5.14). Coerentemente con quanto ci si può aspettare, fra i 50 e i 64 anni la media di anni di contribuzione è pari a 29, mentre fra i 65 e i 74 raggiunge i 37, prefigurando una certa regolarità delle carriere contributive in questa fase di età professionale avanzata, ma anche in molti casi, un livello non pienamente adeguato delle future rendite pensionistiche.

Figura 5.14 Lavoratori autonomi over 50 e valore medio degli anni di contribuzione versati, per genere e settore (v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La media degli anni di contribuzione versati dall'insieme dei lavoratori autonomi, riflette anche le differenze settoriali già messe in evidenza riguardo alla tipologia dei gestori previdenziali. In particolare, lo scalino che caratterizza in negativo la situazione che si registra nelle costruzioni e nei servizi, va apparentemente di pari passo con il minor ricorso all'Inps come gestore previdenziale e richiama ancora una volta il tema della segmentazione contrattuale che può nascondersi dietro questi dati.

Bibliografia

- Ballarino G., Schizzerotto A. (2011), Le disuguaglianze intergenerazionali di istruzione, in Schizzerotto A., Trivellato U., Sartor N., *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, Bologna, il Mulino, pp.247-280
- Bergamante F., Canal T. (2018), Giovani nel mercato del lavoro: transizioni, ricerca e qualità, *Economia e Società regionale*, n.2, pp.41-58
- Bonacini L., Brunetti I., Gallo G. (2024), Choose the school, choose the performance. New evidence on determinants of students' performance in eight European countries, *Applied Economics*, 56, n.6, pp.692-707
- Brunetti I. (2020), Istruzione e mobilità intergenerazionale: Un'analisi dei dati italiani, *Sinapsi*, X, n.3, pp.48-63
- Brunetti I., Fiaschi D. (2023), Occupational mobility: Theory and estimation for Italy, *The Journal of Economic Inequality*, n.21, pp.641-661
- Camera dei Deputati - Servizio Studi (2022), *Riforma previdenziale ed età pensionabile*, Roma, Camera dei Deputati
- Cannari L., D'Alessio G. (2018), Istruzione, reddito e ricchezza: la persistenza tra generazioni in Italia, Occasional Paper n.476, Roma, Banca d'Italia
- Cecchi D. (2003), The Italian educational system: family background and social stratification, in Isae, *Annual Report on Monitoring Italy*, Roma, Isae, pp.131-176
- Erikson E.H. (1994), *Identity and the life cycle. Selected paper*, New York, Norton & Company
- European Commission (2020), *Education & Training 2020. A whole school approach to tackling early school leaving. Policy messages*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Guerini G., Massagli E., Ferrieri Caputi M.S., Dalla Sega M. (a cura di) (2021), Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella Cooperazione Sociale del territorio di Bergamo, *Rivista Impresa Sociale*, n.3, pp.91-101
- Inapp (2023), *XX Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella leFP*, Roma, Inapp
- Inps (2023), *XXII Rapporto annuale. Conoscere il Paese per costruire il futuro. Settembre 2023*, Roma, Inps
- Iodice D. (a cura di) (2020), *Gap intergenerazionale e solidarietà tra lavoratori. La contrattazione inclusiva come leva del cambiamento nell'era digitale*, ADAPT University Press
- Isfol, Bergamante F., Canal T., Gualtieri V. (a cura di) (2014), *Non sempre mobili: i risultati dell'indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, Roma, Isfol

- Istat (2022), Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021, *Statistiche report*, 25 ottobre
- Istat (2019), *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat (2018), *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Istat, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Inps, Anpal (2019), *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, Roma, Istat
- Istituto Toniolo (2018), *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2018*, Bologna, il Mulino
- Manzi C., Reverberi E. (2020), Essere Over 60 in azienda: il rischio della discriminazione e le sfide delle transizioni, in Trabucchi M., Sampaolo G., Melloni A.M. (a cura di), *La popolazione anziana e il lavoro: un futuro da costruire*, Bologna, il Mulino, pp.141-160
- Ministero dell'Economia e delle Finanze (2023), *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Previsioni elaborate con i modelli della Ragioneria Generale dello Stato aggiornati al 2023*, Roma, Ministero dell'Economia e delle Finanze
- OECD (2019), *PISA 2018 Results: What Students Know and Can Do*, Paris, OECD Publishing
- Rosina A. (2018), *Il futuro invecchia*, Milano, Vita e Pensiero
- Tridico P. (2021), Mercato del lavoro e sostenibilità del sistema pensionistico: indicazioni di policy, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, XXI, n.3, pp.459-482

6. Profili di genere, conciliazione e mancate scelte di maternità

In questo capitolo al centro delle analisi ci sono le differenze di genere lette anche alla luce delle diverse ‘storie’, non solo lavorative. Nel primo paragrafo, si utilizza un indicatore di ‘Dote familiare’ costruito ad hoc per osservare come questo incida diversamente sulle situazioni occupazionali di uomini e donne e, in particolare sugli esiti lavorativi a seguito della maternità. Nel paragrafo successivo è analizzato invece il desiderio di fare figli, sia per gli uomini, sia per le donne, anche evidenziando gli ostacoli e le potenziali conseguenze sul fronte lavorativo. Il terzo paragrafo offre una fotografia della condizione occupazionale delle madri con figli 0-3 anni e dai 4 ai 18 anni, operando un confronto tra il 2011 e il 2022 per comprendere l’andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro. Il capitolo si chiude con una lettura delle asimmetrie di genere attraverso l’utilizzo di un indicatore di carico di cura familiare.

6.1 Dote familiare ed esiti sul mercato del lavoro

Il contesto familiare è un fattore che notoriamente ha una decisa importanza nel determinare non solo alcune scelte dei figli che preesistono all’ingresso nel mercato del lavoro, ma anche i loro esiti. Nel capitolo precedente (par. 5.1) è stato affrontato il rapporto tra la ‘Dote familiare’, intesa come l’unione del titolo di studio dei genitori e della loro situazione professionale e lo status socio-economico dei figli, sempre considerando congiuntamente titolo di studio, status lavorativo e, se occupati, la professione svolta. In questo paragrafo, invece, l’obiettivo è quello di evidenziare se e come lo status familiare d’origine influenzi il rapporto dei figli con il mercato del lavoro e, dunque, far emergere quell’elemento ‘economico-culturale’ che risulta discriminante in molti percorsi di uomini e donne. Questo considerando che, in molti casi, lo status della famiglia d’origine è un fattore che illumina i comportamenti in diversi ambiti della vita (ad es. la partecipazione culturale, l’indirizzo scolastico, la religione ecc.) e che, innanzitutto, sulla base delle possibilità economiche fornisce gli strumenti fondamentali per autodeterminarsi (istruzione, esperienze, rete).

È stato pertanto utilizzato l'indicatore di Dote familiare¹ (bassa/medio bassa, media, alta/medio alta) con il fine di rendere evidente il suo possibile ruolo di ostacolo alla piena partecipazione, soprattutto delle donne, al mercato del lavoro, tenendo presente che non sempre tutti gli esiti sono frutto di scelte, più o meno consapevoli che siano.

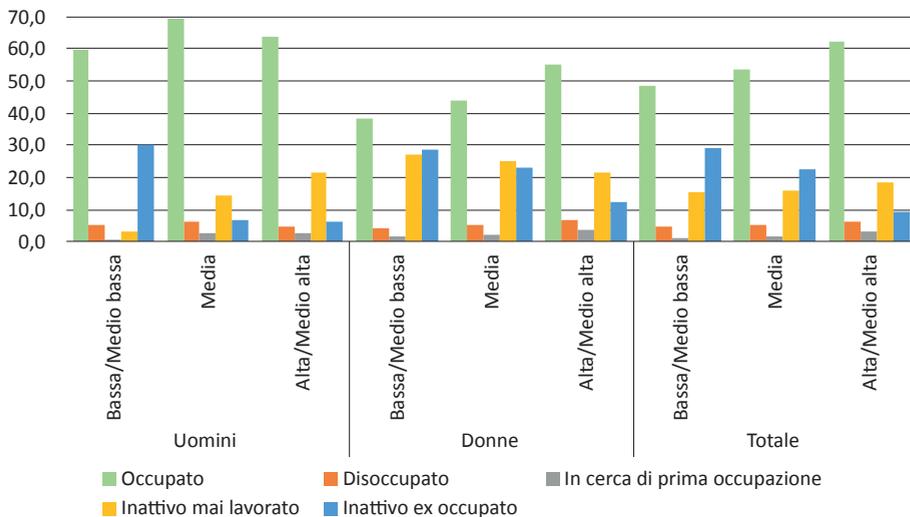
Una prima lettura dell'influenza della famiglia d'origine è quella relativa alla condizione occupazionale dei figli (e quindi degli intervistati) disaggregata in cinque tipologie: occupati, disoccupati, in cerca di prima occupazione, inattivi che non hanno mai lavorato e inattivi ex occupati. Tale dettaglio risulta quanto mai utile specialmente in relazione all'inattività, che tra le donne presenta tratti di 'persistenza' maggiore rispetto agli uomini (figura 6.1). In particolare, rispetto alla popolazione degli inattivi ex occupati, è interessante notare che, mentre per gli uomini si registra una marcata riduzione passando da una classe bassa a una alta (da 30,5% a 6,4%), per le donne questo fenomeno è molto meno marcato (da 28,5% a 12,3%). Tale dinamica potrebbe far pensare al 'classico' abbandono del lavoro dopo la nascita di un figlio (cfr. par. 6.2; Inapp *et al.* 2022). D'altro canto, spesso l'insoddisfazione relativa agli aspetti materiali del lavoro (basse retribuzioni e opportunità di carriera, difficoltà di conciliazione ecc.), ma anche l'instabilità dell'attività lavorativa sono fattori che molto incidono sulla tendenza alla partecipazione al mercato del lavoro delle donne e possono configurarsi come elementi predittivi delle transizioni da una condizione all'altra (Bergamante 2010).

Al crescere della Dote familiare scendono anche le percentuali riferite delle donne che sono sempre state inattive seppure in modo più contenuto. A tale dato si accosta la crescita dell'incidenza dell'occupazione salendo nella scala sociale familiare. Per la componente maschile il quadro è nettamente diverso. I livelli di occupazione non mostrano cambiamenti al variare del background familiare e l'inattività assume contorni diversi. Per i figli di famiglie con una 'Dote' bassa o medio bassa si evidenzia una quota di inattivi ex occupati molto alta che tende poi a ridursi tra i figli con una Dote familiare superiore; questa quota elevata può essere proprio lo specchio di un'origine socio-economica debole che non ha potuto 'proteggere' i figli da situazione di fragilità contrattuale o non ha potuto inserirli in contesti lavorativi di livello.

Da notare anche, sempre guardando agli uomini, l'alta incidenza di inattivi che non hanno mai lavorato in corrispondenza di coloro che vengono da un contesto con una Dote familiare alta o medio alta; in tal senso appare plausibile che tale esito sia dovuto a 'scelte' consentite proprio dal livello dello status familiare e non tanto da modelli culturali introiettati come più evidente per la componente femminile.

¹ Si rimanda al par. 5.1 per i dettagli sulla metodologia utilizzata per la costruzione dell'indicatore.

Figura 6.1 Incidenza della condizione occupazionale per genere e Dote familiare (%)



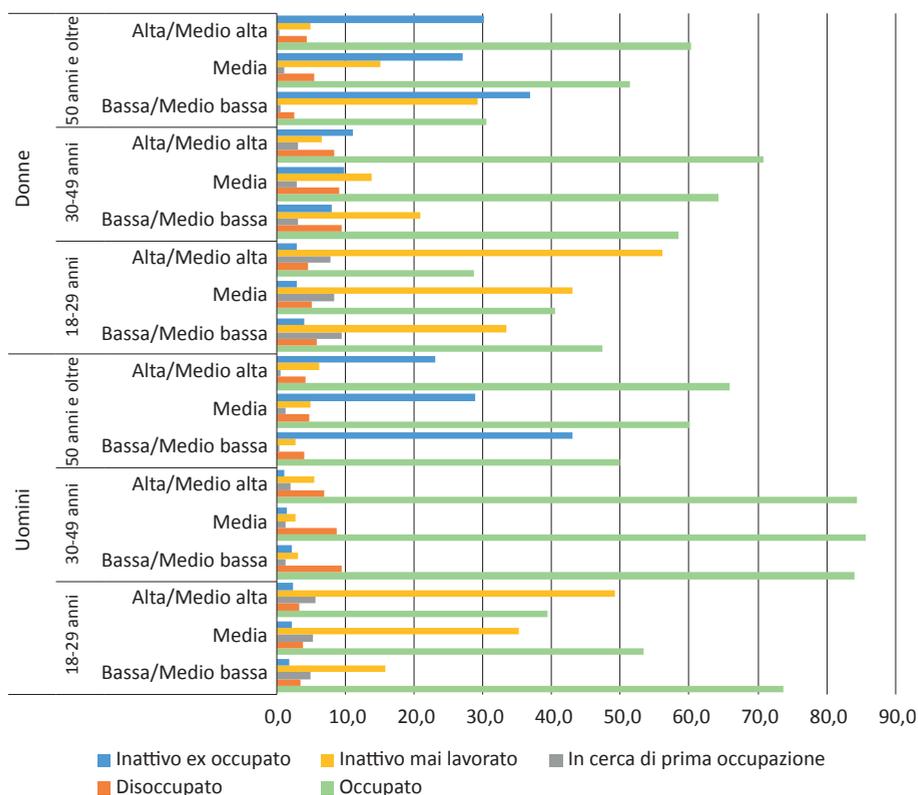
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

L’ingresso dello status della famiglia d’origine sulle situazioni occupazionali dei figli, con il suo portato in termini di modelli culturali, sembra evidenziarsi maggiormente quando si considerano le diverse fasce d’età (figura 6.2). Per la fascia di età più giovane (18-29 anni) risultano tassi di occupazione molto più elevati, a livello comparativo, per le famiglie con dote bassa o medio bassa rispetto a quelle con dote alta o medio alta, con differenze di circa 34 punti percentuali per gli uomini e quasi 19 per le donne. Presumibilmente, i figli delle famiglie con una dote alta in quella fascia di età si stanno ancora formando ed entrano dopo nel mondo del lavoro; ciò sembra avvalorato dal fatto che, osservando la condizione occupazionale dei figli tra 18 e 29 anni provenienti da famiglie con una dote elevata, circa il 53% risulta inattivo e non ha mai lavorato (la stessa quota riferita a figli di famiglie con status basso o medio basso si attesta sul 23%). Al contrario tra chi proviene da nuclei con dote bassa, l’investimento formativo sembra essere minore e si accede prima al mercato del lavoro, spesso con forme contrattuali instabili e innescando un circolo vizioso tra scarsa qualificazione e ‘cattive’ condizioni di lavoro.

La situazione si capovolge nella fascia di età centrale (30-49 anni) e si osserva come, terminata la fase di formazione, i figli provenienti da famiglie con una dote alta siano inseriti nel mondo del lavoro con quote più alte rispetto alle famiglie con dote bassa. E la relazione tra status sociale della famiglia ed esiti sul mercato del lavoro sembra essere particolarmente evidente per le donne. In particolare,

tra le over 50 provenienti da famiglie di livello modesto, solo il 31% risulta occupata a fronte del 60% relativo alle figlie di famiglie con livello alto o medio alto. Questa relazione si delinea anche per le donne tra i 30 e i 49 anni, seppure con minore entità (54% di occupate in famiglie con dote bassa e 71% in famiglie con dote elevata) e forse testimonia il lungo percorso di cambiamento che in parte ha sradicato il ruolo di ‘angelo del focolare’. Tale percorso sembra evidente anche osservando i livelli di inattività per le fasce più mature della popolazione. Per gli uomini, le quote di inattivi che non hanno mai lavorato passano dal 2,8% per chi proviene da una famiglia di ‘modesta’ estrazione al 6,2% riferito a famiglie con una dote elevata: salendo nella scala sociale sale anche l’inattività. Al contrario per le donne l’inattività diminuisce al crescere della dote della famiglia d’origine: si passa dal 29% riferito a figlie di famiglie con dote bassa o medio bassa al 5% per coloro cresciute in nuclei familiari ai vertici della scala sociale familiare.

Figura 6.2 Condizione occupazionale per genere, classi d’età e Dote familiare (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

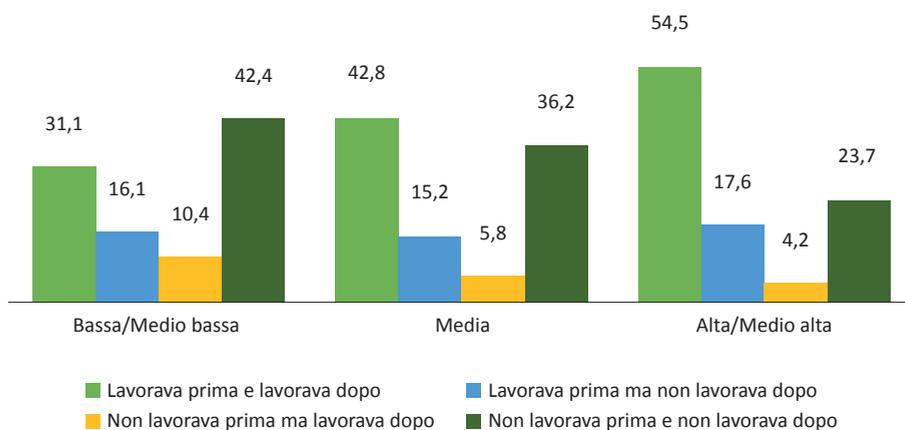
Come noto, la nascita di un figlio rappresenta un evento che spesso determina una caduta della partecipazione femminile; per gli uomini, invece, la continuità lavorativa è una costante che riguarda oltre il 90% dei padri e che, pertanto non sembra richiedere particolari approfondimenti.

In altra sede è stato già messo in evidenza (Inapp *et al.* 2022, par. 5.2) quanto sia elevato il fenomeno del non lavoro a seguito della maternità, confrontando le condizioni occupazionali tra i due mesi precedenti la nascita di un figlio e i tre mesi successivi. Rispetto alle analisi condotte sui dati Inapp-PLUS 2021, nel 2022 si delinea in particolare una riduzione (seppure contenuta) delle quote di donne che hanno una continuità lavorativa tra prima e dopo la maternità (dal 44% al 40%) e una crescita di coloro che non lavoravano né prima né dopo la maternità. Di contro come andamento positivo si registra una piccola diminuzione del fenomeno dell'uscita dal lavoro dopo la maternità (da 18% a 16%) e una lievissima crescita di quante non lavoravano prima, ma invece lavorano dopo (dal 7% all'8%).

Questi spostamenti, comunque, non intaccano in alcun modo la strutturalità del fenomeno e per provare a offrire un elemento di analisi aggiuntivo, si è scelto di osservare se lo status socio-economico della famiglia d'origine abbia una qualche relazione con i cambiamenti lavorativi che si osservano a seguito dell'evento maternità. L'incrocio tra la Dote familiare e la condizione occupazionale prima e dopo la nascita di un figlio mostra quanto sia forte la relazione tra questi due fattori. Tra le donne che provengono da famiglie con dote bassa o medio bassa la continuità interessa solo il 31% e il dato cresce al crescere del livello di Dote familiare, arrivando al 55% (quindi uno scarto positivo di quasi 24 punti percentuali) riferito a coloro che alle spalle hanno una famiglia con una dote elevata (figura 6.3). In modo quasi speculare, al crescere dello status familiare, diminuiscono invece le quote di donne che non lavoravano prima della maternità e non lavorano neanche dopo: circa 19 punti percentuali in meno passando da donne con una famiglia d'origine di livello modesto a una con dote elevata. Tuttavia, va sottolineato come, anche per le donne con alle spalle famiglie di un certo profilo la quota di non lavoro, sia prima, sia dopo la nascita di un figlio, rimanga comunque molto elevata (24%), a conferma proprio della strutturalità di un fenomeno che, evidentemente, solo in parte può essere attribuibile al contesto socioeconomico di provenienza o a condizioni economiche di partenza talmente elevate che disincentivano l'accesso al mercato del lavoro *tout court*. L'esistenza di elementi strutturali difficilmente intaccabili è evidente anche considerando che il livello familiare d'origine non risulta una discriminante (se non di pochissimo) quando si osservano invece i valori riferiti alle situazioni in cui le donne lavoravano prima della nascita dei figli, ma non dopo.

Da notare, infine, la più elevata quota di donne tra le famiglie con una Dote familiare bassa che ha iniziato a lavorare dopo la maternità che sembra evidenziare come alla base del cambiamento ci sia l'esigenza economica.

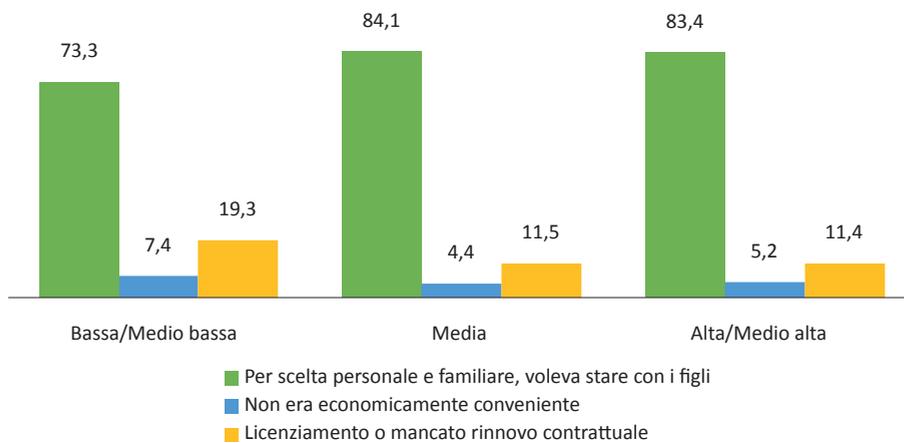
Figura 6.3 Transizioni occupazionali in relazione all'evento maternità per Dote familiare, donne 18-49 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Dopo aver visto come il livello di Dote familiare ‘interagisca’ diversamente sulla condizione occupazionale delle donne a seguito della nascita di un figlio, ci concentriamo solo su coloro che lavoravano prima e non lavoravano dopo per osservare qual è stato il motivo di questo cambiamento (figura 6.4). Dalle analisi emerge che il fatto di non tornare al lavoro è molto spesso una scelta personale e dovuta al desiderio di stare con i figli ed è una scelta che risulta certamente anche influenzata dalla condizione economica del ‘nuovo’ nucleo familiare, ma che tende ad aumentare al crescere dello status economico della famiglia d’origine. Tra i motivi del non lavoro dopo la maternità, in posizione nettamente secondaria troviamo il licenziamento o il mancato rinnovo di un contratto che, in particolare, riguarda le donne provenienti da famiglie con un background debole che mostra situazioni in cui la non occupazione non può essere considerata evidentemente quale esito di una scelta (Isfol e Bergamante 2010).

Figura 6.4 Motivo del non lavoro dopo la nascita di un figlio per Dote familiare, donne 18-49 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Le analisi presentate confermano un peso non indifferente della famiglia di origine sulla condizione occupazionale e sulle scelte relative alla distribuzione del proprio impegno tra carico familiare e lavorativo che solo in parte sono spiegate dall'appartenenza di genere. Posto infatti che le donne hanno un carico di cura maggiore (cfr. par. 6.4), indipendentemente dalle condizioni di partenza, sembra che gli esiti nel mercato del lavoro di una donna che proviene da una famiglia con dote alta, e dunque con maggiori possibilità di autodeterminarsi, siano molto diversi da quelli di una donna che ha alle spalle una famiglia con uno status socioeconomico modesto. Lo stesso discorso ma con un impatto meno evidente riguarda anche gli uomini. Queste evidenze sono una conferma ulteriore della scarsa mobilità sociale italiana e soprattutto delle difficoltà di emersione e di emancipazione per le persone che hanno in partenza condizioni economiche, culturali e relazionali svantaggiose. D'altro canto, sono stati anche confermati alcuni elementi strutturali della mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro che non sempre sono solo frutto di retaggi familiari o di 'povertà' culturale. Il sistema di welfare italiano, come noto, infatti non riesce a sostenere i desiderata riproduttivi delle famiglie e impone il ricorso o a servizi educativi privati (generalmente molto costosi) o, soprattutto ai nonni che diventano la soluzione principale nel sostenere gli 'equilibri familiari' (Esposito e Rizzo 2022a), considerando anche la loro convenienza economica e la flessibilità.

6.2 Desiderio di fare figli e ostacoli

L'Italia è un Paese stretto nella morsa del declino demografico e la popolazione residente decresce annualmente. In tempi recenti l'apice della curva di crescita relativa alle nascite è stato raggiunto nel 2008 con 577 mila nuovi nati, ma poi questa ha iniziato a scendere e la fecondità ha cominciato ad attestarsi stabilmente ben al di sotto del livello di sostituzione necessario. Infatti, la forbice fra nascite e decessi si è allargata anno dopo anno con la conseguenza che la popolazione ha smesso di crescere: nel 2015 la natalità è scesa sotto la soglia dei 500 mila (486 mila nuovi nati) e nel 2022 è scesa sotto i 400 mila nati toccando un nuovo minimo storico dal 1861, con 393 mila nascite (Istat 2023).

La riduzione dei progetti riproduttivi degli italiani, oltre a essere determinata sicuramente dalle preferenze individuali e dai fattori socio-culturali degli individui (Ghignoni *et al.* 2019), si può leggere anche alla luce di numerosi elementi, fra i quali il crescente ridimensionamento della popolazione femminile in età riproduttiva, il progressivo innalzamento dell'età media delle donne al parto e la diminuzione della fecondità per tutti gli ordini di nascita (Istat 2022).

Tuttavia, per comprendere meglio la contrazione dei progetti riproduttivi si deve tener conto anche di alcuni fattori esogeni alla sola dimensione demografica e individuabili, da un lato nella strutturazione del mercato del lavoro italiano, spesso penalizzante per le donne e i giovani e in cui si rilevano i divari occupazionali generazionali e di genere più elevati tra i Paesi europei e, dall'altro, nell'endemico squilibrio di genere nella ripartizione dei carichi familiari e di cura.

Infatti, i giovani e le donne occupano spesso posizioni lavorative meno tutelate – non stabili, discontinue o con forme contrattuali a orario ridotto – e l'inserimento occupazionale e le carriere lavorative di queste popolazioni sono frenate da numerose criticità strutturali.

In particolare, per quanto riguarda le donne, a fronte dello stesso livello di istruzione, si osserva (cfr. par 5.1) un profilo peggiore degli uomini rispetto alla mobilità sociale. A questa disparità, inoltre, si aggiungono le note debolezze del mercato del lavoro italiano caratterizzato da una bassa partecipazione femminile, da un'elevata quota di NEETs, ma anche dalla segregazione occupazionale femminile sia orizzontale che verticale, dal marcato divario in termini di *wage gender gap*, e, non ultimo, dall'uso generalizzato del part-time involontario.

Ad aggravare la situazione interviene anche un modello culturale in cui è legittimata la distribuzione stereotipata dei carichi di cura nel sistema familiare italiano. Quest'ultimo si configura come uno dei fattori che contribuiscono a disincentivare il progetto riproduttivo a causa del maggiore peso lavorativo che grava in maniera sbilanciata sul segmento femminile (Inapp *et al.* 2022; Inapp ed Esposito 2022; Taschini 2022).

Infine, un ulteriore fattore di scoraggiamento nelle intenzioni riproduttive degli individui si può individuare nel mancato investimento nei servizi di childcare in Italia, specialmente nelle regioni meridionali, che sappiamo essere inversamente correlati sia alla partecipazione femminile nel mercato del lavoro sia alla fecondità (Isfol e Bergamante 2010).

A questo quadro va aggiunto un ulteriore livello di complessità che riguarda l'analisi della fecondità desiderata dagli uomini e dalle donne per la quale ulteriori fattori di contesto ne condizionano (in maniera favorevole o meno) la realizzazione, specialmente legata al secondo figlio (Bernardi 2007; Arosio 2003). Infatti, è principalmente nel passaggio da un solo figlio alla nascita di un secondo che si osserva la caduta della fertilità delle donne italiane, soprattutto nelle donne occupate. Va messo in evidenza che, specialmente in Italia, il divario tra il numero di figli desiderati e il tasso di fecondità reale (il cosiddetto *fertility gap*) è molto elevato; infatti, se i tassi di fertilità sono generalmente bassi le intenzioni di fecondità rimangono comunque alte.

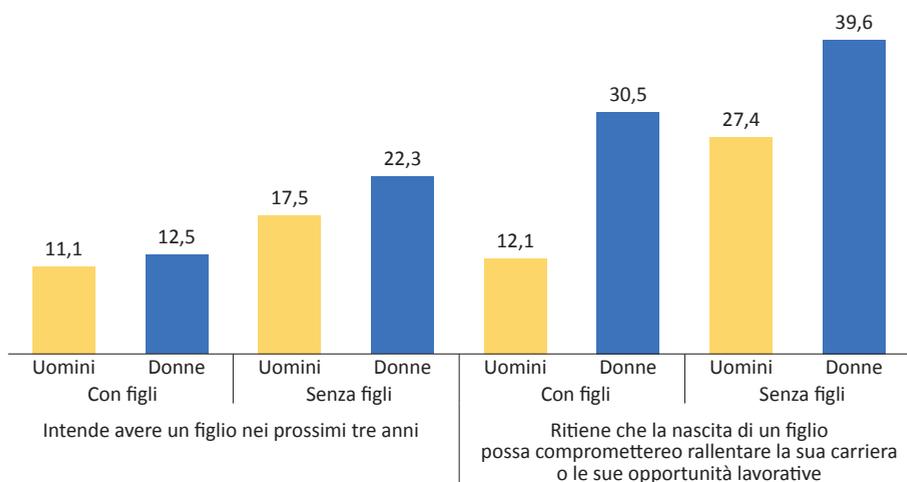
In questa dimensione di lavoro, l'Indagine Inapp-PLUS ci consente di approfondire il desiderio di uomini e donne con un'età compresa fra i 18 e i 49 anni di avere figli nei prossimi tre anni, e di rilevare se i figli siano considerati una limitazione rispetto alla propria carriera lavorativa (nel caso degli occupati) o un ostacolo alle opportunità lavorative (se disoccupati o inattivi).

In generale, i dati ci confermano un diffuso pessimismo circa i progetti riproduttivi della popolazione nel prossimo triennio (figura 6.5) come è probabilmente naturale attendersi date le premesse. Poco più di un individuo su dieci ipotizza di diventare nuovamente genitore dopo la nascita di un figlio (11,1% dei padri e 12,5% delle madri). Tuttavia, ancora più scoraggianti sono le risposte di chi non ha ancora figli. Infatti, le intenzioni riproduttive degli uomini sono nettamente contenute e rispondono positivamente alla domanda sull'intenzione di avere un figlio nel prossimo triennio solo il 17,5% degli uomini e il 22,3% delle donne. Tali dati confermano come le intenzioni di fecondità siano spesso condizionate da vincoli esterni, cioè non legati direttamente alla capacità riproduttiva dei soggetti o alla fecondità già espressa, ma a fattori che riguardano le opportunità (di vita, di lavoro, abitative).

La disaggregazione per genere ci fa rilevare che sono soprattutto le donne a ritenere che un eventuale figlio possa compromettere o rallentare la loro carriera lavorativa o ridurre le opportunità lavorative di chi fra loro è in cerca di un lavoro o di un'altra opportunità di impiego. Se il 30,5% delle madri con almeno un figlio considera una ulteriore gravidanza un limite alle opportunità lavorative (contro il 12,1% dei padri), è il 39,6% delle donne senza figli a valutare questo passaggio come un ostacolo – se non anche come una minaccia – alla permanenza o all'ingresso nel mercato del lavoro (contro il 27,4% degli uomini). Questi dati, di fatto, confermano la letteratura su

questo tema in cui sono soprattutto le donne ad abbandonare il mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio a causa delle persistenti difficoltà di conciliazione con la vita familiare, specialmente se con un basso titolo di studio (Inapp *et al.* 2022). Larga parte degli individui, infatti, che rinviando o rinunciando ai progetti riproduttivi considerano raggiunto con il primo figlio il numero massimo di figli da crescere, rinforzando, così, la configurazione familiare italiana rappresentata prevalentemente dal figlio unico sebbene, come ricordato, esista un elevato scarto fra il numero di figli desiderati e il tasso di fecondità.

Figura 6.5 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni ed effetti della nascita su carriera o opportunità lavorative, per genere e presenza di figli, popolazione 18-49 anni (%)



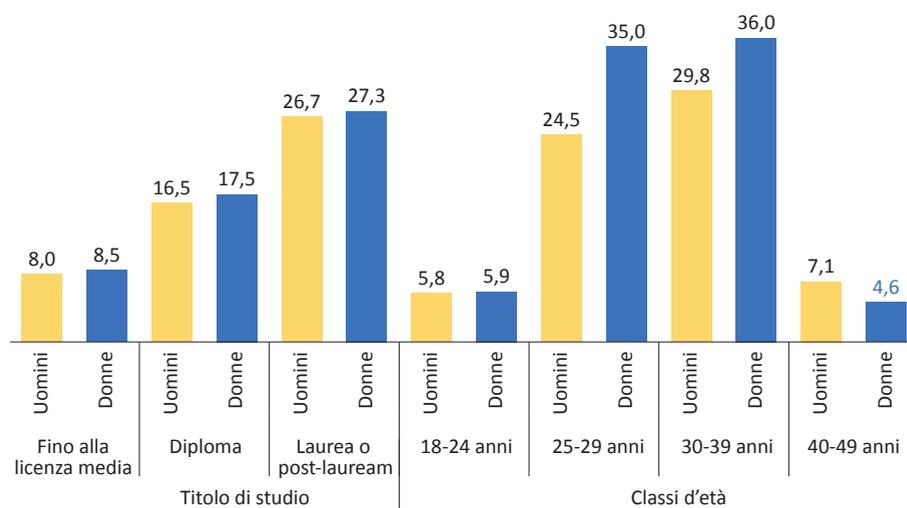
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se disaggreghiamo i dati per titoli di studio si può notare che sono gli individui con un titolo di studio terziario, sia uomini che donne, che mostrano una intenzionalità più marcata nei riguardi della genitorialità entro i prossimi tre anni rispetto a chi ha titoli di studio più bassi (figura 6.6). In particolare, i laureati si dichiarano intenzionati a concretizzare i loro progetti riproduttivi (26,7% uomini e 27,3% donne) in misura decisamente superiore ai diplomati (16,5% uomini e 17,5% donne) e in misura tripla in confronto a chi ha il titolo di studio più basso (8,0% uomini e 8,5% donne).

Il dibattito scientifico è ancora aperto circa il rapporto tra i tassi di disoccupazione, di fertilità e il titolo di studio delle donne. Generalmente sono le donne più istruite ad avere meno figli rispetto a chi ha un titolo di studio inferiore. Infatti, le donne che hanno investito maggiormente nell'istruzione ritardano l'evento nascita sia perché

entrano nel mercato del lavoro più tardi, dopo il termine del ciclo di istruzione e formazione, sia perché aumenta il loro investimento nella carriera professionale. Tra gli uomini, al contrario, più è alto il reddito e l'istruzione più aumenta la fecondità a causa della maggiore disponibilità finanziaria per affrontarne i costi. Specularmente le donne con un titolo di studio basso, che hanno maggiori possibilità di essere espulse dal mercato del lavoro durante i periodi di crisi, possono decidere di investire nella maternità. Ma, sulla propensione a fare figli incide anche positivamente la maggiore equità fra uomini e donne nella sfera domestica e nei carichi di cura (Impicciatore e Tomatis 2020), equità evidente soprattutto fra le giovani coppie altamente istruite. Sono ovviamente le giovani donne con una età compresa fra i 25 e i 39 anni a manifestare maggiore intenzione di diventare madri nell'arco temporale dei prossimi tre anni (35,0% tra le donne con una età compresa fra i 25 e i 29 anni e 36,0% per le donne che hanno fra i 30 e i 39 anni). L'età media al parto delle italiane è, infatti, sempre più elevata, 31,4 anni nel 2021 (Istat 2022), così come è accentuato il rinvio delle scelte riproduttive soprattutto tra le più giovani (Istat 2022). Al contrario, nelle coorti di coda, quella delle donne più giovani (fra i 18 e i 24 anni) e quella delle donne più mature (età 40-49 anni), le intenzioni procreative sono decisamente contenute (5,9% e 4,6%). In particolare, per quanto riguarda le over 40 probabilmente si tratta di scelte condizionate anche dalle tecniche di procreazione medicalmente assistita, soprattutto fra chi ha l'età più avanzata.

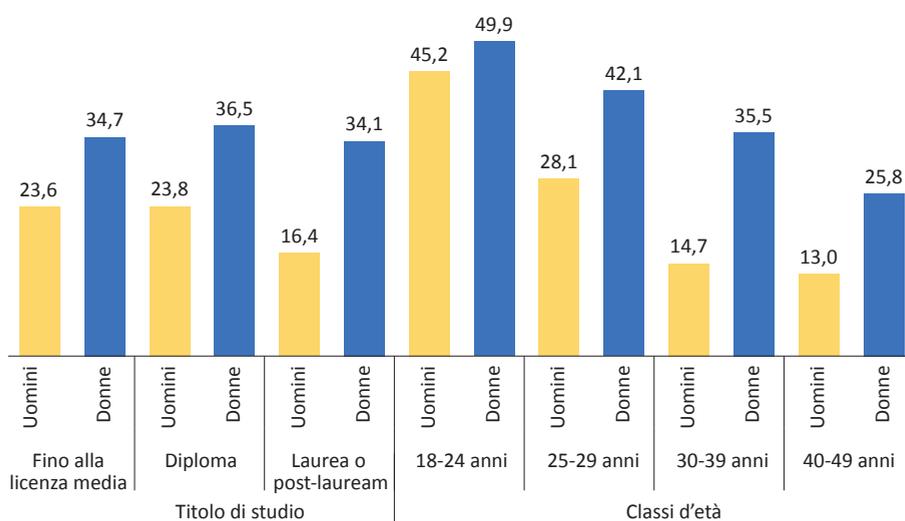
Figura 6.6 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni, per titolo di studio, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

L'evento nascita si configura per la popolazione femminile, quindi, come un fenomeno che potrebbe agire negativamente sulla carriera professionale e sulle opportunità lavorative in maniera sensibilmente superiore rispetto agli uomini (figura 6.7). Come già approfondito, quasi una donna su due con un'età compresa fra i 18 e i 24 anni considera il diventare madre uno svantaggio nel mondo del lavoro (49,9%). I benefici di avere almeno un figlio, probabilmente, non sono adeguatamente compensati dai costi richiesti non solo in termini economici ma anche di tempo e di limitazioni e rinunce. Questa percentuale quasi si dimezza fra le donne over 40 (25,8%) le quali però si trovano anche in un'altra fase della loro carriera lavorativa se sono occupate o sono più disincantate circa il funzionamento del mercato del lavoro se inattive o disoccupate. In ogni caso è evidente come quello della penalizzazione a seguito della nascita di un figlio sia un fenomeno particolarmente sentito che, tra l'altro, per le donne, non è influenzato dal titolo di studio in maniera netta. Da sottolineare però che tra gli uomini con titolo elevato titolo di studio (laurea o superiore) sono meno sentite le ipotesi di compromissione o rallentamento della carriera. La lettura di questo dato può essere imputabile alla disuguale distribuzione dei carichi di cura fra uomini e donne che può generare a un minor impegno delle donne sul fronte lavorativo, anche se questa tendenza si sta modificando tra le giovani coppie altamente istruite che condividono maggiormente il lavoro non economico (Inapp *et al.* 2022).

Figura 6.7 Nascita di un figlio e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative per titolo di studio, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)

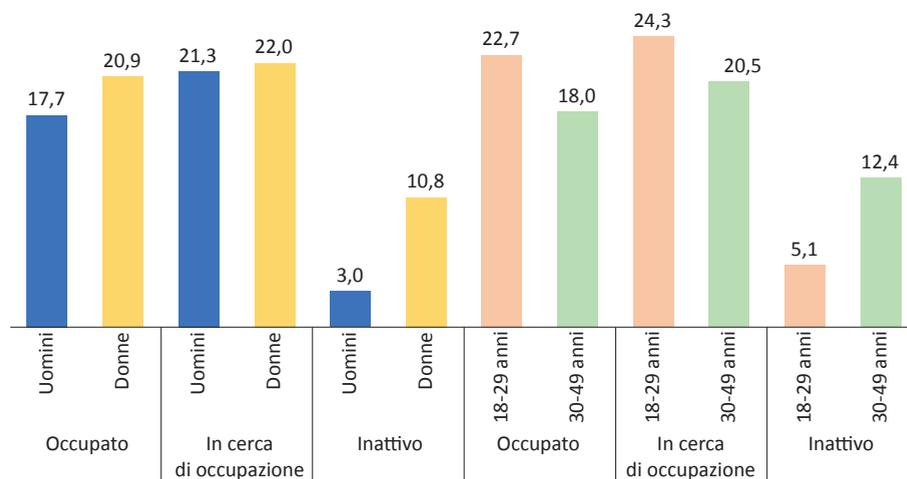


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La transizione verso la genitorialità ha, come abbiamo visto, una forte impronta di genere ma questa è spesso vincolata anche dalle condizioni occupazionali degli individui. Approfondendo il tema delle aspettative di fecondità per condizione occupazionale (figura 6.8) si può osservare che sono gli individui inattivi, a prescindere dal genere e dalla classe di età, coloro che si rivelano meno propensi a pronosticare l'arrivo di un figlio entro il prossimo triennio, come è probabilmente ragionevole attendersi. L'incertezza occupazionale, l'inattività e la disoccupazione solitamente sono correlate negativamente alla fertilità a causa della inevitabile instabilità economica e precarietà di progetto di vita che queste condizioni si portano dietro. Infatti, fra gli individui inattivi si rileva una sostanziale prudenza e sfiducia, soprattutto se uomini (3,0%) e giovani (5,1%). È noto che l'Italia, sebbene con significative differenziazioni territoriali, ha la più alta percentuale di NEETs in Europa e la più lunga dipendenza (anche abitativa) dai genitori. Questi fattori hanno certamente un significativo effetto di scoraggiamento rispetto alle intenzioni riproduttive.

Sono le persone in cerca di occupazione, invece, le più disponibili a lanciare il cuore oltre l'ostacolo. In particolare, si tratta degli individui più giovani, che hanno fra i 18 e i 29 anni (24,3%) i più intenzionati ad avere un figlio entro i prossimi tre anni. Anche i progetti di fecondità delle persone occupate nella stessa fascia di età rivelano un timido ottimismo (22,7%) sebbene la letteratura confermi una relazione positiva fra l'occupazione e le intenzioni riproduttive.

Figura 6.8 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per condizione occupazionale, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)

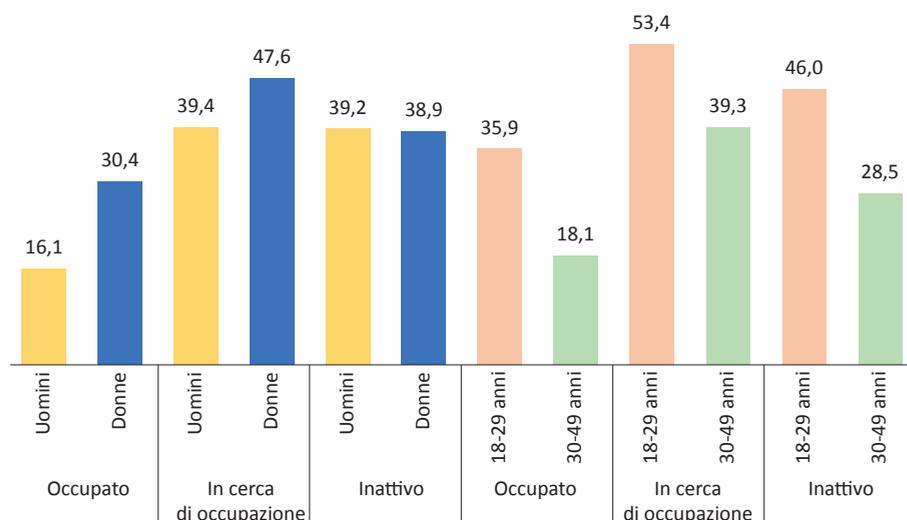


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La gravidanza e la nascita di un figlio sono considerate condizioni di preoccupazione in quanto fattori di compromissione della carriera o delle opportunità lavorative soprattutto per i giovani, per le donne e per chi è in cerca di occupazione (figura 6.9). È noto, infatti, che la giovane età, l'esigenza di conseguire obiettivi legati all'istruzione o al lavoro, la disponibilità di una casa di proprietà, sono tutti fattori che possono condizionare le future scelte di fertilità. Infatti, osservando le intenzioni riproduttive legate alla condizione occupazionale, genere ed età si rileva che più della metà dei giovani in cerca di occupazione fra i 18 e i 29 anni ritiene la nascita di un figlio un evento sfavorevole per il proprio ingresso nel mondo del lavoro (53,4%) e ciò conferma il trend italiano di ritardare l'evento nascita del primo figlio oltre i 30 anni di età. Tuttavia, il ritardo stesso ha delle conseguenze negative sulle intenzioni riproduttive perché con l'avanzare dell'età possono emergere problemi di subfertilità che non solo dilazionano ulteriormente l'evento nascita ma possono avere un impatto sullo stesso *fertility gap*. Fra gli occupati, invece, il momento in cui ci si rasserena per il fatto che l'interruzione dell'attività lavorativa non comprometterà necessariamente la propria posizione professionale avviene, invece, dopo i 30 anni. Infatti, solo il 18,1% degli individui over 30 contro il 35,9% dei più giovani, ritiene che la nascita di un figlio possa costituire una possibile causa di rallentamento della propria carriera (figura 6.9). Tuttavia, questa 'fluidità' non si riscontra tra le donne occupate che per il 30,4% dei casi (contro il 16,1% degli uomini), ancora una volta, considerano l'evento nascita come un motivo pregiudiziale di rallentamento del proprio percorso professionale. Relativamente alla categoria degli inattivi non si incontrano particolari variazioni su questo tema nella disaggregazione di genere. Al contrario, un differenziale si rileva in relazione alla classe di età, sono i giovani inattivi fra i 18 e i 29 anni gli individui maggiormente preoccupati di vedere diminuite le loro occasioni professionali per entrare nel mercato del lavoro in caso di un evento nascita (46%) rispetto agli over 30 (28,5%).

Nuovamente si osserva un ampio differenziale di genere tra gli occupati per quanto riguarda le scelte riproduttive nel prossimo triennio, nella disaggregazione del regime orario di lavoro, fra chi è occupato part-time e chi ha una occupazione a tempo pieno. Infatti, le donne lavoratrici con il contratto full-time (figura 6.10) si posizionano a più di 11 punti percentuali di distanza dalle lavoratrici con il part-time (13,6% vs 24,9%). Il differenziale fra gli uomini, invece, è molto minore e gli uomini in part-time che dichiarano una intenzionalità ad avere un figlio sono il 13,7% contro il 18,6% di quelli a tempo pieno. È opportuno specificare che il part-time femminile è in larghissima parte involontario, così come quello maschile, ed è anche spesso correlato al numero dei figli, elemento che influenza in modo minore l'involontarietà tra i *part-timers* uomini. Inoltre, avere un contratto di lavoro part-time determina una minore percezione di reddito con conseguenze dirette del peso dei servizi di childcare sul reddito familiare.

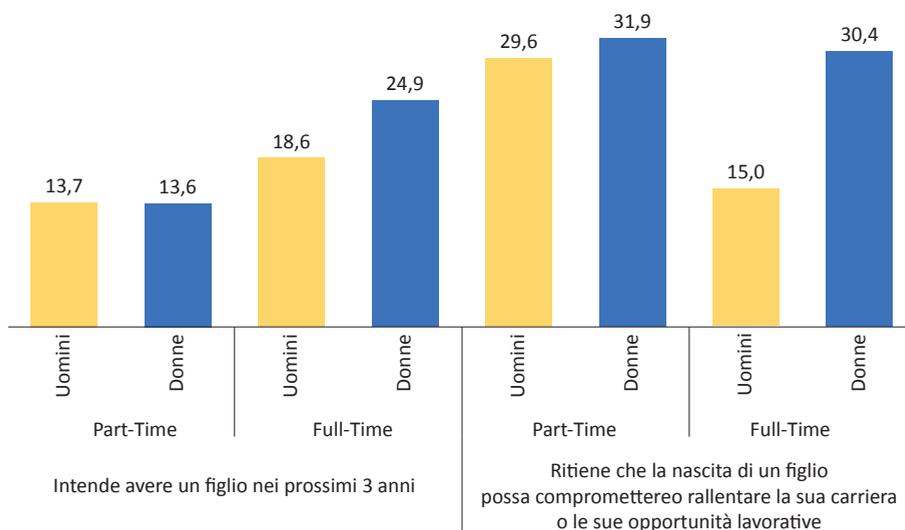
Figura 6.9 Nascita di un figlio e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative, per condizione occupazionale, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Per ciò che riguarda l’impatto che l’evento nascita potrebbe avere sulla carriera o sulle opportunità lavorative si può mettere in evidenza una sostanziale equivalenza fra le donne che lavorano full-time e quelle che lavorano in part-time, attestandosi intorno al 30%. Per i lavoratori, invece, la figura 6.10 mostra una forbice di quasi 15 punti percentuali, ossia una percentuale doppia di uomini in part-time rispetto a quelli con un lavoro full-time ritiene che una eventuale nascita di un figlio possa rallentare le loro carriere professionali (29,6% vs 15%). Probabilmente si tratta anche per gli uomini di contratti part-time ‘involontari’, ossia non richiesti dai lavoratori ma proposti come condizione contrattuale di accesso al lavoro. Un eventuale figlio potrebbe essere percepito dal lavoratore come un ostacolo alla trasformazione del contratto di lavoro in full-time o nella ricerca di un altro tipo di impiego.

Figura 6.10 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative, per genere e tipologia contratto, popolazione 18-49 anni (%)

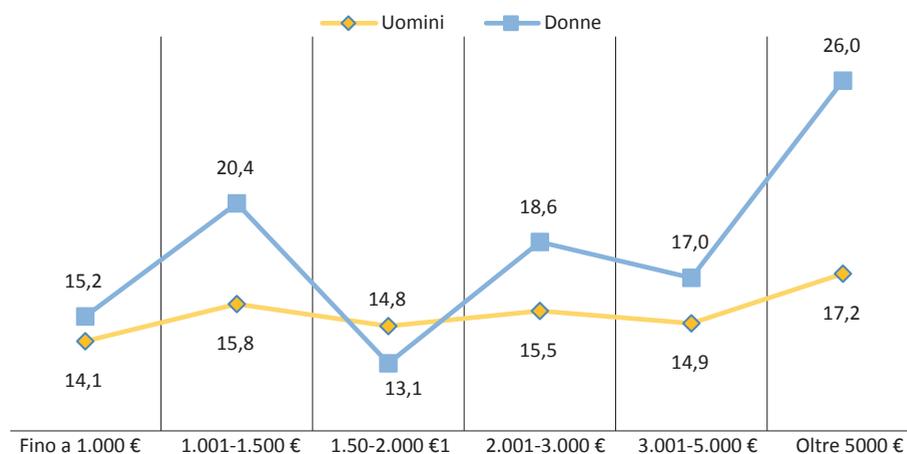


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La disponibilità economica ha un impatto significativo sulle scelte riproduttive degli individui (figura 6.11), specialmente tra le donne. Infatti, queste fanno registrare un differenziale di oltre 10 punti percentuale fra quante guadagnano fino a 1.000 euro al mese (15,2%) e coloro che hanno redditi superiori a 5.000 euro (26%). Anche fra gli uomini il reddito mensile percepito è direttamente proporzionale alla maggiore intenzionalità ad avere un figlio nei prossimi tre anni (14,1% di chi guadagna fino a 1.000 euro contro il 17,2% di chi guadagna oltre 5.000 euro) è, infatti, nota una relazione positiva negli uomini con maggiori risorse economiche e l'incremento del tasso di fecondità.

La disponibilità economica, inoltre, influenza nelle donne sia la durata del periodo di maternità, estendendolo oltre l'astensione obbligatoria, sia l'interruzione della carriera lavorativa, determinando una verticale caduta dei tassi di partecipazione nel mercato del lavoro in presenza di figli. In questo quadro il tasso di occupazione degli uomini resta inalterato poiché non è influenzato dal diventare padri (Inapp e Cardinali 2020).

Figura 6.11 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per genere e reddito mensile netto familiare, popolazione 18-49 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

6.3 Maternità e partecipazione: un confronto nel tempo

L'osservazione del mercato del lavoro nel 2011 e nel 2022 conferma che l'evento della maternità presenta caratteristiche ricorrenti rispetto all'occupazione femminile a distanza di un decennio. Per questa analisi si è deciso di investigare lo specifico segmento di donne dai 18 ai 49 anni, sia complessivamente che distinto per due classi di età: 18-29 anni e 30-49, fascia di età quest'ultima che contiene la quota più rilevante delle donne al primo figlio, la cui età media si attesta ai 31 anni. All'interno di queste classi di età abbiamo scelto di focalizzarci sulla specifica condizione di madri con figli 0-3 anni e con figli dai 4 anni in su, essendo l'età del figlio una determinante del livello di *care burden* richiesto. Inoltre, le evidenze di questa popolazione specifica sono comparate a quelle relative alla popolazione complessiva (con figli under 18), al fine di poterne comparare l'andamento degli indicatori del mercato del lavoro. L'analisi che segue, tuttavia, richiede una premessa di carattere demografico necessaria per interpretare correttamente lo scenario di variazione pluriennale. Nel decennio 2011-2022 da un lato si registra la contrazione complessiva del numero di madri per le modifiche intercorse nella struttura demografica, per il fenomeno del calo della fertilità e per il crescente innalzamento dell'età delle donne al primo figlio; dall'altro si assiste un calo generale del tasso di natalità che ha portato il Paese nel 2022 a toccare il minimo storico.

Tabella 6.1 Incidenza della presenza di figli per classi d'età delle donne e condizione occupazionale, confronto 2011 e 2022 popolazione femminile 18-49 anni (% e v.a.)

	Madri con figli 0-3 anni			Madri con figli 4-18 anni			Madri con figli 0-18		
	Occupate	In cerca	Inattive	Occupate	In cerca	Inattive	Occupate	In cerca	Inattive
18-29	7,1	10,9	5,5	2,6	4,3	3,0	9,7	15,2	8,5
30-49	13,7	11,9	21,4	47,0	51,2	49,0	60,8	63,0	70,4
Totale	12,5	11,5	11,5	38,6	33,4	20,3	51,1	44,9	31,8
18-29	2,1	2,6	3,4	1,9	1,3	1,4	3,9	3,9	4,8
30-49	4,9	5,3	8,0	49,0	42,4	43,8	53,8	47,7	51,8
Totale	4,3	4,4	5,7	39,2	28,7	22,9	43,5	33,1	28,6

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Ci troviamo quindi a un crocevia segnato dal progressivo invecchiamento della popolazione parallelo al restringimento delle coorti più giovani, in cui non solo diminuisce progressivamente il numero di nuovi nati, ma anche il numero di madri effettive e potenziali.

Con questa premessa, abbiamo pertanto illustrato lo scenario di stock delle due annualità prese in esame e la variazione tra il 2011 e il 2022. In tabella 6.1 si evidenzia, in particolare, l'incidenza complessiva della condizione di maternità sul totale delle donne per status nel mercato del lavoro, disaggregata per classe di età della madre e classe di età del figlio. Tale esercizio fornisce un quadro del 'peso' della condizione di maternità nel tempo, all'interno e al di fuori del mercato del lavoro – e da questo punto di vista il 2011 e il 2022 sembrano presentare due scenari solo apparentemente simili.

Guardando all'incidenza delle madri sul complesso delle donne tra i 18 e i 49 anni per classe d'età e condizione nel mercato del lavoro si evince che al 2022 le donne con figli (da 0-18 anni) rappresentano il 43,5% delle occupate, il 33% delle disoccupate e il 28,6% delle inattive. Nel 2011, erano il 51% delle occupate, il 45% delle disoccupate e il 31,8% delle inattive.

Se all'analisi della condizione generale di maternità nel mercato del lavoro, si aggiunge la specifica dell'età dei figli si evidenzia come il fattore di declino della natalità e il diverso livello di *care burden* richiesto, incidano nella condizione delle donne nel mercato del lavoro, nelle diverse fasce di età.

In entrambe le annualità 2011 e 2022, tutti gli indicatori del mercato del lavoro presentano le quote più elevate nella classe di età 30-49 e in presenza di figli da 4 a 18 anni e sembrano delineare due scenari analoghi in termini di qualità della partecipazione. Se guardiamo infatti alle caratteristiche delle madri con figli da 0 a 18 anni, in entrambe le annualità la quota più ampia di madri incide sulle occupate in generale, seguite dalla ricerca di occupazione e infine dall'inattività.

Quello che differenzia il 2011 dal 2022 è solo il maggior peso di questa incidenza sul totale, una quota più alta derivata anche dalla presenza di coorti di madri più ampie e numerose rispetto al 2022.

Ma se disaggregiamo questo scenario per classe di età della madre e classe di età del figlio, allora iniziano ad emergere alcune differenze.

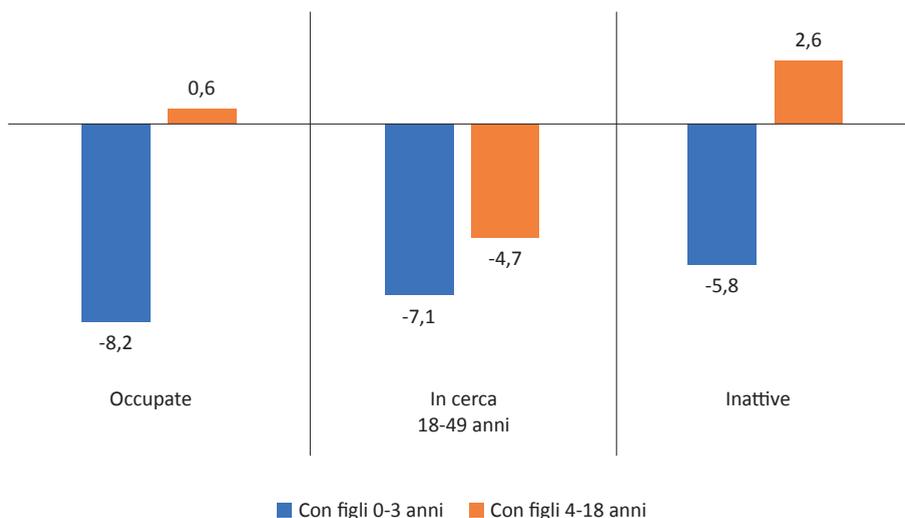
In entrambi gli anni, nonostante la differente presenza numerica delle madri nelle due classi di età, la condizione di madre con figli 0-3 anni mostra una caratteristica comune, ossia prevale l'essere 'fuori dal mercato del lavoro'. In aggiunta, va evidenziato che le madri più giovani (18-29 anni) con figli fino a 3 anni, presentano la maggiore incidenza sul totale delle madri con figli da 0 a 18 anni non per l'occupazione ma per l'inattività (70,6%) seguita dalla disoccupazione (67%).

E se nel 2011 questo dato riguardava prevalentemente la classe di età 30-49, nel 2022 questa condizione è soprattutto estesa anche alle giovani generazioni di

madri, il che rafforza il quadro di particolare difficoltà legato alla inattività femminile per esigenze di cura, che in questa specifica fascia di età può generare anche effetti rilevanti sulle prospettive future di occupazione e reddito.

Analogo modello non si ritrova, invece, in presenza di figli più grandi (4-18 anni), in cui per entrambe le classi di età la quota maggiore risiede nell'occupazione (oltre il 90%), poi nella disoccupazione e infine nell'inattività, come per il caso delle madri con figli in generale. Ma in questo caso è la variabile età delle madri che fa la differenza; mentre nel 2011, l'incidenza maggiore per giovani e meno giovani era nella ricerca di occupazione, seguita da inattività, nel 2022, nella classe di età delle madri 18-29 il confine tra inattività e disoccupazione diventa molto sottile. Passando ora dall'analisi delle incidenze delle madri sul totale delle donne per condizione nel mercato del lavoro, all'esame di cosa specificatamente accade all'interno del gruppo delle madri dal 2011 al 2022, si registra lo scenario rappresentato nella figura 6.12.

Figura 6.12 Differenza tra il 2011-2022 della quota di donne di 18-49 anni con figli 0-18 anni, per condizione occupazionale, classe di età dei figli e delle madri (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

La diminuzione della quota di madri in occupazione riguarda in misura indubbia il target di coloro con figli fino a tre anni mentre si registra un lieve incremento, in termini relativi, tra le madri di figli di età superiore. Il calo demografico in essere è particolarmente evidente se si osserva il trasversale scarto negativo relativo alla

popolazione di madri con figli di età inferiore a tre anni. In quest'ottica di generale declino colpisce comunque che il dato di maggior flessione si registri proprio in relazione alla quota di occupate. Al contrario, tra le madri di figli di età maggiore, oltre al pallido scarto positivo relativo alle occupate, si evidenzia anche il significativo aumento della quota delle donne inattive.

In questo scenario, il titolo di studio delle madri sembra giocare un ruolo importante (tabella 6.2). Al 2022, le donne con figli 0-18 anni rappresentano il 57,7% delle donne occupate tra i 18 e i 49 anni con titolo di studio di media inferiore (-3,2% dal 2011), il 44,7% delle occupate con laurea o superiore (+0,6% dal 2011) e il 50,8% delle diplomate (-12,6%). È cresciuta quindi nel periodo in considerazione l'incidenza delle madri nell'occupazione con titolo di studio medio-alto, ma solo per le madri con figli 4-18 anni (+11,8, cfr. tabella 6.3). Accanto a questo dato, tuttavia, va segnalato per lo stesso target anche un incremento più consistente dell'incidenza sull'inattività (+6,7% per le diplomate e +15,4% per le laureate) che procede parallelamente alla riduzione dell'incidenza nella ricerca di lavoro per le donne diplomate. La crescita delle quote riferite all'inattività è da imputare esclusivamente a madri con figli da 4 a 18 anni con diploma o titolo superiore. Il dato sulla disoccupazione delle madri con laurea è in calo per le donne con figli 0-3 anni e invece in aumento del 5,8% per il gruppo con figli da 4 a 18 anni (tabella 6.3). Questo scenario, in sintesi, evidenzia come il titolo di studio per il target di madri non abbia esercitato una funzione di protezione nel mercato del lavoro. Conferma, inoltre, come le ragioni dell'inattività in presenza di figli siano spesso esogene rispetto al profilo per istruzione e competenze della lavoratrice madri, al punto da presentare anche, a parità di titolo di studio, scenari divergenti a seconda dell'età del figlio e del conseguente *care burden*.

A conforto di questa evidenza, il dato sulle motivazioni della non occupazione sembra essere chiaro. Se per le donne 18-49 anni a prescindere dalla presenza o meno di figli nel nucleo, la conciliazione con carichi di cura pesa nel 2022 il 14% sulle disoccupate e per il 21,4% sulle inattive, per le madri tale incidenza diventa la principale motivazione del non lavoro: nel 2022 pesa per oltre il 62% delle disoccupate (+8% dal 2011) e inattive (+2% dal 2011).

Tabella 6.2 Incidenza delle madri con figli 0-18 anni sul totale delle donne di 18-49 anni per condizione e titolo di studio, confronto 2011-2022 (% e v.a.)

	2011			2022		
	Occupate	In cerca	Inattive	Occupate	In cerca	Inattive
Licenza media	54,5	43,9	23,4	57,7	57,0	42,3
Diploma	38,2	32,8	32,2	50,8	39,4	25,5
Laurea	45,4	24,9	37,2	44,7	27,1	21,8

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Tabella 6.3 Incidenza delle madri con figli 0-3 anni e 4-18 anni sul totale delle donne di 18-49 anni per condizione e titolo di studio, confronto 2011-2022 (% e v.a.)

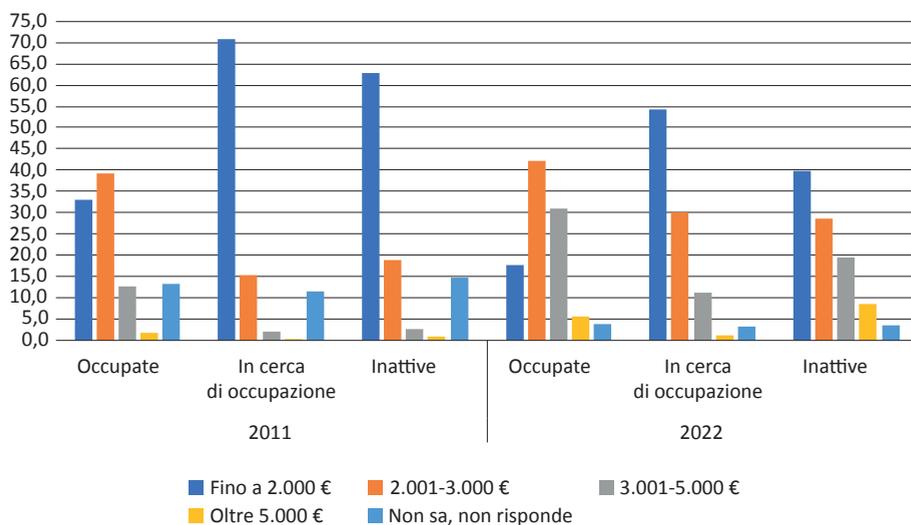
		Con figli 0-3 anni			Con figli 4-18 anni		
		Occupate	In cerca	Inattive	Occupate	In cerca	Inattive
2011	Licenza media	9,2	12,6	13,3	48,5	44,4	29,0
	Diploma	11,7	10,4	9,8	39,1	29,0	15,7
	Laurea	17,6	11,5	12,2	27,1	15,6	9,6
2022	Licenza media	3,3	4,5	2,1	51,2	39,4	21,3
	Diploma	2,9	4,8	8,0	35,3	28,0	24,3
	Laurea	6,4	3,5	13,2	38,9	21,4	24,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Circa il profilo familiare, le madri presentano una struttura di coppia con prevalente partner occupato. In questo scenario il reddito familiare al 2011 presentava una concentrazione sui livelli bassi (figura 6.13): ove le madri erano disoccupate e inattive, il reddito mensile familiare netto non superava 2.000 euro, ove occupate il range saliva sino a 3.000 euro.

Nel 2022 lo scenario cambia: nel caso delle madri occupate la quota prevalente di redditi medi netti mensili su base familiare si attesta tra i 2.000 e 5.000 euro mensili. Tra coloro che cercano occupazione i redditi prevalenti sono sino a 2.000 euro mensili, mentre per le inattive la situazione appare simile, ma con una maggiore incidenza anche della fascia di reddito mensile fino a 3.000 euro.

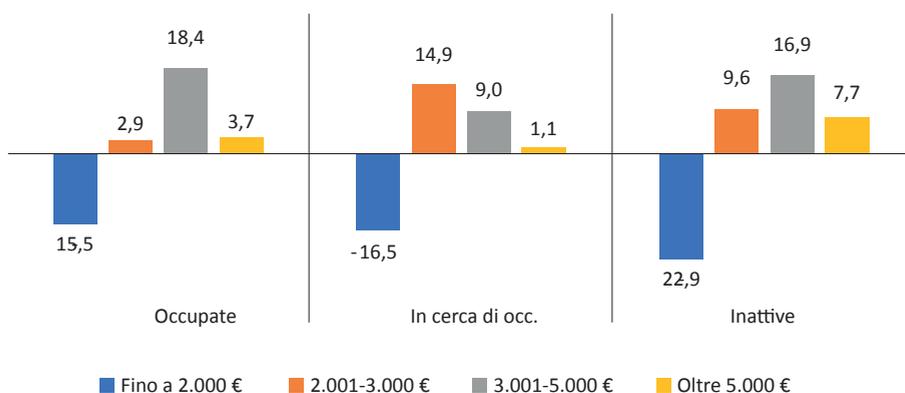
Figura 6.13 Incidenza delle fasce reddito familiare netto mensile per le donne di 18-49 anni con figli 0-18 anni per condizione occupazionale, confronto 2011-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Lo scenario di variazione tra il 2011 e il 2022 (figura 6.14) si evidenzia come tra le madri con figli fino a 18 anni occupate crescano i redditi familiari tra i 3.000 e i 5.000 euro, dato positivo rispetto alla gestione dei figli, stessa dinamica ma un po' più contenuta tra le madri inattive. Per le donne con figli in cerca di occupazione si osserva una variazione più positiva per la fascia dai 2.000 ai 3.000 euro (ma anche per la fascia successiva). Ciò significa che l'aumento del reddito familiare non fornisce un argine alla presenza delle madri tra le disoccupate e le inattive e che quindi vadano analizzati anche tutti quei fattori non monetari che incidono sulla non partecipazione, come i meccanismi stereotipali di genere che associano il tema del *care burden* con la specificità femminile nella coppia.

Figura 6.14 Variazione 2011-2022 delle classi di reddito netto mensile familiare per le donne di età 18-49 anni con figli 0-18 anni per condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

6.4 Le differenze nei carichi di cura

La persona, nella sua fondamentale interdipendenza con l'altro, ha rappresentato un riferimento di base nell'emergenza epidemiologica e nel connesso bisogno di 'cura', un bisogno che è oggetto di un lavoro tanto 'invisibile', quanto gravoso, e che rappresenta uno dei principali ostacoli all'infrangibilità del soffitto di cristallo e al superamento dei differenziali di genere (Zucaro 2022a).

Sommare lavoro retribuito e lavoro di cura gratuito significa rendere la giornata attiva delle donne europee nettamente più lunga rispetto a quella maschile (ILO 2018). Tale effetto è fortemente connesso allo sbilanciamento nel *care burden* familiare che costituisce un persistente fattore critico per i livelli di occupazione femminile, con particolare riguardo anche alle sue declinazioni in attività domestiche, come emerge dal lavoro pionieristico del premio Nobel per l'Economia 2023 Claudia Goldin.

In merito a quest'ultime è stato sottolineato (Esposito e Rizzo 2022b) che le differenze in ordine ad attività quali il cucinare, la pulizia domestica e il riordino di casa restano tendenzialmente una prerogativa femminile, la quale persiste anche in situazioni di pari condizione occupazionale; ma dall'altra parte una certa prospettiva stereotipata emerge anche nella circostanza che siano gli uomini invece a gestire maggiormente gli aspetti amministrativi e finanziari legati alla casa.

È evidente pertanto che, per quanto le gravi crisi del mercato del lavoro abbiano un'indubbia incidenza sulla questione dello sbilanciamento dei carichi di cura, essa

ha luogo solo in termini relativi, considerando il carattere culturale e strutturale del fenomeno.

Nell'indagine condotta dall'allora Isfol proprio sugli elementi determinanti l'inattività femminile in Italia, emergeva la forte correlazione tra il comportamento delle donne nel mercato del lavoro e fattori di carattere endogeno legati al tessuto sociale nonché a modelli culturali dominanti (Isfol e Pistagni 2010). Interessante notare come per le occupate sembrava che il lavoro fosse condizionato dalle scelte familiari, mentre per le ex lavoratrici era il primo a influire in misura maggiore su tali scelte e non a caso la sua interruzione avveniva soprattutto per dedicarsi alla famiglia (Bergamante 2010).

La Strategia europea – definita nel vertice di Lisbona del 2001 – individuava quale policy da perseguire la trasformazione del work-life balance in uno strumento polivalente volto, da una parte a promuovere l'accesso al mercato del lavoro e a divenire un fattore di 'garanzia' per i lavoratori con responsabilità familiari, dall'altra a rappresentare un contributo alla soluzione di macro-problemi, quali ad esempio il disequilibrio demografico (Zucaro 2014).

Nello specifico la salvaguardia della conciliazione tra vita familiare e vita professionale veniva garantita all'art. 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proprio in riferimento alla cura familiare.

La centralità del tema, nell'agenda politica UE, proseguiva nitidamente gli indirizzi della Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale i quali indicavano che dovesse essere garantita attraverso misure rese disponibili a ogni individuo, oltre che "quale obiettivo fondamentale dei sistemi sociali", invitando l'UE e gli Stati membri a integrare tale diritto "in tutte le iniziative UE [...] che possano avere un impatto diretto o indiretto sul tema" (Parlamento europeo 2016).

Un percorso evolutivo confluito nell'adozione della Direttiva n. 2019/1158 (Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea 2019) dedicata espressamente all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare non solo per i genitori, ma allargando la tutela anche ai caregivers. Tale normativa contiene elementi in grado di pungolare un processo evolutivo, nonostante presenti un impatto più limitato rispetto alle proposte che l'avevano preceduta (Alessi *et al.* 2022; Zucaro 2021). Tuttavia, è una sfida al momento colta solo in parte dal legislatore italiano, attraverso la trasposizione avvenuta con il decreto legislativo n. 105/2022², che pur presenta qualche elemento innovativo.

² Si tratta del decreto *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (22G00114)*.

In particolare, sul lato dei congedi rende finalmente strutturale quello di paternità, ma si limita al recepimento dello standard minimo europeo. Per quanto attiene invece alla flessibilità oraria e organizzativa la trasposizione cui si è dato luogo appare non pienamente soddisfare la normativa europea. Ad esempio, in parziale aderenza, il legislatore ha solo ampliato la categoria dei beneficiari del diritto alla priorità in caso di richiesta di svolgimento della prestazione in modalità agile³. Trattandosi di mera priorità, la misura si applica se i datori di lavoro decidono di avvalersi della modalità agile ed è pertanto da distinguersi in modo netto da un vero e proprio diritto al lavoro agile, sulla falsariga di quanto visto in relazione alle categorie fragili rispetto alla normativa emergenziale.

Sono aspetti che richiedono un'attenta riflessione se si considera, peraltro, che l'Italia rispetto ad altri Stati europei registra percentuali molto più elevate di assistenza ai familiari, in ragione della storica impostazione familistica del sistema di welfare italiano (Di Giampaolo e Rosiello 2022). Si tratta di interventi di maggiore flessibilità oraria e organizzativa nei luoghi di lavoro che non possono essere scissi però che da un rafforzamento dei servizi di sostegno all'attività di cura familiare. In questo quadro sembra interessante provare a comprendere quale sia il peso degli impegni familiari e domestici tra uomini e donne, anche in relazione alla condizione sul mercato del lavoro e in ottica longitudinale.

In tal senso, la ricchezza delle informazioni relative all'area tematica della conciliazione tra lavoro e vita privata presenti nel questionario dell'Indagine Inapp-PLUS (già oggetto di analisi nel Rapporto PLUS 2022), consente di costruire un indicatore del carico di cura costruito a partire dalle attività svolte dalla persona intervistata per l'accudimento di minori, anziani e disabili, eventualmente presenti e nell'ambito domestico, incluse quelle relative alla gestione finanziaria⁴. L'indicatore può assumere quattro livelli: basso, medio basso, medio alto e alto e tali livelli sono ottenuti aggregando in quattro classi i valori derivanti dalla somma delle singole risposte date a ogni attività: 'zero' se si dichiara di non svolgerle mai o raramente, '1' se si dichiara di svolgerle qualche volta a settimana e '2' se si svolgono abitualmente.

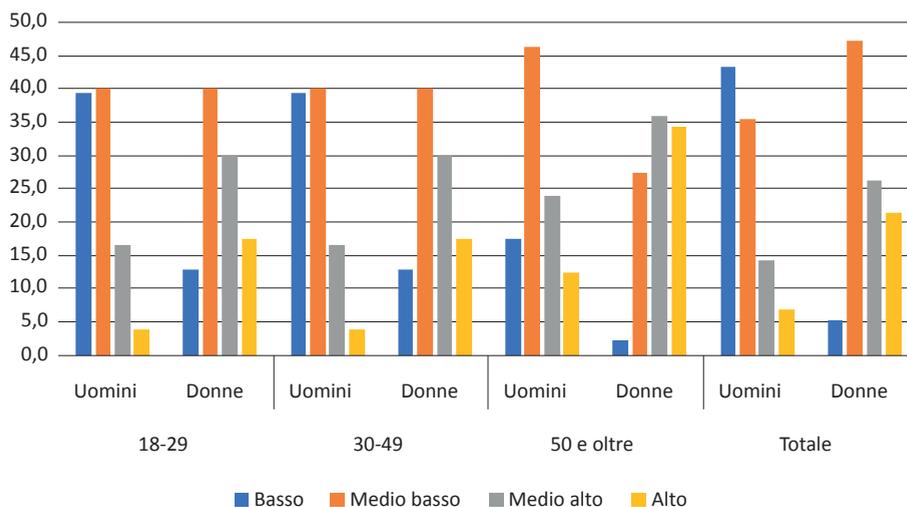
La lettura dei valori dell'indicatore di cura conferma le ben note evidenze sui carichi poc'anzi delineate e mostra che oltre il 47% (pari a circa 5,1 milioni) delle donne in

³ Il riferimento è al comma 3 bis dell'art. 18 della legge n. 81/2017 il quale viene esteso anche ai genitori con figli fino ai dodici anni, e senza limite di età qualora il figlio sia disabile grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o se i richiedenti siano disabili in condizioni di gravità accertata ex art. 4 della legge n. 104/1992 o qualora siano caregivers a norma dell'art. 1, comma 255, legge n. 205/2017. Per approfondimenti si consenta il rinvio a Zucaro (2022b).

⁴ Le otto attività di cura inserite all'interno del questionario dell'Indagine Inapp-PLUS sono le seguenti: cucinare; pulire e riordinare; prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati; giocare con i figli; cura dei figli; accompagnare e riprendere i figli; seguire e riprendere i figli nelle attività scolastiche; gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti.

coppia e con meno di 65 anni dichiara di avere un carico di cura alto o medio alto, a fronte di solo il 21% degli uomini (pari a circa 1,9 milioni) (figura 6.15). Il dato varia ovviamente per la classe di età presa in considerazione e per le donne tra i 50 e i 64 anni, supera il 70% del totale delle donne in quella fascia di età. Tra cura dei figli e dei genitori anziani 1,1 milioni di donne tra i 50 e 64 anni dichiarano, infatti, un carico di cura medio alto o alto.

Figura 6.15 Indicatore di carico di cura familiare, per genere e classe d'età (%)



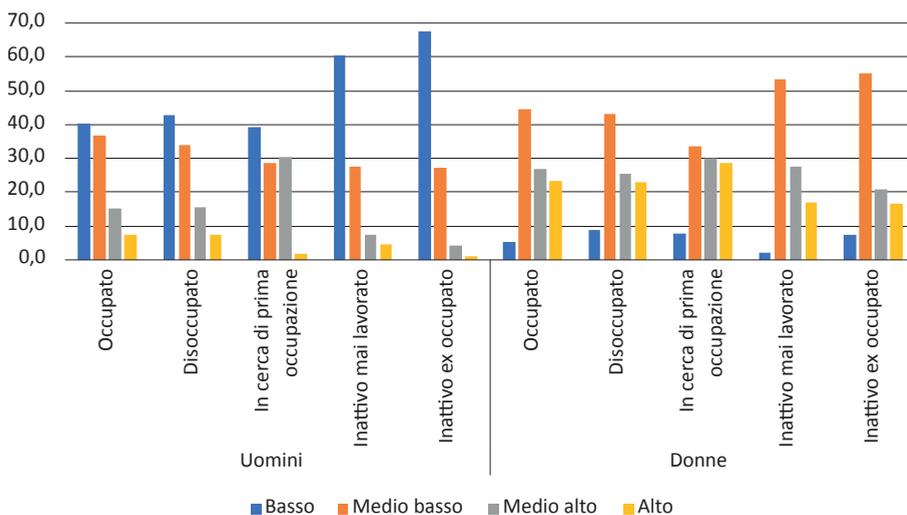
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Non emergono differenze significative quando si approfondisce l'analisi per macroarea di residenza e genere, questo potrebbe dipendere dal ruolo che la donna riveste all'interno della famiglia trasversalmente in tutte le regioni italiane. Per quanto riguarda l'istruzione, contrariamente a quanto atteso, le donne con titolo di studio alto (almeno laurea) dichiarano un carico di cura maggiore rispetto alle donne con titolo basso (fino alla licenza media): il 59% delle prime dichiara un carico di cura alto o medio alto contro il 31% delle seconde. Il carico di cura potrebbe essere percepito maggiormente dalle donne più istruite che sono anche più impegnate nel mondo del lavoro e, dunque, si scontrano con le difficoltà di conciliazione e con la scarsità o l'inadeguatezza dei servizi di supporto alla cura. Concentrandoci sulle condizioni occupazionali delle donne e degli uomini e confrontando tali informazioni con il *care burden* dichiarato, si nota che, come atteso, la cura sembra condizionare l'ineguale presenza nel mercato del lavoro oppure,

al contrario, possa costituire uno degli elementi che determina l'inattività lavorativa. In entrambi i casi si tratta certamente di un circolo vizioso dal quale sembra difficile uscire.

Il gap di genere, rilevante in ogni categoria, si evidenzia principalmente tra le donne inattive (figura 6.16). Sommando per uomini e donne le rispettive quote di carico di cura medio alto e alto emerge, infatti, come tra chi risulta inattivo (sia che abbia lavorato in precedenza, sia che non abbia mai lavorato) si registra il massimo gap di genere: tra le donne inattive, che non hanno mai lavorato, circa il 44% ha un carico medio alto o alto a fronte del 12% fra gli uomini nella stessa condizione occupazionale; invece, tra le inattive ex occupate, il 37% deve affrontare un carico di cura importante (alto o medio alto), a fronte di solo il 5% tra gli uomini inattivi ex occupati. Di contro, tra le due diverse forme di inattività si registrano anche le più ampie differenze in termini di carichi di cura molto lievi; in particolare tra gli uomini inattivi ex occupati il carico basso raggiunge quasi il 68%, a fronte dell'8% tra le donne nella stessa condizione occupazionale.

Figura 6.16 Indicatore di carico di cura familiare, per genere e condizione occupazionale (%)



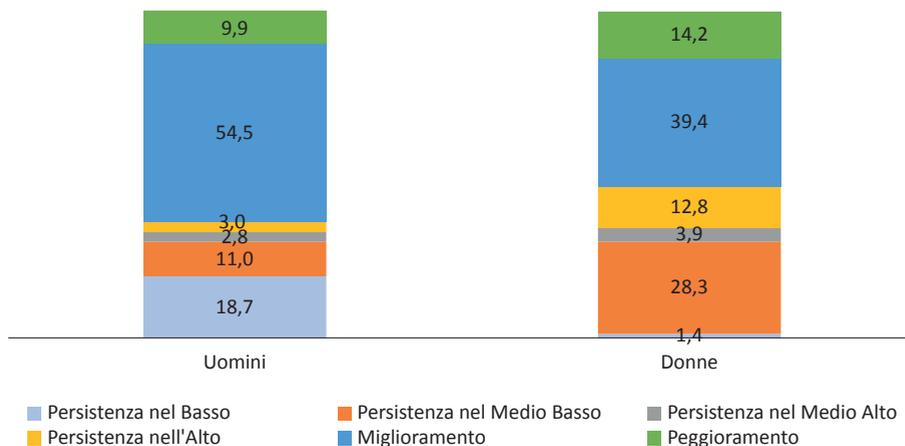
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Le analisi al 2022 confermano dunque il ben noto squilibrio in termini di genere, ma data la disponibilità dei dati panel 2021-2022 sono state approfondite le transizioni nel carico di cura da un anno all'altro, per comprendere se il fenomeno della mancata condivisione del carico di cura a discapito delle donne possa presentare

dei segnali di cambiamento, soprattutto considerando il rientro della fase emergenziale dovuta alla pandemia. Oltre ad osservare chi permane nei quattro livelli presi in considerazione nell'indicatore (basso, medio basso, medio alto e alto), nelle analisi che seguono si osservano anche il miglioramento e il peggioramento della situazione dal 2021 al 2022.

Alcune recenti rilevazioni a carattere internazionale mostrano una riduzione nel gap di genere per quanto riguarda la dimensione del tempo dedicato alla cura, non dovuto a un aumento del carico degli uomini ma all'ausilio della tecnologia che rende meno pesanti le attività di cura (EIGE 2023) e probabilmente dal rientro della pandemia. Tuttavia, dalle analisi qui presentate emerge che il 55% degli uomini passa a un livello più basso del carico di cura a fronte del 39% nel caso delle donne (figura 6.17). Osservando la quota di permanenza all'interno dei diversi livelli dell'indicatore nel passaggio da un anno all'altro, si nota che tra il 2021 e il 2022 per il 12,8% delle donne il carico di cura resta alto, contro solo il 3% degli uomini. Inoltre, solo l'1,4% delle donne il carico basso resta tale contro il 18,7% degli uomini. Infine, la quota di donne per cui la situazione peggiora (14,2%) risulta comunque maggiore rispetto a quella degli uomini (9,9%).

Figura 6.17 Persistenza e cambiamenti nei livelli dell'indicatore del carico di cura per genere, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Emerge pertanto come, nonostante alcuni segnali di miglioramento – dovuti in parte anche al rientro della fase emergenziale della pandemia e l'eliminazione di misure di contenimento quali ad esempio la DAD – il fenomeno del *care burden*

costituisca ancora una pesante aggravante delle problematiche occupazionali su cui occorrerà verificare la possibile incidenza delle ultime policy introdotte in termini di congedi e flessibilità oraria e organizzativa, cui si concentreranno le future analisi. Tuttavia, come accennato, la normativa da ultimo emanata in risposta al quadro europeo, non è perfettamente armonizzata da un punto di vista sistemico-giuridico soprattutto per quanto riguarda i modelli di lavoro flessibili anche sotto forma di lavoro da remoto, che invece costituisce un indubbio asset primario su cui intervenire.

Dato il quadro delineato dall'evidenza empirica, con una gravosità persistente dell'asimmetria di genere, con un carico di cura medio alto o alto su oltre 5 milioni di donne (contro 1,9 milioni di uomini), occorre che si intervenga con policy non solo di pieno recepimento del quadro europeo, ma migliorative della redistribuzione del carico familiare, sia ad esempio sul versante dei congedi con riferimento ai lavoratori padri, ma anche su quello di una flessibilità declinata all'agevolare la gestione del lavoro di cura non retribuito.

Non dimeno è essenziale l'integrazione del primo welfare con maggiori servizi a sostegno, in particolare di quelli dedicati alla prima infanzia, ma anche sul lato della disabilità e per le situazioni di fragilità – specialmente in relazione al progressivo processo di invecchiamento della popolazione – dove nonostante qualche miglioramento conseguito, il nostro Paese non sembra aver adeguatamente colto le opportunità offerte del PNRR.

Bibliografia

- Alessi C., Bonardi O., Calafà L., D'Onghia M. (2022), Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, LXXIII, n.1, pp.111-119
- Arosio L. (2003), Lo studio degli effetti della mobilità sociale. Un'applicazione dei modelli diagonali alle scelte di fertilità in Italia, *Polis*, XVII, n.3, pp.455-502
- Bergamante F. (2010), Le ragioni dell'inattività di ritorno. Caratteristiche dell'esperienza lavorativa e work life balance, in Isfol, Pistagni R. (cura di), *Perché non lavori? I risultati di una indagine sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo n.145, Roma, Isfol, pp.109-144
- Bernardi F. (2007), Mobilità sociale e fertilità: un'analisi della transizione al primo figlio per gli uomini italiani, *Polis*, XXI, n.2, pp.277-294
- Di Giampaolo A., Rosiello A. (2022), Assistenza e supporto alle persone fragili, in Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp, pp.189-199

- EIGE (2023), *Italy - Country Profile. Gender Equality Index*, Vilnius, European Institute for gender equality
- Esposito M., Rizzo A. (2022a), Care burden: dispositivi e strumenti, in Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp, pp.143-147
- Esposito M., Rizzo A. (2022b), Conciliazione vita lavoro, in Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp, pp.134-143
- Ghignoni E., Di Gioacchino D., Verashchagina A. (2019), Le scelte di fertilità e la durata della maternità in Italia: vincoli economici e norme sociali, *Quaderni di economia del lavoro*, 110, n.2, pp.93-110
- ILO (2018), *Care work and care jobs for the future*, Geneva, International Labour Office
- Impicciatore R., Tomatis F. (2020), The nexus between education and fertility in six European countries, *Genus*, 76, n.35
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Inapp, Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender policies report 2022*, Roma, Inapp
- Inapp, Cardinali V. (a cura di) (2020), *Gender policies report 2019*, Roma, Inapp
- Isfol, Bergamante F. (a cura di) (2010), *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, I libri del Fondo sociale europeo n. 148, Roma, Isfol
- Isfol, Pistagni R. (a cura di) (2010), *Perché non lavori? I risultati di una indagine sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo n.145, Roma, Isfol
- Istat (2023), Report: Dinamica demografica. Anno 2022, *Statistiche Report*, 20 marzo
- Istat (2022), Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2021, *Statistiche Report*, 19 dicembre
- Taschini L. (2022), Non è un Paese per madri. Essere donna in Italia oggi, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n.3, pp.511-524
- Parlamento europeo (2016), *Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI))*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 204/76, 13 giugno 2018
- Parlamento europeo, Consiglio dell'Unione europea (2019), *Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, L 188/79, 12 luglio

- Zucaro R. (2022a), Conciliazione vita-lavoro e gender gap nella cura. L'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.2, pp.310-329
- Zucaro R. (2022b), Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti normative. Prime riflessioni sul decreto legislativo n. 105/2022, in Inapp, Esposito M., *Gender Policies Report 2022*, Roma, Inapp, pp.131-144
- Zucaro R. (2021), Carichi di cura e divario di genere. L'antidoto work-life balance nell'evoluzione del quadro normativo europeo, in Padoan I. (a cura di), *Genere, generi disuguaglianze e differenze*, Lecce, Pensa Multimedia, pp.337-350
- Zucaro R. (2014), La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali, in E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale e territoriale per la piccola e media impresa. Un'indagine ricostruttiva*, ADAPT Labour studies e-book serie, n.31, ADAPT University Press, pp.24-40

7. Vulnerabilità e ricchezza familiare

Il presente capitolo si concentra sulla relazione tra vulnerabilità e reddito familiare prestando attenzione a determinati aspetti che rappresentano, in base all'evoluzione, sia del mercato del lavoro che del sistema di protezione sociale, tratti distintivi del nostro Paese. Adottando un'ottica temporale di lungo periodo, il primo paragrafo si focalizza sulla distribuzione della popolazione occupata rispetto al reddito familiare, permettendo di osservare come in dieci anni sia mutata la condizione economica in particolare per i nuclei familiari maggiormente esposti all'erosione della stabilità economica. In ottica complementare, il paragrafo successivo osserva le dinamiche di breve periodo e, attraverso i dati longitudinali 2021-2022, permette di approfondire le transizioni a partire da differenti indicatori di vulnerabilità familiare. Il terzo paragrafo pone l'accento su un aspetto centrale della vulnerabilità economica e di crescente importanza, quale quello dei lavoratori a basso salario, adottando un interessante punto di vista rispetto alle dinamiche territoriali. Chiude il capitolo un affondo dedicato alla precedente misura di contrasto della vulnerabilità economica del nostro Paese, il Reddito di cittadinanza. Il paragrafo si concentra sulla composizione interna alla popolazione di beneficiari rispetto al loro persistere all'interno della misura, anche al fine di una caratterizzazione di tali beneficiari.

7.1 Ricchezza familiare tra i lavoratori italiani: un confronto nel tempo

Recenti studi Inapp (2023) evidenziano quanto in Italia il problema della stagnazione dei salari sia centrale: tra il 1991 e il 2022 i salari italiani sono cresciuti dell'1% a fronte di una media europea del 32,5%. Nel 1990, infatti, la retribuzione reale dei lavoratori italiani era superiore di 4,7 punti percentuali rispetto alla media europea, mentre a trent'anni di distanza si registra un valore inferiore di 13,7 punti rispetto alla stessa soglia, che si traduce in una perdita del potere di acquisto per i lavoratori pari al 2,9% (Tronti 2022). In quest'ottica appare quindi necessa-

rio soffermarsi sull'evoluzione della ricchezza delle famiglie dei lavoratori italiani prendendo inoltre a riferimento specifiche tipologie familiari con il duplice scopo di poter ancorare ulteriormente il ragionamento, e, allo stesso tempo, 'misurare' nel tempo la condizione di realtà familiari che nell'ultimo decennio hanno visto mutare, in termini aggregati, il loro potere di acquisto. Nello specifico, le coppie con figli, specialmente se minori, permettono di cogliere questa parabola ascendente che ben rappresenta l'evoluzione italiana presentata in apertura di paragrafo. I dati Istat indicano che tra il 2011 e il 2022 è raddoppiata la quota di coppie con tre o più figli a rischio povertà assoluta, passando dal 10,4% al 20,7% (Istat 2012 e 2023). In termini simili, ma con intensità inferiore, anche i nuclei monocomponenti, specialmente se in età lavorativa, registrano nell'ultimo decennio un progressivo aggravio delle loro condizioni economiche, anche in questo caso ben misurato dalla crescita del tasso di povertà assoluta che passa dal 5,7% del 2010 al 8,5% del 2022 (Tronti 2022).

A tal riguardo le rilevazioni Inapp-PLUS permettono di osservare come è cambiata la ricchezza delle famiglie italiane nel decennio intercorso tra il 2011 e il 2022. Le due rilevazioni in questione, infatti, consentono di mantenere le classi di reddito familiare netto mensile costanti e di osservare quindi come sia variata la composizione delle stesse nei due punti nel tempo osservati. Al fine di leggere tale variazione anche in ottica di stagnazione salariale si è scelto di limitare l'osservazione a una specifica sottopopolazione del campione interessato dalle due rilevazioni. Le analisi successive, infatti, riguardano coloro che vivono in nuclei in cui vi sia almeno un membro della famiglia percettore di reddito da lavoro e con un'età compresa tra i 18 e i 60 anni, al fine di epurare i potenziali effetti derivanti da redditi da pensione. Inoltre, per caratterizzare ulteriormente la comparazione temporale, oltre al ruolo svolto dalla cumulazione di redditi da lavoro nel nucleo si è scelto di osservare nel dettaglio anche le due tipologie familiari che, come ricordato in precedenza, hanno sperimentato negli ultimi anni un peggioramento del loro potere d'acquisto, ossia le coppie con figli e i nuclei di un solo adulto con e senza figli. I risultati presentati di seguito, sono da leggere in ottica complementare a quanto presentato sia nel paragrafo 2.1 che nel paragrafo successivo. Il primo, infatti, permette di osservare con la stessa impostazione temporale qui adottata, la variazione dei salari di ingresso nel mercato del lavoro, mentre il successivo valida ulteriormente la comprensione della condizione economica familiare approfondendo le analisi qui presentate ma in ottica longitudinale tra il 2021 e il 2022.

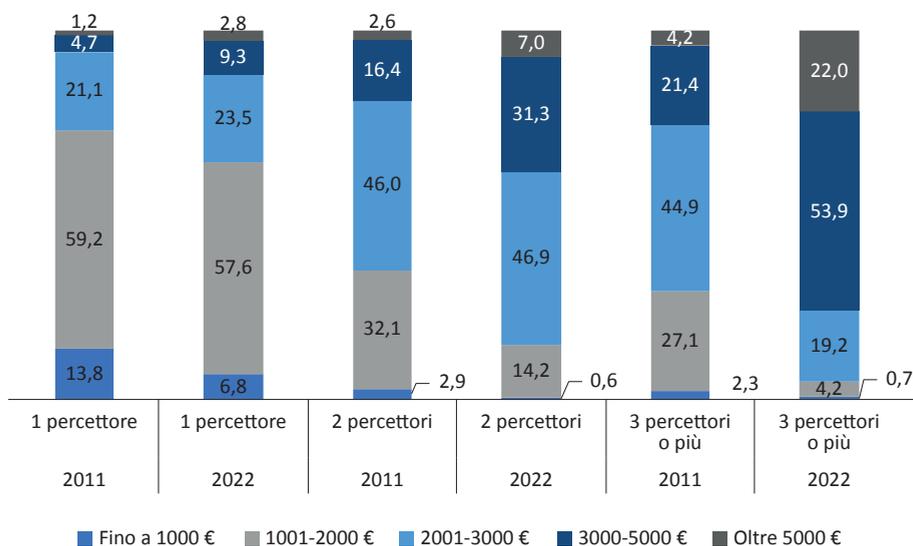
La figura 7.1 permette di osservare la composizione per classe di reddito familiare netto mensile dei nuclei selezionati in base al numero di percettori di reddito da lavoro. Considerando che, in base alle serie storiche Istat, il coefficiente di rivalutazione monetaria relativo ai prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati

per il periodo osservato (2011-2022) è circa 1,16¹, la maggior popolosità delle classi reddituali più elevate nel 2022 rispetto al 2011 non sorprende, anzi risulta essere attesa. In altri termini, considerando il decennio intercorso tra le due indagini e il mantenimento di classi reddituali costanti era ipotizzabile, e auspicabile, che nel 2022 una maggior quota di nuclei familiari popolasse le classi reddituali maggiori rispetto al 2011.

Alla luce di quanto appena evidenziato, la figura 7.1 sembra indicare una certa stabilità per le classi centrali di reddito caratterizzate dalle frequenze relative maggiori specialmente in relazione ai nuclei con uno o due percettori di reddito da lavoro. In particolare, se nel 2011 tra i nuclei con un solo percettore il 59,2% rientra nella classe reddituale tra i 1.000 e i 2.000 euro, questo valore, a più di un decennio di distanza, scende solo di poco meno di 2 punti percentuali, attestandosi al 57,6%. Ragionamento del tutto simile riguarda la classe di reddito superiore (2.001-3.000 euro) per i nuclei con due percettori di reddito che presenta una frequenza relativa pressoché invariata tra i due anni osservati. Discorso differente riguarda i nuclei in cui lavorano tre o più membri familiari. Tra quest'ultimi la differenza tra le due rilevazioni risulta essere nettamente più marcata. Nel 2011, un terzo di queste famiglie (74,3%) percepisce un reddito inferiore alle 3.000 euro, mentre, nel 2022, solamente un quarto di esse rientra in questa fascia reddituale (24,1%). È interessante notare, infatti, che tra il 2011 e il 2022 la quota di nuclei con reddito familiare tra i 3.000 e i 5.000 euro si moltiplica per un fattore di 2,5 passando dal 21,4% al 53,9% mentre l'incidenza delle famiglie con reddito superiore ai 5.000 euro si quintuplica dal 4,2% al 22%. In sostanza, la figura 7.1 sembra indicare un elevato livello di stabilità nel periodo osservato per le famiglie con reddito familiare medio e la presenza di uno o due lavoratori nel nucleo, ma una intensa dinamicità positiva per i nuclei a maggior partecipazione lavorativa e reddito elevato.

¹ In particolare, questo coefficiente è stato ottenuto attraverso il Calcolatore rivalutazioni monetarie fornito da Istat e rappresenta il valore medio di tre coefficienti calcolati rispetto a tre mensilità sovrapponibili con la fase di rilevazione delle due indagini (aprile 2011- aprile 2022, 1,147; luglio 2011-luglio 2022, 1,169; settembre 2011-settembre 2022, 1,178).

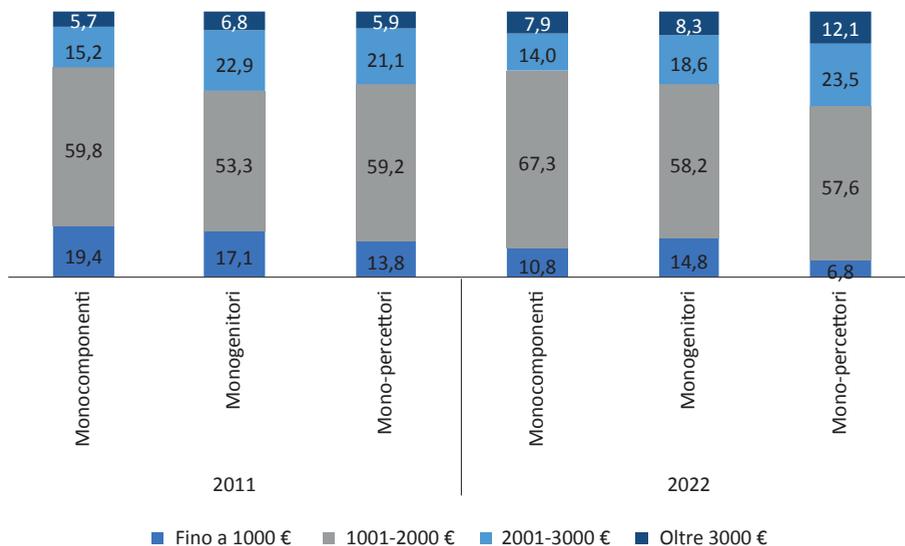
Figura 7.1 Reddito familiare mensile netto in classi per numero di percettori di reddito da lavoro nel nucleo, popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

La figura 7.2 replica l'analisi appena osservata concentrandosi sui nuclei monocomponenti con un singolo percettore di reddito da lavoro, differenziando in base alla presenza di figli o meno nel nucleo e permette la diretta comparazione rispetto ai nuclei mono-percettori. In termini generali, la fotografia che emerge suggerisce che i nuclei monocomponenti così come i monogenitori nel decennio osservato abbiano, in termini aggregati, mantenuto un elevato grado di stabilità rispetto alla distribuzione delle classi di reddito familiare. La comparazione per tipologia di nucleo osservato evidenzia, infatti, che assumendo un reddito familiare netto pari a 2.000 euro come spartiacque, le quote di popolazione con redditi superiore e inferiore a tale soglia nei due anni osservati sono molto simili. Tra i nuclei monocomponenti, nel 2011, il 79,2% percepisce un reddito complessivo inferiore alle 2.000 euro mentre nel 2022 questa condizione interessa il 78,1% della stessa tipologia di nucleo. Lo stesso ragionamento è applicabile ai nuclei monogenitoriali i quali passano dal 70,4% del 2011 al 73,1% del 2022. Questa stabilità appare ancora più evidente se la si paragona al dato relativo alla totalità dei nuclei mono-percettori di reddito da lavoro. Tra gli individui di età compresa tra 18 e 60 anni che vivono in un nucleo familiare in cui solamente un membro è occupato, tra il 2011 e il 2022, la quota di coloro con reddito familiare inferiore a 2.000 euro scende di quasi dieci punti percentuali passando dal 73,0% del 2011 al 64,4% del 2022.

Figura 7.2 Reddito familiare mensile netto in classi dei nuclei mono-percettori (monogenitori e monocomponenti), popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)

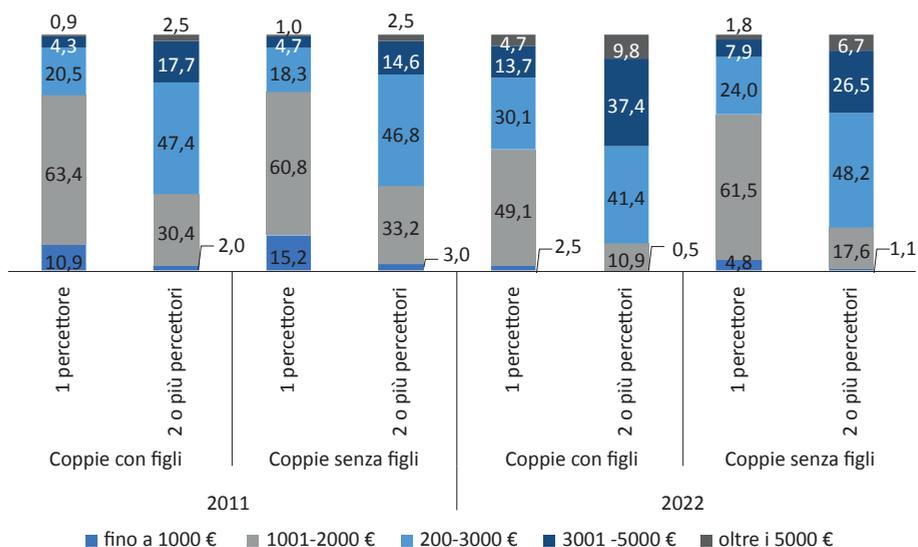


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Un discorso differente emerge invece dall'osservazione delle coppie. La figura successiva (7.3) evidenzia, infatti, un forte dinamismo rispetto alla ricchezza familiare di questa tipologia di nucleo sia in presenza che in assenza di figli. Tra le coppie con figli la quota di coloro con reddito familiare inferiore alle 2.000 euro si riduce drasticamente sia rispetto ai singoli percettori di reddito da lavoro, dove si passa dal 74,3% del 2011 al 51,6% del 2022, e ancora di più tra coloro a due o più percettori, con la quota del 2022 che costituisce un terzo di quanto registrato nel 2011 (rispettivamente 11,4% e 32,4%). Similmente, le coppie senza figli registrano un significativo spostamento verso l'alto nella distribuzione dei redditi anche se lievemente più moderato. I nuclei con redditi inferiori alle 2.000 euro passano infatti dal 76,1% e 36,2%, rispettivamente, per le coppie a singolo percettore di reddito e con due o più percettori, al 51,6% e al 18,7% del 2022. Come visto rispetto alla totalità della popolazione osservata, tale riduzione della popolosità delle classi di reddito inferiori è compensata da una certa stabilità di quelle relative ai redditi centrali e da un forte incremento delle frequenze relative delle classi a redditi elevati. Sono le coppie con reddito familiare superiore a 3.000 euro a registrare, infatti, le variazioni più marcate, e in particolare le coppie con figli. Tra quest'ultime, la quota relativa ai nuclei con oltre 3.000 euro di reddito familiare cresce tra le due rilevazioni per un fattore di 3,5, tra i singoli percettori

(da 5,2% a 18,4%), e di 2,3 tra coloro con più membri familiari occupati nel nucleo (da 20,2% a 47,2%). Un discorso del tutto simile, ma con intensità di crescita lievemente più moderate, riguarda anche le coppie con figli (rispettivamente dal 5,7% al 9,7%, mono-percettori, e dal 17,1% al 33,2% pluri-percettori).

Figura 7.3 Reddito familiare mensile netto in classi delle coppie con figli e non, per numero di percettori di reddito da lavoro nel nucleo, popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)



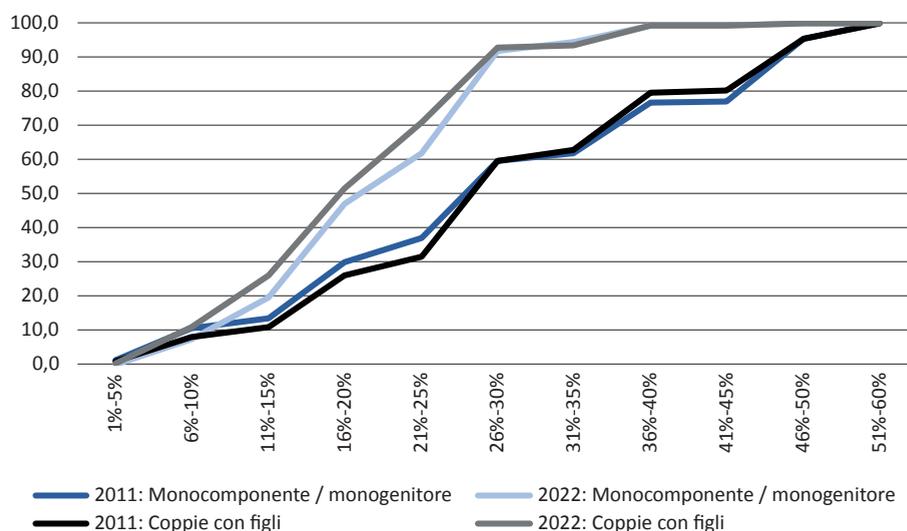
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Per caratterizzare ulteriormente l'evoluzione della ricchezza familiare nei nuclei di lavoratori osservati, le figure successive presentano l'andamento cumulato dell'incidenza sul reddito familiare complessivo di due voci di spesa importanti nei bilanci familiari quali, eventuali spese legate all'affitto o al mutuo per l'abitazione di residenza (figura 7.4) e il costo della spesa alimentare (figura 7.5), entrambe rilevate su base mensile.

Rispetto alla prima voce di spesa considerata, è interessante notare un sostanziale miglioramento tra i due anni considerati. Se infatti nel 2022 il 70% delle coppie con figli interessate da tali spese dedica ad esse una quota non superiore al 25% del proprio reddito familiare, nel 2011 solamente circa il 30% di tali famiglie riesce a contenere l'incidenza di tali spese al di sotto di questa soglia. Similmente, nel 2022, tra i single e i monogenitori nel 99,2% dei casi le spese per affitto o mutuo non superano il 40% del proprio reddito familiare, mentre nel 2011 poco meno di un quarto dei nuclei presenta spese superiori a tale soglia.

Rispetto a questi dati però, è necessario considerare che nello stesso periodo si assiste a una riduzione, sia tra i single e tra i monogenitori che tra le coppie, del tasso di proprietà dell'abitazione in cui si risiede. Nel 2011 tra i single/monogenitori possiede l'abitazione in cui vive il 77,8% mentre tra le coppie questo tasso riguarda l'88,6%. Nel 2022 questi valori invece scendono rispettivamente al 69,7% e al 85,9%. Le differenze appena evidenziate quindi in parte possono anche essere influenzate da questa riduzione del tasso di proprietà degli immobili di residenza.

Figura 7.4 Incidenza cumulata delle spese relative a mutuo o affitto, per reddito familiare complessivo e per tipologia di nucleo. Popolazione 18-60 anni con almeno un percettore di reddito da lavoro nel nucleo*, 2011 e 2022 (%)



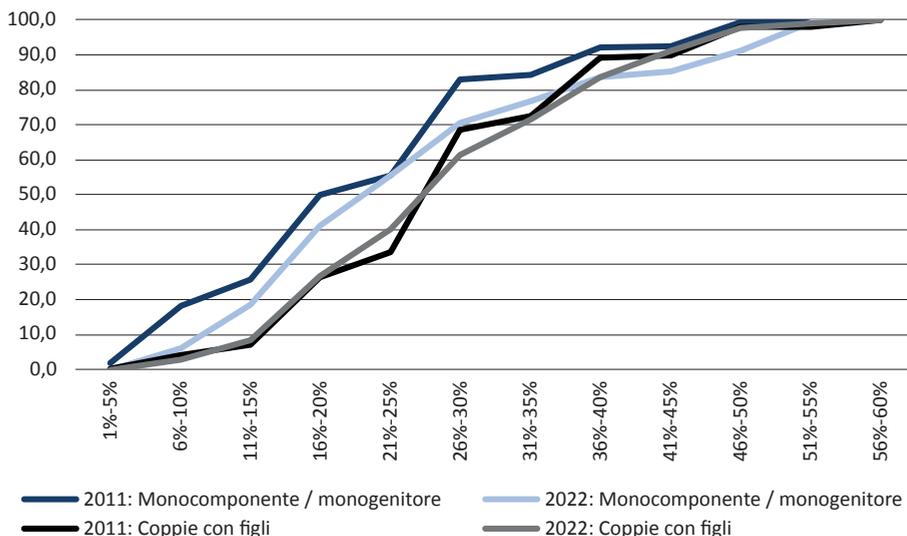
Nota: *sono esclusi dal grafico coloro con incidenza nulla e gli outliers con incidenza superiore al 60% che hanno una quota minima in entrambe le rilevazioni.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

Quanto emerge invece rispetto all'incidenza del costo della spesa alimentare delle famiglie osservate suggerisce uno scenario differente. La netta differenza tra gli anni osservati che caratterizza la figura precedente in questo caso non è osservabile, a indicare una maggior similarità, sia in termini di tipologia di nucleo, ma anche tra i due periodi analizzati. Considerando che la rilevazione del 2011 si è svolta nel periodo della crisi del debito sovrano che ha impattato negativamente non solo sul sistema produttivo italiano ma anche sui bilanci familiari, quest'ultima considerazione di per sé rappresenta già un riscontro interessante. Inoltre, l'analisi

evidenza che per entrambi i nuclei osservati, l'incidenza della spesa alimentare del 2022 presenta un andamento cumulato più graduale a indicare una porzione maggiore rispetto al 2011 di nuclei esposti a incidenze superiori.

Figura 7.5 Incidenza cumulata della spesa alimentare, per reddito familiare complessivo e per tipologia di nucleo. Popolazione 18-60 anni con almeno un percettore di reddito da lavoro nel nucleo*, 2011 e 2022 (%)



Nota: *sono esclusi dal grafico coloro con incidenza nulla e gli outliers con incidenza superiore al 60% che costituiscono una quota minima in entrambe le rilevazioni.

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2011 e 2022

In particolare, nel 2011, il 92,3% dei monogenitori e i single, considerati congiuntamente, presenta un'incidenza del costo della spesa alimentare sul reddito familiare inferiore al 40% mentre nel 2022, questa quota scende al 83,5%. Similmente, tra le coppie con figli, la stessa soglia interessa l'89,2% nel 2011 ma solamente l'83,5% nel 2022. Quest'ultimi dati se letti anche alla luce di quanto presentato rispetto alla stabilità dei redditi familiari, specialmente per i nuclei di single e monogenitori, evocano uno scenario di assenza di dinamismo che rimanda a una chiara similarità con il sistema produttivo italiano.

7.2 Indicatori di vulnerabilità e spese delle famiglie

Il concetto di vulnerabilità sociale assume, oggi, particolari connotazioni in quanto fortemente dipendente dal clima di insicurezza sociale dato da recenti avvenimenti storico-politici (Covid-19, conflitto in Ucraina) ed economico finanziario. Il lavoro salariale non riesce più a garantire un clima di sicurezza sociale che una volta aveva permesso il superamento di quella 'tragica insicurezza' che definiva il mondo pre-capitalistico (Polanyi 1974) e recenti ricerche hanno rilevato un calo generalizzato del livello di benessere, soprattutto a causa della pandemia e di un sistema di protezione sociale sempre più caratterizzato dalla logica dei *bonus* (Bergamante e Marucci 2023). In un tale contesto appare quindi di particolare interesse l'utilizzo dei dati Inapp-PLUS per definire alcune dimensioni della vulnerabilità, intesa come insicurezza sociale legata a caratteristiche multidimensionali e trasversale rispetto alle classi sociali (Castel 2004; Ranci 2002).

Alla luce di queste premesse tramite l'Indagine PLUS è stato possibile individuare alcuni indicatori che riflettono meglio di altri la condizione di vulnerabilità sociale. In particolare, oltre a due indicatori presentati nel paragrafo precedente, quali la quota di reddito familiare netto usata per canone di locazione o mutuo immobiliare e la quota di reddito familiare netto usata per la spesa alimentare, si è prestata particolare attenzione, anche alla capacità di affrontare spese impreviste, il posticipo di spese mediche per motivi economici, e infine, la fascia di reddito netto mensile individuale.

In generale le dimensioni individuate riportano rispettivamente alcune tipologie ascrivibili al concetto di povertà: povertà abitativa, deprivazione materiale, stabilità finanziaria, povertà sanitaria, povertà economica. Le analisi condotte mirano tuttavia a tracciare dei profili di rischio, senza delimitare una soglia specifica, ma andando a vedere la distribuzione delle famiglie nel loro complesso attraverso la lettura delle transizioni avvenute tra il 2021 e il 2022 grazie ad elaborazioni condotte sul campione panel dell'Indagine Inapp-PLUS.

Un miglioramento generale delle condizioni economiche è facilmente riscontrabile se guardiamo alle transizioni da una fascia di reddito alla successiva. Restano, infatti, tendenzialmente più stabili le posizioni di chi percepisce redditi medio-alti, mentre migliorano le condizioni delle fasce di reddito basse (tabella 7.1). Nello specifico il 25% della popolazione nella fascia fino a 1.000 euro migliora la propria posizione, passando nel 15,6% dei casi alla fascia superiore. La stessa evidenza si rileva nella seconda fascia di reddito: anche in questo caso il 25% della popolazione migliora la propria condizione economica. Nella terza fascia (tra i 1.500 e i 2.000 euro) a migliorare la propria situazione è il 16% dei casi a fronte di solo il 3% che peggiora. Sono meno rilevanti i cambiamenti in senso negativo delle fasce alte: solo il 5% della popolazione nella fascia tra i 3.000 e i 5.000 registra una riduzione

di reddito scendendo nella fascia inferiore. Infine, si riduce del 14% la quota dei percettori di redditi più alti (oltre i 5 mila euro) che nella maggior parte dei casi si posizionano nella fascia tra i 3 mila e i 5 mila euro di reddito. Questi miglioramenti lordi vanno comunque considerati al netto dell'inflazione che nel 2022 ha cominciato a registrare un forte aumento e, quindi, potrebbero non essere sufficienti ad assicurare il mantenimento del tenore di vita.

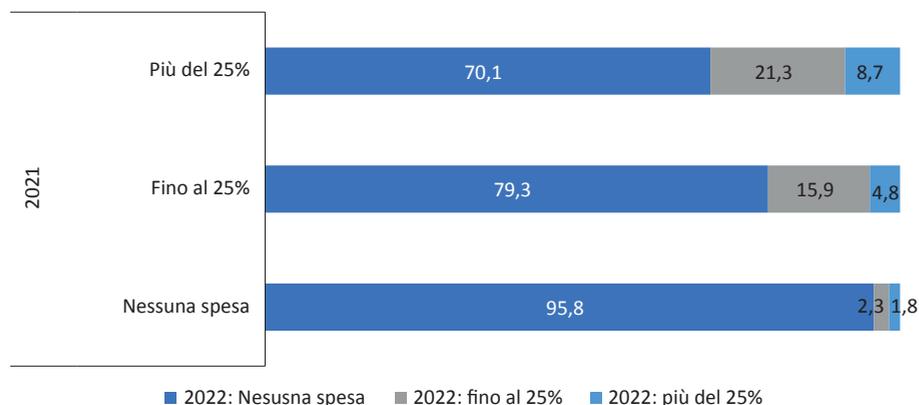
Tabella 7.1 Transizioni nelle classi di reddito familiare netto, confronto panel 2021-2022 (%)

Classi di reddito 2021 (euro)	Classi di reddito 2022 (euro)							Totale
	Fino 1.000	1.001-1.500	1.501-2.000	2.001-3.000	3.001-5.000	Oltre 5.000	Non risp.	
Fino 1.000	74,8	15,6	6,4	1,9	1,3	0,0	0,0	100,0
1.001-1.500	0,2	74,4	12,4	9,8	3,1	0,0	0,2	100,0
1.501-2.000	0,4	2,8	80,9	12,8	2,4	0,3	0,5	100,0
2.001-3.000	0,0	0,9	2,0	87,6	8,9	0,5	0,0	100,0
3.001-5.000	0,0	0,3	0,5	5,5	92,1	1,6	0,0	100,0
Oltre 5.000	0,0	0,1	3,8	3,3	7,3	85,5	0,0	100,0
Non risponde	4,3	10,4	17,1	37,3	20,7	4,5	5,7	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Il miglioramento comunque evidenziato, si riscontra automaticamente anche nelle transizioni relative alle quote di reddito utilizzate per affrontare le spese per il mutuo o per l'affitto e alle quote di reddito destinate all'acquisto di generi alimentari. Rispetto alle prime (figura 7.6), dei 5,4 milioni di persone che non sostenevano spese per mutuo o affitto nel 2021, solo 134 mila iniziano ad affrontare nel 2022 questo tipo di spesa con quote che superano anche il 25% del reddito. Al contrario 2,2 milioni di persone che spendevano per affitto o mutuo non hanno più questa incombenza nel 2022: si tratta del 79% di quelli che al 2021 affrontavano spese fino al 25% del proprio reddito e del 70% di quelli che al 2021 ne affrontavano oltre il 25%.

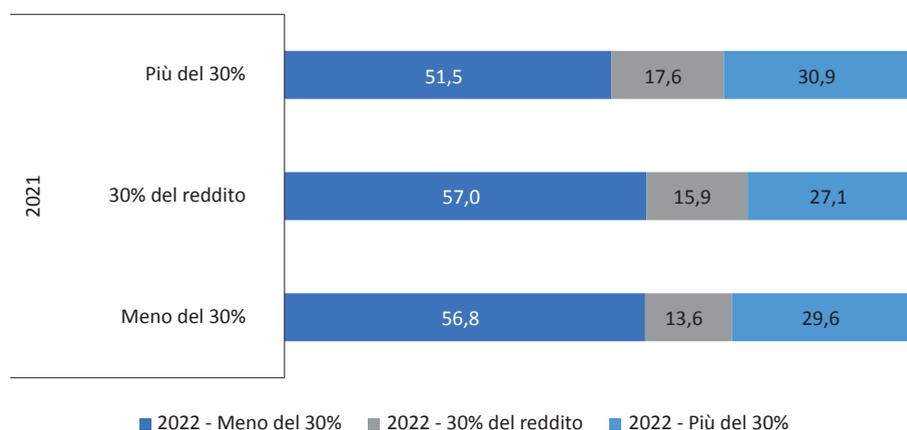
Figura 7.6 Transizioni nelle quote di reddito familiare mensile netto utilizzate per pagare affitti o mutui immobiliari, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Per quanto riguarda la quota di reddito destinata alle spese alimentari si registra comunque un miglioramento anche se meno evidente (figura 7.7). Nello specifico, oltre la metà di coloro che nel 2021 ha dichiarato di spendere per spesa alimentare il 30% o oltre del proprio reddito mensile netto, nel 2022 dichiara che tali spese costituiscono un peso economico minore, ossia inferiore al 30%.

Figura 7.7 Transizioni nelle quote di reddito familiare mensile netto utilizzate per la spesa alimentare, confronto panel 2021-2022 (%)

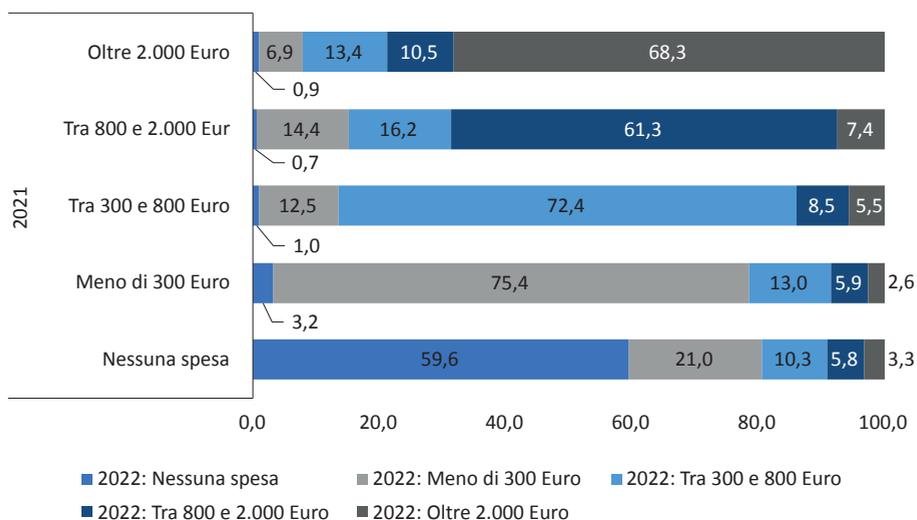


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

La capacità di affrontare spese impreviste segue la tendenza positiva evidenziata finora anche se con meno incisività (figura 7.8). A fronte di un 59% di persone che restano nella categoria più vulnerabile, ovvero che non possono affrontare alcuna spesa imprevista, una quota importante migliora la propria condizione. Al contrario, la posizione delle categorie meno vulnerabili (con capacità dagli 800 euro e più) resta più stabile con quote medie del 67% di persone che mantengono la loro elevata capacità di affrontare spese impreviste.

Passando ad analizzare le transizioni relative alla *proxy* della vulnerabilità economica legata alla sfera della salute, le evidenze finora emerse si confermano e si rafforzano. Si evidenzia, infatti, che il 90% di coloro che dichiaravano di essere costretti a rinviare le spese mediche nel 2021, nel 2022 non sono più esposti a questo rischio, che in termini assoluti costituisce un miglioramento della condizione che interessa circa un milione di individui. Allo stesso tempo solo 185 mila, pari al 2% di coloro che non hanno posticipato le spese per cure nel 2021, nel 2022 sono invece nella condizione economica di doverle posticipare. Questo cambiamento sostanziale può essere doppiamente legato alla fine della crisi da Covid-19: da un lato per la maggiore disponibilità di servizi medici e dall'altro per il miglioramento della situazione economica dovuta alla ripresa del mercato del lavoro.

Figura 7.8 Transizioni nella capacità di affrontare spese impreviste, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Provando ad approfondire le determinanti socio-demografiche dei cambiamenti mostrati, si osservano poche differenze. L'unica che risulta rilevante è quella che riguarda le macroaree di residenza (figura 7.9): nelle regioni del Nord si riscontra una quota maggiore di miglioramenti. In questa macroarea, infatti, circa il 31% di persone che non potevano affrontare spese impreviste sopra i 300 euro nel 2021 ha dichiarato nel 2022 di poterlo fare, contro il 14% del Sud e il 17% del Centro. Infine, sempre in riferimento alla capacità di affrontare spese impreviste, le analisi evidenziano un miglioramento nella condizione delle coppie, soprattutto con figli in confronto a quelle senza figli, e meno quella dei *single* e monogenitori. Rispetto alla dimensione dei Comuni, in quelli di piccole dimensioni è maggiore la quota di coloro che a differenza dell'anno precedente sono, nel 2022, in grado di sostenere spese impreviste, rispettivamente 28% nei comuni piccoli e 20% nei Comuni di grandi dimensioni. Al contrario però, nei Comuni più grandi (oltre 250 mila) è inferiore la quota di individui che 'transitano' sulla direttrice opposta, ossia dalla condizione di poter sostenere spese impreviste nel 2021 all'impossibilità di tale condizione nel 2022 (13% Comuni piccoli rispetto al 7% di quelli grandi).

Tabella 7.2 Transizioni nella capacità di affrontare spese impreviste per area geografica, confronto panel 2021-2022 (%)

		Condizione al 2021		
		Non può affrontare spese > ai 300 euro	Può affrontare spese > ai 300 euro	
Condizione al 2022	Nord	Non può affrontare spese > ai 300 euro	69,1	9,3
		Può affrontare spese > ai 300 euro	30,9	90,8
		Totale	100,0	100,0
	Centro	Non può affrontare spese > ai 300 euro	83,5	7,6
		Può affrontare spese > ai 300 euro	16,5	92,4
		Totale	100,0	100,0
	Sud e Isole	Non può affrontare spese > ai 300 euro	85,5	18,9
		Può affrontare spese > ai 300 euro	14,5	81,1
		Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, Panel 2021-2022

Le transizioni positive emerse, soprattutto per le fasce più basse di reddito, sembrano essere una dimostrazione del fatto che gli effetti positivi della ripresa dell'occupazione post-lockdown diventano, pian piano, evidenti. Rispetto alle altre condizioni di vulnerabilità rimane da chiarire come solo una parte irrisoria di rispondenti sembri essere legata al pagamento di un affitto o di un mutuo ipotecario e da questo punto di vista si realizzeranno ulteriori analisi per poter approfondire il tema.

7.3 Dipendenti con bassi salari tra divari territoriali e polarizzazioni

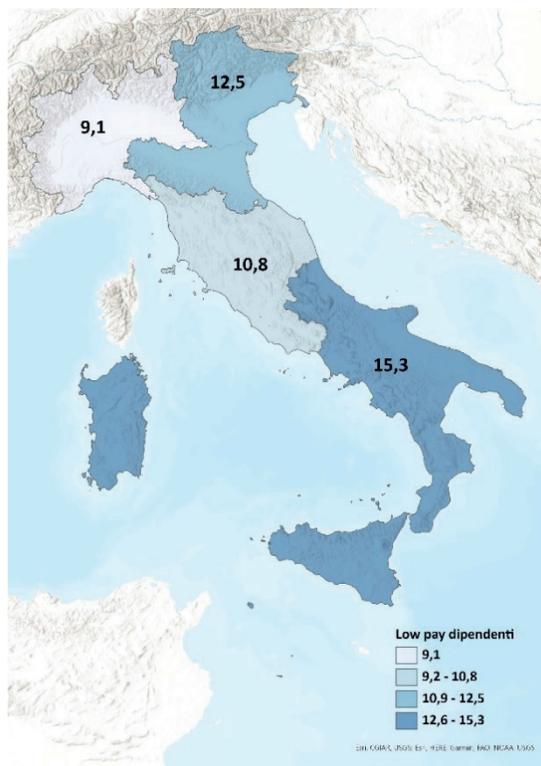
Il perdurare di ampi differenziali di sviluppo e capacità di creare occupazione tra regioni del Nord e regioni del Sud Italia rappresenta, ancora oggi, un aspetto rilevante della nostra economia. Negli ultimi tempi, nonostante il numero dei disoccupati sia diminuito considerevolmente, è sempre più chiara e preoccupante, a causa anche dell'inflazione recentemente scaturita dalla crisi energetica e dalla guerra in Ucraina, la presenza di una parte della forza lavoro che, pur essendo occupata, percepisce un reddito basso (cosiddetti *low-paid*²). L'incidenza e la persistenza dei lavoratori poveri hanno determinato come conseguenza una crescita della disuguaglianza, diventando in maniera graduale una realtà preoccupante in molte economie sviluppate. In questo paragrafo, in modo esplorativo, ci si pone l'obiettivo di tracciare lo status del lavoratore dipendente *low-paid*, esaminando in primo luogo le caratteristiche socio-demografiche del lavoratore. In secondo luogo, si vuole approfondire il ruolo di alcune caratteristiche occupazionali come la tipologia contrattuale (a termine o no), il settore occupazionale, la classe dimensionale dell'impresa, il settore di attività e il tipo di professione.

Quello che emerge è che nel 2022 in Italia l'incidenza dei *low-paid* sul totale degli occupati dipendenti è al 12%, in aumento rispetto all'anno precedente (+1%). Dissaggregando i dati per macroarea di residenza, la figura 7.9 mostra chiaramente, come era lecito attendersi, la maggiore penalizzazione dei lavoratori delle regioni del Sud che mostrano la più elevata concentrazione di percettori di retribuzioni al di sotto della soglia relativa di lavoro a basso salario (15,3%) rispetto a quella dei lavoratori delle regioni settentrionali. In un contesto socio-economico già fragile e inasprito dal periodo di crisi economica degli ultimi anni, la minore ricchezza del

² Consideriamo come lavoratori *low-paid* quelli che hanno una retribuzione inferiore al 60% della mediana della retribuzione lorda annuale. In base ai dati Inapp- PLUS 2022 il reddito lordo annuo mediano italiano è pari a 24.110 euro; il 60% è pari a 14.466 euro, valore che rappresenta la soglia di povertà relativa nonché variabile di osservazione.

mercato del lavoro, di servizi efficaci e di infrastrutture adeguate, di prestazioni di welfare state, di politiche sociali, di politiche per la sanità e per l'istruzione delle regioni meridionali potrebbe essere connessa, per i lavoratori di queste regioni, a un maggiore rischio di precipitare in situazioni di difficoltà economica.

Figura 7.9 Incidenza dei lavoratori low-paid per area geografica (%)

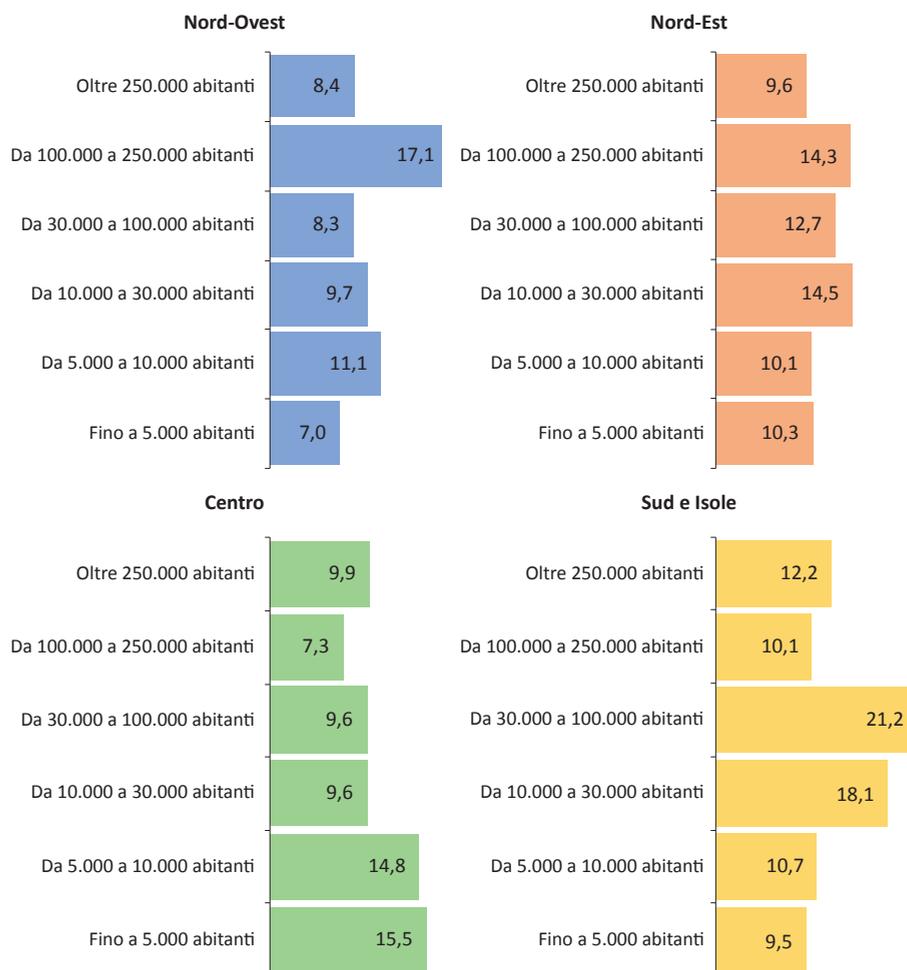


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se confrontiamo le aree geografiche di residenza suddivise per ampiezza del Comune³ si nota che i Comuni più piccoli del Centro Italia (figura 7.10) presentano una maggiore concentrazione di *low-paid* mentre, eccetto per i comuni con un numero di abitanti compresi tra 100.000 e 250.000 per i quali il primato spetta al Nord-Ovest, si evidenzia una maggiore collocazione di lavoratori dipendenti a basso reddito nelle restanti fasce di ampiezza comunale del Mezzogiorno.

³ L'ampiezza del Comune viene intesa come numero di residenti.

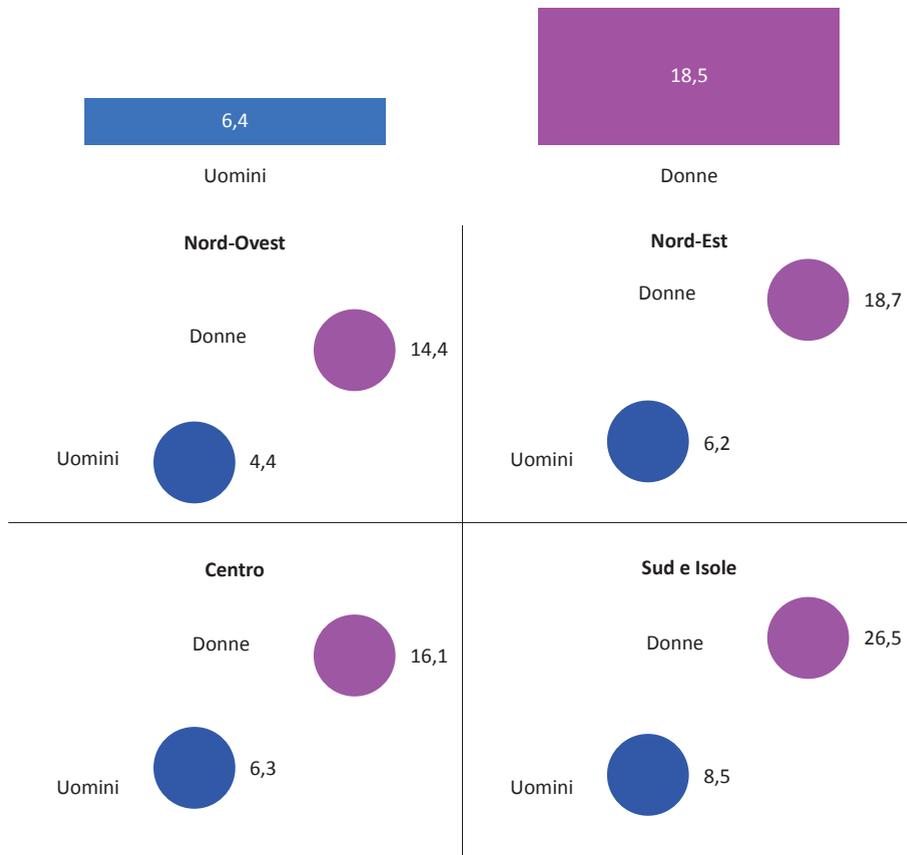
Figura 7.10 Incidenza dei lavoratori low-paid per area geografica e ampiezza Comune (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Prendendo in considerazione la dimensione di genere del fenomeno, si può, evidenziare che, rispetto agli uomini, le donne hanno un rischio più di tre volte maggiore di occupare posizioni lavorative caratterizzate da bassi salari. Posizioni sostanzialmente invariate per quanto riguarda le aree geografiche: l'unica differenza riguarda il gradiente uomo-donna che, come è possibile vedere dalla figura 7.11, è nettamente superiore nel Sud Italia (18,1%) mentre è più basso nel Centro (9,8%).

Figura 7.11 Incidenza dei lavoratori low-paid per genere e area geografica (%)

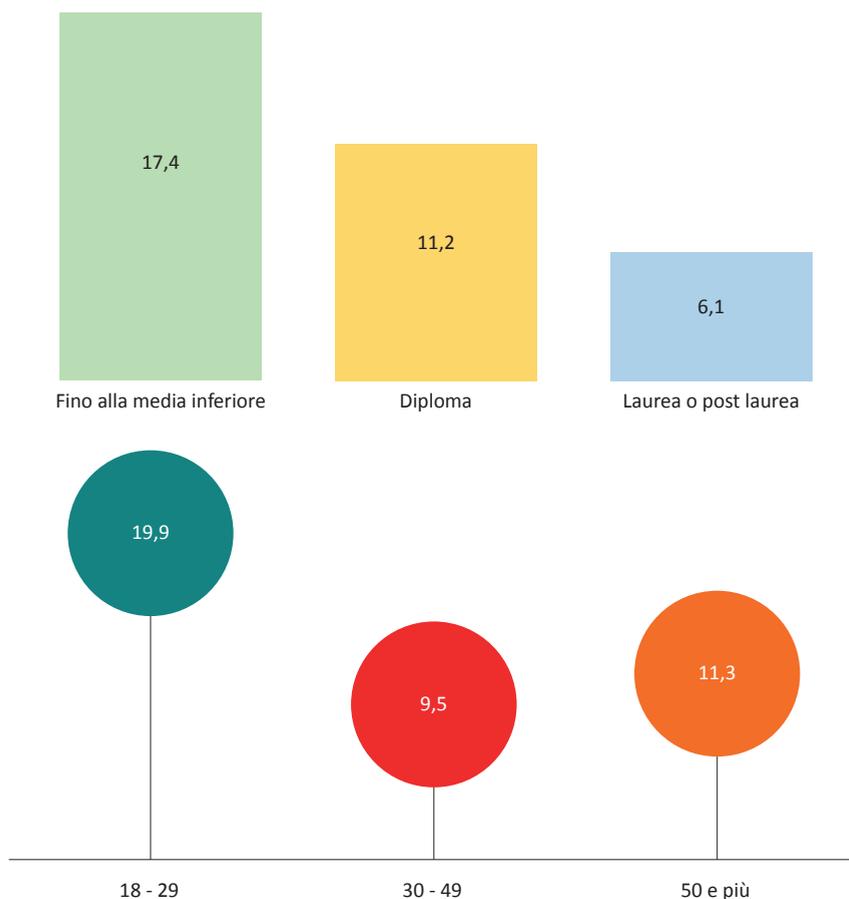


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Viene confermata l'importanza del livello di istruzione come dimensione delle disuguaglianze dei redditi: i dipendenti che hanno un livello di istruzione basso (licenza elementare o media) sono maggiormente esposti al rischio di essere un lavoratore *low-paid* rispetto a chi ha raggiunto il diploma. Tale rischio si abbassa considerevolmente per i dipendenti che hanno ottenuto la laurea o un titolo superiore. Inoltre, la concentrazione dei percettori di retribuzioni al di sotto della soglia di lavoro povero è elevata per i giovani (figura 7.12) e raggiunge il suo minimo tra i 30 e i 49 anni; mediamente poi l'incidenza inizia a crescere intorno ai 50 anni. In Italia questa tendenza è determinata principalmente dalla presenza di lavoratori giovani che, essendo nella prima fase del ciclo lavorativo, entrano nel mercato del lavoro con contratti precari e non continuativi e salari di ingresso bassi. In età

adulta il livello di *low-paid* si riduce mentre cresce a ridosso dell'età pensionabile per l'effetto esercitato da quei lavoratori che sono andati in pensione in età giovane e hanno accettato redditi bassi da cumulare con il reddito da pensione. In secondo luogo, è possibile che ci siano individui con carriere lavorative instabili che, non avendo maturato i requisiti pensionistici, continuano a lavorare con redditi da lavoro bassi (Carrieri 2012).

Figura 7.12 Incidenza dei lavoratori *low-paid* per livello di istruzione e classe di età (%)

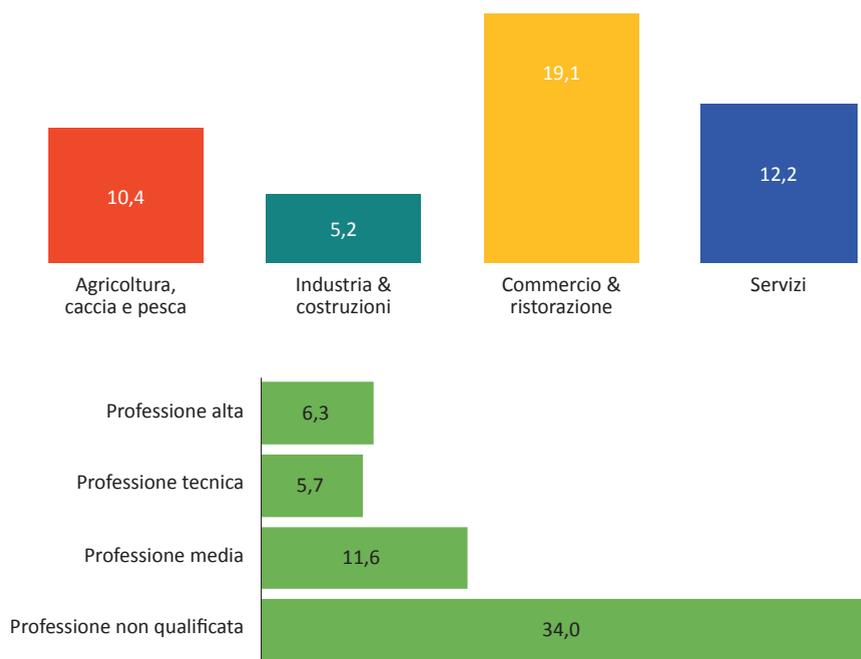


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Un importante fattore discriminante è poi legato al settore di attività (figura 7.13): dalle analisi emerge che i lavoratori impiegati nel settore del commercio e della ristorazione presentano una probabilità superiore di essere lavoratori *low-paid*.

Al contrario, quanti lavorano nel settore dell'industria e delle costruzioni hanno la più bassa concentrazione di percettori di retribuzioni al di sotto della soglia di lavoro a basso salario (5,2%). Per quanto riguarda gli occupati dipendenti del settore dei servizi, invece, il rischio di essere un *low-paid* è maggiore rispetto a quello dei lavoratori del settore agricoltura.

Figura 7.13 Incidenza dei lavoratori *low-paid* per settore di attività economica e gruppo professionale di appartenenza (%)



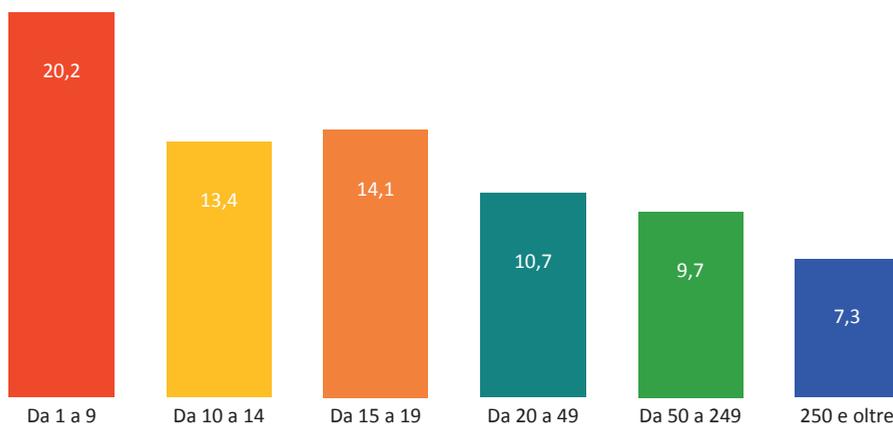
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Per quanto riguarda l'effetto esercitato dal gruppo professionale di appartenenza, i dati confermano che la probabilità di essere un lavoratore *low-paid* decresce man mano che dalla classe delle professioni non qualificate si passa alle classi medie, nello specifico a quella media del lavoro d'ufficio e dell'attività commerciale, alle professioni ad elevata specializzazione, all'alta dirigenza. In particolare, i lavoratori qualificati nelle attività commerciali e nei servizi hanno un rischio di essere lavoratori a basso salario superiore a quello degli impiegati, di coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche, che sono imprenditori, legislatori, nonché dirigenti, quadri e tecnici specializzati. Come prevedibile, la concentrazione dei

percettori di retribuzioni al di sotto della soglia di povertà per gli occupati in attività non qualificate è significativamente maggiore, tendenza quest'ultima che ha fatto emergere la probabilità che la terziarizzazione dell'economia e la diffusione di potenti innovazioni tecnologiche non eliminano profili tradizionali che svolgono compiti semplici e ripetitivi (Castells 2002; Gallino 2001).

Riguardo la dimensione dell'organizzazione (figura 7.14), coloro che lavorano per imprese che hanno meno di 9 dipendenti evidenziano una percentuale più elevata di *low-paid* rispetto ai dipendenti di realtà produttive più grandi, percentuale che tende a diminuire man mano che cresce il numero degli addetti. Tra i fattori che determinano tale tendenza vanno menzionati: la minor presenza di rappresentanze sindacali e di pratiche di contrattazione integrativa e un numero più limitato di posizioni e livelli gerarchici, che si traduce solitamente in minor avanzamenti e aumenti di retribuzione (Di Bartolomeo *et al.* 2011).

Figura 7.14 Incidenza dei lavoratori *low-paid* per classe dimensionale dell'impresa (%)

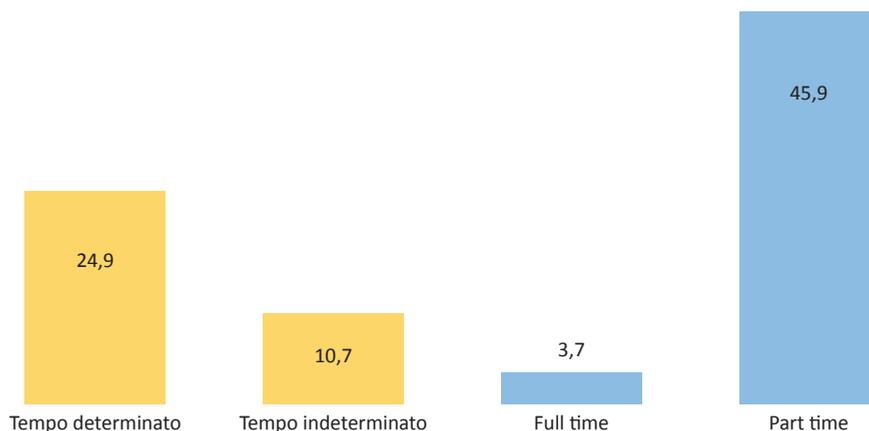


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Le caratteristiche del contratto e il regime orario sono altrettanto importanti determinanti della condizione di *low-paid* (figura 7.15). I lavoratori con contratto a tempo determinato hanno una concentrazione di percettori di retribuzioni al di sotto della soglia utilizzata di ben due volte più alta rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Questo dato è dovuto principalmente alle caratteristiche strutturali dei rapporti di impiego a tempo determinato, caratterizzati dalla scarsità di regole che pongono il lavoratore in un sistema di regolazioni deboli (Boltanski e Chiappello 1999; Fullin 2004). Considerando poi i differenti regimi di orario del

rapporto di impiego, è possibile notare che gli occupati con contratto part-time presentano un rischio di percepire bassi salari di gran lunga maggiore (circa 46%) rispetto alla loro controparte (lavoratori con contratto full-time, 3,7%). Infine, si osserva come l'incidenza di lavoratori *low-paid* sia maggiore tra i lavoratori del settore privato rispetto a quelli del settore pubblico.

Figura 7.15 Incidenza dei lavoratori low-paid per tipologia contrattuale e regime orario (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

7.4 Reddito di cittadinanza: tra persistenza, esclusione e 'possibilismo'

Il modulo sostegno al reddito dell'Indagine Inapp-PLUS prevede al suo interno una batteria di domande dedicate al Reddito di cittadinanza. L'attuale impostazione consente una lettura su alcuni gruppi specifici che identificano coloro che stanno percependo la misura da più tempo, chi pur avendo fatto domanda non ha avuto accesso ad essa e coloro che non risultano beneficiari ma intendono diventarlo. Rispetto ai dati a disposizione, è possibile individuare tre macro-categorie di analisi: i persistenti⁴

⁴ Sulla categoria dei c.d. 'persistenti' Inps identifica coloro che hanno percepito almeno 24 mensilità (due anni) e la stanno ancora ricevendo. I dati Inps che seguono la coorte di beneficiari che ha avuto accesso da aprile-giugno 2019 fanno riferimento a 491.087 unità. Il nostro riferimento temporale in questo caso è settembre 2022 e la domanda si riferisce a coloro che erano in tale condizione nel periodo pandemico o prima. Il gruppo identificato ci sembra quindi una buona *proxy*, anche in termini numerici, per poter procedere con le analisi (Bombelli e Lucchini 2022).

(persone in misura da più di 24 mesi), gli esclusi e i ‘possibilisti’⁵. La domanda di partenza rivolta ai partecipanti all’indagine rilevava se il rispondente stesse percependo o avesse percepito negli ultimi 12 mesi il RdC o la pensione di cittadinanza⁶. Obiettivo del quesito era quello di esplorare un set ampio di situazioni aggiuntive alla semplice ricezione del beneficio, intercettando, dunque, i seguenti ‘profili’ (tabella 7.3): coloro che ricevevano la misura già prima della pandemia o che avevano iniziato a percepirla durante la stessa; le persone a cui è stata respinta la domanda; le persone che pur non essendo percettori intendono presentare una richiesta in futuro; coloro che non la ricevevano al momento dell’intervista, né intendono riceverla; gli individui che non conoscono la misura; e coloro che non percepiscono alcuna forma di sostegno al reddito ma che conoscono la misura⁷.

Tabella 7.3 Accesso al RdC, domanda potenziale e conoscenza della misura (%)

Tipologia	%
Inizio del beneficio della misura prima dell’emergenza Covid	0,5
Inizio del beneficio della misura durante l’emergenza	0,7
Domanda presentata ma non accolta	0,6
Domanda non presentata ma intenzione di farne richiesta	2,0
Domanda non presentata e non intende, per ora, farne richiesta	14,0
Non a conoscenza della misura	9,3
Domanda non presentata, ma a conoscenza della misura	73,0
Totale	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La lettura della tabella permette di aprire molte finestre su questioni rilevanti per comprendere le dinamiche di copertura e diffusione della misura, così come della platea potenziale delle nuove misure di contrasto alla povertà sostitutive del RdC. Qui ci riferiamo alle sole prime quattro categorie: le due riguardanti coloro che ricevono o hanno ricevuto la misura (i persistenti, 1,2% della popolazione), quel-

⁵ I tre gruppi identificati anche se rappresentativi di un collettivo esiguo permettono di svolgere analisi descrittive e comparative garantendo un livello di rappresentatività del dato in termini statistici soddisfacente.

⁶ Nello specifico, il testo della domanda è il seguente: “*Stai percependo o ha percepito negli ultimi 12 mesi il Reddito di cittadinanza o la pensione di cittadinanza?*”.

⁷ I dati non permettono di differenziare con precisione la quota di rispondenti che hanno ricevuto il RdC o la Pensione di Cittadinanza. Tuttavia, la quota di beneficiari di Pensione di cittadinanza è residuale e val la pena di tenerla in considerazione soprattutto nel commento delle variabili relative all’età.

la degli esclusi (0,6%) e quella di coloro che abbiamo definito ‘possibilisti’ (2%). In prima battuta, tra i dati relativi alle altre categorie, quello su cui vale la pena soffermarsi riguarda il 9,3% di individui che dichiara di non conoscere in alcun modo la misura. Si tratta di un’evidenza interessante non solo in termini generali perché mette in luce come nonostante i grandi sforzi comunicativi prodotti a tutti i livelli istituzionali e territoriali quasi un cittadino su dieci dichiara ancora di non conoscere la misura, ma piuttosto per il profilo delle persone rientranti in tale categoria, caratterizzato in maniera diffusa e significativa da vulnerabilità economica. Tra questa categoria oltre il 36%, infatti, risulta essere inattivo, il 16% dichiara di rientrare nella fascia di reddito mensile fino a 1.000 euro e, soprattutto, oltre il 40% dichiara, al momento dell’intervista, di non essere in grado di sostenere una spesa imprevista di 300 euro (nessuna spesa nel 5% dei casi).

Tabella 7.4 Profili dei beneficiari del RdC per caratteristiche sociodemografiche (%)

		Percettore da prima dell'emergenza Covid	Percettore dal periodo dell'emergenza	Ha fatto richiesta, ma non è stata accolta	Intende fare richiesta
<i>Titolo di studio</i>	<i>Licenza media</i>	60,6	59,0	47,2	36,1
	<i>Diploma</i>	27,6	28,0	42,0	53,6
	<i>Laurea</i>	11,8	13,0	10,8	10,3
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Classe d'età</i>	<i>Da 18 a 29 anni</i>	4,9	15,0	27,3	21,6
	<i>Da 30 a 49 anni</i>	42,8	55,6	39,7	41,9
	<i>Da 50 a 74 anni</i>	52,2	29,0	31,6	36,0
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Numero di componenti del nucleo</i>	<i>Solo L'intervistato</i>	33,1	25,7	14,3	15,3
	<i>2 componenti</i>	18,3	22,6	20,3	24,7
	<i>3 componenti</i>	16,9	21,4	33,2	26,1
	<i>4 componenti</i>	21,0	21,4	19,5	29,4
	<i>Oltre 5 componenti</i>	10,6	8,9	12,6	4,4
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Segue

segue Tabella 7.4

		Percettore da prima dell'emergenza Covid	Percettore dal periodo dell'emergenza	Ha fatto richiesta, ma non è stata accolta	Intende fare richiesta
<i>Condizione occupazionale</i>	<i>Occupato</i>	27,4	44,3	50,7	28,9
	<i>In cerca di lavoro</i>	34,2	42	28,8	29,5
	<i>Pensionato da lavoro</i>	1,6	3,9	4,4	8,0
	<i>Altro inattivo</i>	36,6	9,7	14,0	31,0
	<i>Studente</i>	0,2	0,1	2,0	2,6
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Reddito netto familiare (euro)</i>	<i>Fino a 1.000</i>	33,4	19,7	17,5	14,7
	<i>1.001-1.500</i>	35,1	27,7	22,5	17,5
	<i>1.501-2.000</i>	16,7	19,2	28,7	22,8
	<i>2.001-3.000</i>	11,5	26,4	21,1	30,1
	<i>3.00-5.000</i>	2,5	6,3	9,3	12,4
	<i>Oltre 5.000</i>	0,0	0,3	0,4	1,2
	<i>Non sa</i>	0,8	0,4	0,6	1,2
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	
<i>Spesa imprevista sostenibile (euro)</i>	<i>Nessuna spesa</i>	24,5	7,8	9,8	13,3
	<i>Meno di 300</i>	45,7	60,9	48,3	41,3
	<i>Tra 300 e 800</i>	16,1	17,2	26,9	22,7
	<i>Tra 800 e 2.000</i>	10,0	7,5	12,8	17,2
	<i>Oltre 2.000</i>	3,7	6,5	2,2	5,5
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Entrando nello specifico dei tre gruppi di rispondenti sopra richiamati, un primo livello di analisi e confronto si basa su tre principali dimensioni: il livello di istruzione, l'età e la composizione familiare (tabella 7.4).

Nel tracciare un primo profilo socio-demografico risulta che il gruppo dei 'persistenti' si presenta piuttosto omogeneo nelle distribuzioni relative al titolo di studio.

Una differenza si rileva rispetto ai livelli di istruzione più bassi: tra i 'persistenti' la quota di coloro con titolo di istruzione di licenza media o inferiore risulta essere nettamente superiore rispetto a quanto rilevato in relazione alle altre due categorie osservate. Sono infatti circa il 60% i beneficiari 'persistenti' a presentare un basso titolo di studio, dato in linea con quanto rilevato in altre indagini, contro quote nettamente inferiori, specialmente per quanto riguarda la categoria di coloro che ha intenzione di sottoporre una domanda in futuro. In termini complementari, il livello di istruzione degli altri due gruppi considerati (gli esclusi e i possibilisti) pur avendo in generale un livello medio di istruzione medio basso, hanno quote di diplomati sensibilmente maggiore rispetto ai gruppi dei beneficiari, in particolare tra coloro che intendono fare richiesta in futuro (con circa il 54% di diplomati). Prendendo in considerazione l'età (tabella 7.4), è possibile notare maggiore disomogeneità tra i gruppi: coloro che dichiarano di aver ricevuto il RdC prima della pandemia per oltre la metà dei casi (52,2%) sono over 50 anni, rispetto a incidenze nettamente inferiori per le altre categorie considerate. È interessante notare, come le quote di individui più giovani (tra i 18 e i 29 anni) si trovino nel gruppo degli esclusi, con il 27% dei casi, valore molto distante dal 4,9% degli appartenenti al primo gruppo di beneficiari della misura.

La composizione del nucleo familiare rispetto al numero di componenti presenta una distribuzione diversa nei tre gruppi a confronto. Tra i persistenti la composizione familiare prevalente risulta essere, in linea con l'età avanzata, la condizione di monocomponente o con due persone per quasi la metà degli individui. Tra gli esclusi invece prevale la composizione familiare di chi si ritrova ad essere in un nucleo con tre componenti e oltre. Famiglie con almeno 3 o 4 componenti sono maggiormente presenti nel gruppo dei possibilisti.

La relazione tra status occupazionale e appartenenza ai tre gruppi identificati (tabelle 7.4 e 7.5) viene analizzata in base a tre aspetti: la situazione al momento dell'intervista; l'aver mai avuto un'occupazione; essere stati occupati negli ultimi 12 mesi. Riguardo al primo punto, gli aspetti di maggior interesse da sottolineare sono, da un lato, la quota significativa di occupati, in particolare tra chi ha beneficiato della misura durante la pandemia (oltre il 44%) e di esclusi (oltre il 50%), dall'altro le percentuali rilevanti di persone in cerca di lavoro (intorno al 30%) e quelle di inattivi (oltre il 30% per i beneficiari pre-pandemia e i possibilisti).

Se l'analisi dei dati sullo stato occupazionale attuale (al momento dell'intervista) può essere utile sia in chiave valutativa, per cogliere eventuali effetti positivi sull'occupazione connessi alla policy, che in chiave futura, per cogliere il punto di partenza lavorativo dei futuri richiedenti le nuove misure di sostegno al reddito, le evidenze sulla 'storia lavorativa' dei rispondenti appaiono, da tale prospettiva, ancor più interessanti (tabella 7.5).

Tabella 7.5 Tipologia di beneficiari RdC per stato occupazionale (%)

	Mai stato occupato	È stato occupato in precedenza ma non negli ultimi 12 mesi
Percettore da prima dell'emergenza Covid	79,1	91,4
Percettore dal periodo dell'emergenza	88,7	87,3
Ha fatto richiesta, ma non è stata accolta	72,5	89,4
Intende fare richiesta	55,0	76,9

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se in generale è vero che quote rilevanti di individui dichiarano di non aver mai avuto un'occupazione, è altresì evidente che vi sono delle differenze. In termini complementari la tabella 7.5 evidenzia infatti che l'11% dei beneficiari durante la pandemia e il 45% di quelli che abbiamo definito possibilisti dichiarano di aver avuto almeno un'esperienza lavorativa pregressa. In termini di strategie di policy, tale ultimo dato rappresenta un'evidenza assolutamente rilevante, tenuto conto, anche, che dai dati sopra descritti non sembra essere una situazione influenzata da variabili come età o titolo di studio.

Una maggiore omogeneità tra i gruppi è riscontrabile, invece, nel caso dell'occupazione nell'ultimo anno. I rispondenti appartenenti ai 4 gruppi dichiarano nella stragrande maggioranza dei casi di non aver avuto un'occupazione, con valori compresi tra il 77% e il 91%.

Come considerazione generale, le evidenze emerse nell'ambito dello status occupazionale delle diverse categorie di individui considerate mettono in luce una complessiva fragilità del percorso lavorativo, relazione coerente con quanto ad oggi rilevato in letteratura sul tema. Alcuni dati, tuttavia, richiedono maggiori approfondimenti al fine di interpretare correttamente alcune dinamiche in atto. Un ultimo elemento che si mette in luce è relativo allo stato reddituale e alla possibilità di rispondere a spese impreviste. Il gruppo dei 'persistenti' anche in questo caso risulta suddiviso a metà. Chi riceve il reddito da più tempo si trova nelle fasce di reddito più basse, un terzo non arriva a 1.000 euro e altrettanti sono nella fascia tra i 1.000-1.500, confermando la difficoltà ad avere una occupazione che integri il reddito ricevuto. A questo vale la pena aggiungere che lo stesso Inps (Bombelli e Lucchini 2022) segnala che il nucleo dei 'persistenti' si caratterizza per una presenza nel mercato del lavoro bassa o nulla marcando una chiara differenziazione sotto questo punto di vista rispetto ai beneficiari identificati come 'non persistenti'.

Queste differenze emergono con maggior chiarezza se si osserva il gruppo degli esclusi e dei possibilisti che si trovano per lo più nelle fasce medie di reddito evidenziando probabilmente anche il motivo di esclusione della domanda o del non attuale accesso.

A questo si deve aggiungere che il 70% dei beneficiari definiti persistenti non è in grado di affrontare spese impreviste di 300 euro o di importo inferiore (tabella 7.4). Inoltre, se si osserva la popolazione di coloro che hanno avuto accesso alla misura prima della pandemia, colpisce che uno su quattro non sia in grado di poterne affrontare alcuna spesa a prescindere dall'importo della stessa. Le difficoltà relative alle spese vengono messe in luce anche dal gruppo degli esclusi e dei possibilisti. Gli esclusi evidenziano anch'essi sicuramente una seria difficoltà ad arrivare con proprie risorse a rispondere a un'esigenza di spesa imprevista anche di poco costo. Quasi il 50% è sotto la soglia dei 300 euro a cui si aggiunge un quasi 10% che non è in grado di affrontare alcuna spesa. Nel caso dei 'possibilisti' le percentuali sono più basse ma è pur vero che poco più della metà non è in grado di affrontare una spesa che arrivi al massimo a 300 euro.

Questa breve fotografia evidenzia che chi riceve una misura di contrasto alla povertà da maggior tempo presenta una maggior vicinanza a diverse caratteristiche economiche sfavorevoli. In particolare, tra questo gruppo di beneficiari è elevata la quota di coloro che hanno maggiori difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, generata anche da una forte incidenza del basso titolo di studio e da una composizione familiare con un nucleo monocomponente. A queste considerazioni si aggiunge anche l'aspetto della precarietà abitativa. Chi beneficia da più tempo del Reddito di cittadinanza, infatti, ha dichiarato per la quasi totalità (91%) che oltre alla quota di integrazione al reddito riceve anche la quota destinata a pagare il canone d'affitto.

In relazione al percorso previsto dalla misura, il 38% dichiara di aver sottoscritto un patto per il lavoro e tra questi la quasi totalità ha seguito un corso di formazione in linea con le proprie competenze (98%). Rispetto però all'offerta di lavoro, il 60% non ne ha ricevuta alcuna, e tra i restanti solo il 5,7% dichiara il contrario e di averla accettata (tabella 7.6). Il 33,7% ha invece ricevuto una offerta di lavoro ma non l'ha accettata; il motivo è legato per lo più a un lavoro non in linea con il titolo di studio posseduto (42,1%) e a uno stipendio eccessivamente basso (22,8%).

Tabella 7.6 Beneficiari RdC e motivo del rifiuto dell'offerta di lavoro (%)

Motivazione del rifiuto dell'offerta di lavoro	%
Distanza eccessiva dalla residenza	3,2
Attività lavorativa non in linea con le competenze	13,4
Attività lavorativa non in linea con il titolo di studio	42,1
Stipendio eccessivamente basso	22,8
Motivi familiari (esigenze di cura, maternità, ecc.)	6,8
Contratto di lavoro temporaneo	11,7
Totale	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Solo il 23,7% ha sottoscritto un patto per l'inclusione. Quota decisamente esigua se si pensa al profilo delineato del gruppo dei persistenti.

Il reddito percepito tramite l'accesso al RdC rappresenta una condizione essenziale senza la quale si sarebbe stati in serie difficoltà per il 46% dei beneficiari, e si arriva al 52% tra coloro che lo percepivano anche prima del Covid (tabella 7.7). Una componente importante ma non essenziale lo è per quasi il 38% dei beneficiari, in questo caso più netto è il giudizio espresso per chi ha iniziato a beneficiarne durante l'emergenza (50%). Le differenze interne al gruppo dei 'persistenti' in termini di centralità dell'importo del beneficio rispetto al bilancio familiare sembrano indicare che coloro entrati nella misura durante la fase pandemica si trovino in un disagio economico per un insufficiente sostegno in questo periodo dovuto probabilmente a condizioni intervenienti.

Tabella 7.7 Effetti del contributo economico per tipologia di beneficiari di RdC (%)

	Comple- tamente insufficiente	Essenziale	Una componente importante	Utile, ma avrei potuto far fronte alle mie necessità	Totale
Percettore da prima dell'emergenza Covid	26,3	52,5	18,3	3,0	100,0
Percettore dal periodo dell'emergenza	5,3	41,8	50,4	2,4	100,0
Totale	13,6	46,0	37,7	2,6	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS 2022

Questa considerazione risulta supportata anche da quanto emerge rispetto alla percezione degli obiettivi della misura da parte dei beneficiari. Se, da un lato, è vero che per tutti i gruppi analizzati il RdC rappresenta una misura per ridurre la povertà, dall'altro lato, per il 34,4% dei persistenti, entrati proprio durante il periodo della pandemia, tale strumento di welfare rappresenta prioritariamente una misura per inserire le persone nel mercato del lavoro (tabella 7.8).

Tabella 7.8 Opinioni sugli obiettivi del RdC espressi dai beneficiari, per tipologia di beneficiario (%)

	Ridurre la povertà	Ridurre il disagio sociale	Inserire le persone nel mercato del lavoro	È inutile	Totale
Percettore da prima dell'emergenza Covid	39,4	28,9	16,9	14,8	100,0
Percettore dal periodo dell'emergenza	36,1	26,6	34,4	2,9	100,0
Ha fatto richiesta, ma non è stata accolta	34,1	32,7	21,7	11,4	100,0
Intende far richiesta	34,9	31,1	26,6	7,4	100,0
Totale	24,5	25,6	21,2	28,7	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La presenza di dati longitudinali del panel PLUS 2021-2022, permette di approfondire il ragionamento qui presentato attraverso le transizioni in 'ingresso' e in 'uscita' alla misura in esame. Dalle analisi emerge che l'88,3% dei percettori di Reddito di cittadinanza del 2021 continua ad esserlo nel 2022, mentre la restante parte non percepisce nulla e non ha intenzione di ripresentare domanda nel 2022. Per quanto riguarda questi ultimi, è interessante provare a capire se si tratta di un gruppo di persone uscite dalla policy perché hanno risolto la problematica alla base del loro accesso in essa o per scadenza della stessa.

Tra quelli che nel 2021 risultavano essere dei potenziali beneficiari, ovvero avevano fatto domanda di RdC e non gli era stato accordato il beneficio oppure avevano intenzione di presentarla, in realtà solo lo 0,5% nel 2022 diventa beneficiario. La quota maggiore di questa popolazione (63%) continua ad esprimere l'intenzione di fare domanda mentre una quota residuale (36,5%) dichiara che non farà domanda. La popolazione lontana dal RdC nel 2021, che non lo percepiva e non intendeva farlo, continua a esserlo nel 2022 nel 99% dei casi; solo lo 0,6% dichiara nel 2022, infatti, che vorrebbe fare domanda.

Le persone che permangono nel RdC si confermano più vulnerabili di quelle che escono. Se guardiamo all'indicatore della necessità di posticipare spese mediche, il 91% di quelli che devono posticiparle per motivi economici ed erano beneficiari nel 2021 resta beneficiario di RdC nel 2022. Tra coloro invece che sono fuoriusciti dalla misura questa quota, ossia la necessità di posticipare spese mediche, interessa l'85% di essi.

Tabella 7.9 Transizioni dalla condizione di beneficiario, potenziale beneficiario e non beneficiario, per condizione occupazionale, confronto panel 2021-2022 (%)

Condizione occupazionale	Occupato	Disoccupato
Beneficiario 2021 e 2022	81,2	91,0
Beneficiario 2021 - Potenziale beneficiario 2022	0,0	0,0
Beneficiario 2021 - Non Beneficiario 2022	1,8	9,0
Potenziale beneficiario 2021 - Beneficiario 2022	0,0	1,7
Potenziale beneficiario 2021 e 2022	40,2	70,3
Potenziale beneficiario 2021 - Non beneficiario 2022	59,8	28,1

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

La condizione occupazionale di queste persone spiega solo in parte la loro permanenza o meno nella misura (tabella 7.9). Una percentuale maggiore dei disoccupati (91%) rispetto agli occupati (81%) risulta beneficiaria in entrambi gli anni di rilevazione. Inoltre, tra coloro che erano beneficiari nel 2021 ma non nel 2022 c'è una quota più rilevante di occupati (19% contro il 9% di disoccupati) che sembra suggerire la centralità dell'occupazione tra le ragioni che possono aiutare a uscire dal beneficio. Tra i potenziali beneficiari di RdC al 2021 una quota maggiore di disoccupati resta nella condizione di bisogno e dichiara di voler fare domanda o di averla fatta, ma senza che venisse accettata (70% rispetto al 40% degli occupati). Inoltre, l'1,7% dei disoccupati che nel 2021 voleva far domanda riesce poi ad accedere al RdC, mentre tra gli occupati questa quota è pari a zero.

Bibliografia

- Bergamante F., Marucci M. (2023), Sostegno ai consumi: il profilo dei beneficiari di voucher, bonus e buoni spesa, *Economia e società regionale*, XLI, n.1, pp.39-52
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard
- Carrieri V. (2012), I working poor in Italia: quanti sono, chi sono, quanto sono poveri, *Rivista delle politiche sociali*, n.2, pp.71-96
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi
- Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, Milano, Università Bocconi Editore
- Di Bartolomeo A., Di Bartolomeo G., Pedaci M. (2011), Chi sono I lavoratori poveri?, *EM Journal of Applied Economics*, XXX, n.2, pp.43-61
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, il Mulino
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza
- Inapp (2023), *Rapporto Inapp 2023. Lavoro formazione. Welfare. Un percorso di crescita accidentato*, Roma, Inapp
- Bombelli S., Lucchini S. (a cura di) (2022), I primi tre anni di reddito e pensione di cittadinanza. Analisi 2019-2021, Roma, Inps
- Istat (2023), Le statistiche dell'Istat sulla povertà. Anno 2022, *Statistiche Report*, 25 ottobre
- Istat (2012), La povertà in Italia. Anno 2011, *Statistiche Report*, 17 luglio
- Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione*, Torino, Einaudi
- Ranci C. (2002), *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, il Mulino
- Tronti L. (2022), *Stagnazione dei salari, disuguaglianze, rapporto produttività-salari e prospettive di sviluppo. Un approccio istituzionale. Convegno Inapp 'Dinamiche e determinanti della produttività del lavoro e dei salari in Italia: quali prospettive?'*, Roma, 20 dicembre

8. Cittadinanza digitale, asimmetrie informative nelle prestazioni sociali e opinioni sull'Assegno unico e universale

In questo capitolo sono presentate diverse analisi tese a fotografare il rapporto degli individui con il mondo digitale anche nella sua relazione con l'accesso a prestazioni sociali. Nel primo paragrafo si propongono alcune analisi sull'atteggiamento nei confronti della "tecnologia" e sul tema delle competenze digitali di base. Segue un approfondimento sull'identità digitale e sul possesso dello SPID e della firma digitale. Il terzo paragrafo, utilizzando i dati del panel 2021-2022, esamina com'è variata in questo arco temporale la conoscenza dell'ISEE, di generiche misure di sostegno al reddito e del Reddito di cittadinanza. Nell'ultimo paragrafo si analizzano le opinioni su diversi aspetti riguardanti l'Assegno unico e universale, istituito a fine 2021 quale nuova misura di sostegno economico rivolta alle famiglie.

8.1 Le competenze digitali di base

Nel mondo odierno, caratterizzato dal predominio della tecnica (Dessauer 1945; Ellul 1969), le competenze digitali di base costituiscono un elemento essenziale – una sorta di tessuto connettivo onnipervasivo, a carattere fondazionale – poiché favoriscono la partecipazione degli individui alla vita sociale, lavorativa e culturale. Esse consentono di accedere a informazioni, servizi e opportunità in senso lato, e di interagire con gli altri in modo continuativo, veloce ed effettivo, fors'anche effimero.

La trasformazione digitale rende infatti necessario puntare a specifiche abilità e competenze per la popolazione e per i lavoratori. Per questo motivo nel 2021 la Commissione europea ha presentato una nuova strategia, il Decennio Digitale, che si basa su quattro punti principali: le competenze, la trasformazione digitale delle imprese, la disponibilità di infrastrutture digitali sicure e sostenibili e la digitalizzazione dei servizi pubblici.

In riferimento alle competenze, vengono previsti due obiettivi: il primo è quello di portare all'80% entro il 2030 la quota di cittadini europei di età compresa tra

i 16 e i 74 anni con competenze digitali almeno di base, partendo da una stima del 53,9% nel 2021.

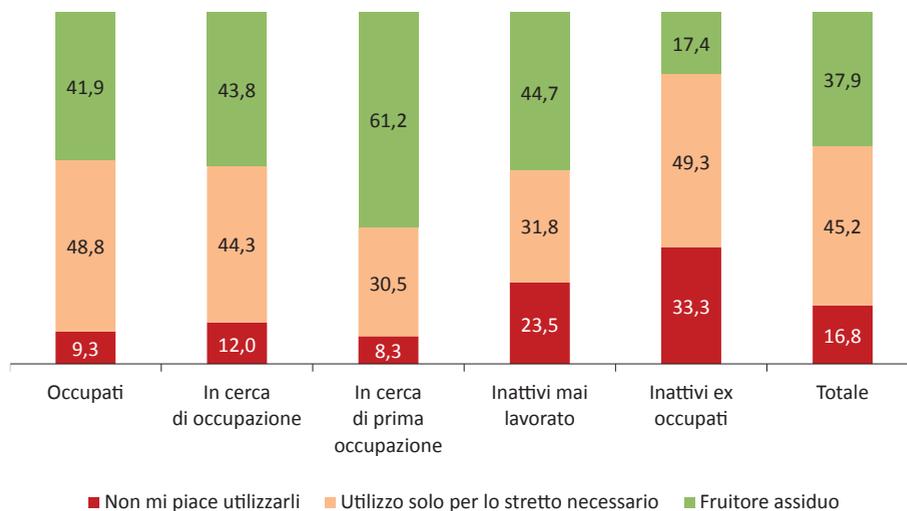
Il secondo è quello di raggiungere nel 2030, 20 milioni di occupati specialisti in ICT, dai circa 9 milioni nel 2022, con convergenza tra uomini e donne, che rappresentano meno del 20% del totale (Istat 2023).

Come già evidenziato (cfr. par. 4.3), sussistono però alcune differenze legate all'età, al genere, al livello di istruzione e alla condizione occupazionale che è importante approfondire, con l'obiettivo di ridurre i divari digitali e favorire la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale. Infatti, in Italia, come negli altri Paesi europei, le competenze digitali sono strettamente connesse alle caratteristiche socio-culturali della popolazione. Nel questionario dell'Indagine Inapp-PLUS il livello di competenza digitale viene approfondito con due quesiti: innanzitutto, si rileva l'atteggiamento nei confronti delle tecnologie chiedendo agli intervistati di scegliere la condizione più vicina alla propria a partire da tre affermazioni: 'Non mi piace utilizzare servizi e dispositivi digitali', 'Utilizzo servizi e dispositivi digitali solo per lo stretto necessario' e 'Sono un fruitore assiduo di servizi e dispositivi digitali'. Le analisi mostrano che il 37,9% degli intervistati si dichiara un fruitore assiduo, il 45,2% dichiara di utilizzare le tecnologie solo per lo stretto necessario e il 16,8% dichiara invece una sorta di ostilità nei confronti delle tecnologie.

La distribuzione delle risposte varia naturalmente in base all'età, al titolo di studio degli intervistati (con i più giovani e i più istruiti decisamente meno ostili alle tecnologie) e in base alla condizione occupazionale degli intervistati (figura 8.1). Già solo da questa prima domanda, è possibile cogliere una cospicua lontananza degli intervistati dal mondo delle tecnologie digitali, in quanto meno del 40% si professa un utilizzatore assiduo mentre il 45% le utilizza solo se necessario, esplicitando così una sorta di costrizione indotta, vuoi sul posto di lavoro oppure a fini sociali (es. l'uso dello SPID l'accesso ai servizi pubblici digitali, cfr. par. 8.2).

Il gruppo maggiormente refrattario, con ben un terzo che dichiara di non amare il ricorso alle tecnologie è quello degli inattivi ex occupati, tra cui vi sono le persone più avanti negli anni, che per lo più sono uscite dal mercato del lavoro, mentre il gruppo in cui è più elevata la concentrazione di fruitori assidui e minori ostilità alle tecnologie, probabilmente per via della maggiore presenza di più giovani, è quello di quanti sono alla ricerca di prima occupazione (61,2% di assidui e 8,3% di refrattari); seguono gli occupati (41,9% e 9,3%) e le persone in cerca di occupazione (43,8% e 12%). Tra gli inattivi privi di esperienza lavorativa convivono elevate percentuali di fruitori assidui (44,7%, una percentuale leggermente superiore agli occupati e alle persone in cerca di occupazione) e di soggetti ostili alle tecnologie (23,5%), probabilmente in ragione della compresenza nel gruppo di giovani non ancora usciti dai percorsi di istruzione e di individui che non sono mai entrati nel mercato del lavoro.

Figura 8.1 Atteggiamenti nei confronti dei dispositivi digitali per condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)

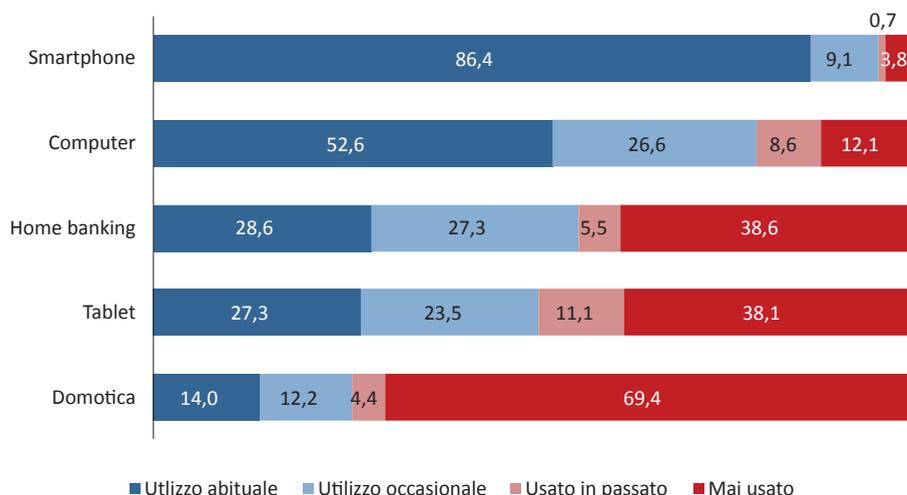


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Oltre alla dichiarazione soggettiva sulla maggiore o minore predisposizione alle tecnologie, nel questionario le informazioni sulle competenze digitali di base sono rilevate in modo ‘oggettivo’, in relazione al tipo di device o applicazioni utilizzate abitualmente o occasionalmente (smartphone, computer, tablet, domotica e home banking).

Tra i dispositivi, lo smartphone, come atteso, è quello più diffuso, utilizzato abitualmente dall’86,4% della popolazione e solo qualche volta dal 9,1%. Anche il computer è utilizzato da oltre la metà della popolazione: il 52,6% lo utilizza abitualmente, il 26,6% occasionalmente e l’8,6% lo usava in passato. Meno diffuso risulta l’impiego dei servizi di home banking (55,9% sia abitualmente che occasionalmente), di tablet e della domotica (figura 8.2).

Figura 8.2 Frequenza nell'uso di device o servizi digitali, popolazione 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

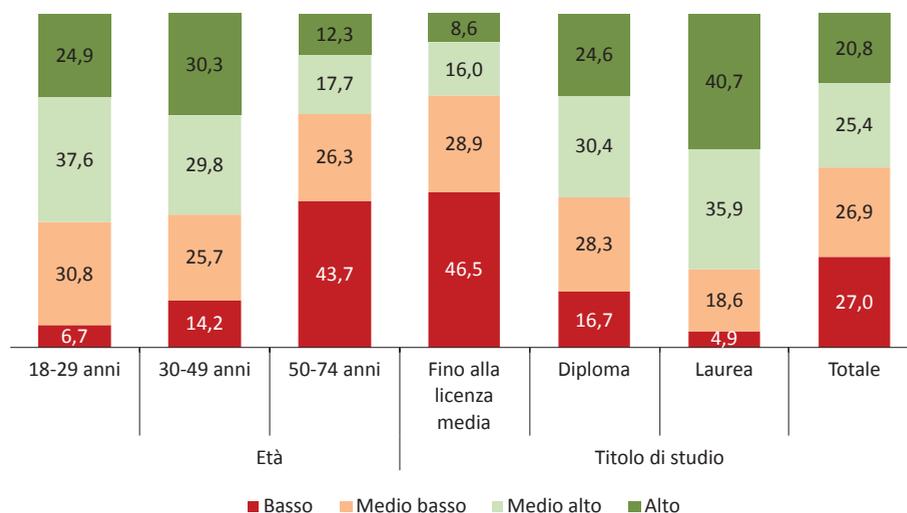
Per sintetizzare queste informazioni è stato costruito un indicatore che assegna valore 1 nel caso di impiego abituale e 0,5 per l'impiego occasionale per ciascun device¹: si ottiene così un indicatore di competenza digitale di base, che varia tra 0 e 4,5 ed è suddiviso in 4 classi. In linea generale tra la popolazione, solo un quinto possiede un elevato livello di competenze digitali (figura 8.3). Nonostante l'indicatore sia diverso da quello cui si riferisce la Commissione², se si considera il livello alto e medio-alto non si arriva al 50% della popolazione, un valore ancora distante da quello atteso per il 2030.

La competenza digitale di base tra gli intervistati è in stretta relazione con l'età: la bassa competenza, con la competenza bassa (punteggio da 0 a 1) che varia dal 6,7% nei giovani fino a 29 anni al 43,7% per chi ha 50 anni e più, anche se tra i 30-49enni si segnala la quota maggiore di quanti raggiungono i livelli più elevati (punteggio da 3,4 a 4,5 nell'indicatore).

¹ Solo nel caso dello smartphone, per via della sua larga diffusione, è stato assegnato il valore di 0,5 anche all'uso abituale.

² Eurostat fa riferimento alle persone di 16-74 anni che hanno usato internet negli ultimi 3 mesi con competenze digitali almeno di base.

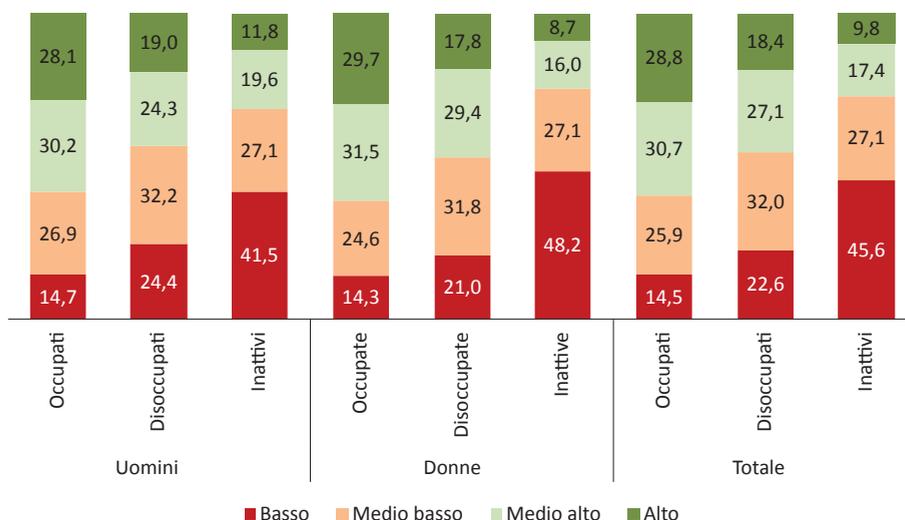
Figura 8.3 Indice di competenza digitale di base, per classe di età e titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Analogamente anche il titolo di studio è una variabile di rilievo nel caratterizzare la maggiore consuetudine con le tecnologie: il livello basso passa dal 4,9% dei laureati al 46,5% di chi non è andato oltre la licenza media, mentre il livello alto riguarda il 40,7% dei laureati, il 24,6% dei diplomati e appena l’8,6% di chi non è andato oltre l’obbligo, un dato in linea con quanto rilevato con l’indicatore Eurostat (Istat 2023). La relazione con il genere è più complessa e chiama in causa la condizione occupazionale. Se si guarda al totale della popolazione le donne sembrano presentare livelli di competenza inferiori rispetto agli uomini, con una quota maggiore di concentrazione nelle competenze basse (30,6% a fronte del 23,4% degli uomini) e minore in quelle elevate (18,9% a fronte del 22,6% tra gli uomini). Tuttavia, se si scompone il dato alla luce della condizione occupazionale (figura 8.4), emerge che, mentre tra gli occupati (e in parte tra i disoccupati) le competenze digitali di base sono più elevate e simili tra uomini e donne (anzi con lievissime differenze in positivo proprio per le donne), tra gli inattivi (tra cui le donne, come noto, sono più numerose), sono proprio le donne a presentare concentrazioni più elevate di basse competenze (48,2% in confronto a 41,5% degli uomini). Questo significa che le donne che restano fuori dal mercato del lavoro presentano deficit elevati su competenze di base che ormai costituiscono una risorsa importante di cittadinanza attiva, anche oltre la dimensione della partecipazione al mercato del lavoro.

Figura 8.4 Indicatore di competenza digitale di base, per genere e condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)

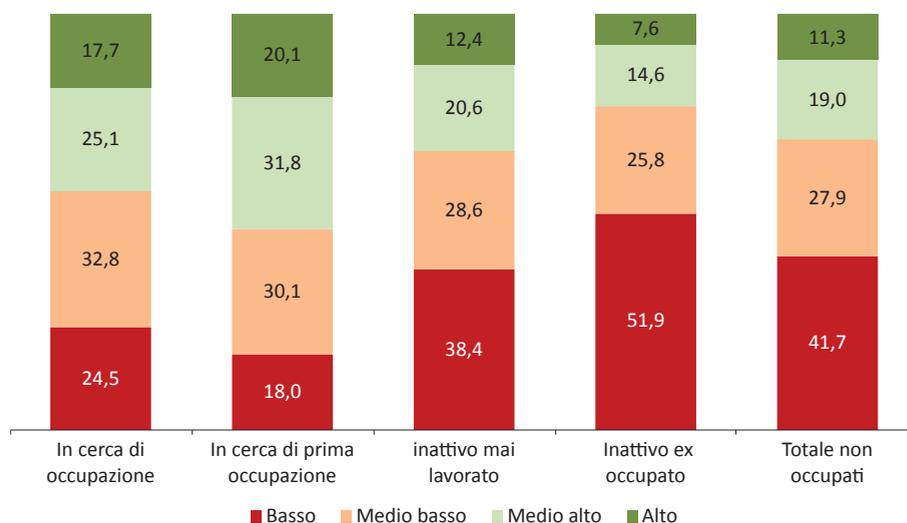


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Nel complesso, la variabile sulla competenza digitale di base presenta andamenti ancora più chiari distinguendo tra occupati e non: gli occupati hanno competenze decisamente più elevate (il livello alto è raggiunto dal 28,8% degli occupati a fronte dell'11,3% del complesso dei non occupati), specie tra i 30 e i 49 anni (tra cui le competenze elevate arrivano al 35%). Tra gli under 30 competenze elevate si rilevano ugualmente tra i non occupati, anche per via della maggiore presenza di quanti sono ancora inserite in percorsi di istruzione e formazione. A questo riguardo, anche una pervasiva consuetudine dei più giovani all'uso dei social media e al *gaming* può ulteriormente spiegare tale familiarità d'uso.

Il legame tra competenze digitali di base e condizione occupazionale suggerisce di approfondire le differenze tra i non occupati, e in particolare tra i disoccupati, considerata l'importanza del possesso di solide skill digitali per l'occupabilità dei soggetti. Considerati i due gruppi di disoccupati, tra coloro che sono alla ricerca di prima occupazione, tendenzialmente più giovani, si osservano quote leggermente superiori di competenze elevate rispetto alle altre persone in cerca, con il 20,1% e 31,8% di competenze alte o medio-alte (figura 8.5). In generale, poiché per entrambi i gruppi, al crescere dell'età le competenze digitali di base diminuiscono, si rileva un problema di basse competenze per gli adulti in cerca di occupazione, che ne riduce l'occupabilità.

Figura 8.5 Indice di competenza digitale di base, per condizione occupazionale, non occupati 18-74 anni (%)



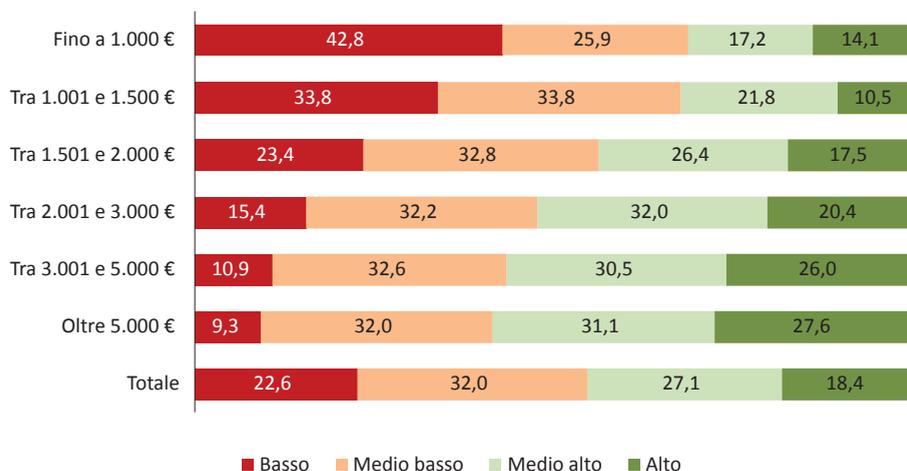
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Anche tra chi cerca lavoro si conferma l'andamento generale che vede le competenze digitali di base crescere al crescere dell'istruzione. In particolare, i laureati con competenze alte sono il 30,3% tra chi è alla ricerca di prima occupazione e il 32,4% tra le altre persone in cerca, un valore più elevato rispetto al 25,3% del totale dei non occupati, ma inferiore al 45,6% degli occupati laureati. Di contro, tra chi cerca lavoro e non è andato oltre l'obbligo scolastico, circa quattro persone su dieci presentano basse competenze digitali, con tutte le conseguenze del caso sulla loro occupabilità.

I ritardi italiani sul fronte della digitalizzazione, come noto, sono anche dovuti a situazioni di disagio economico e sociale e i dati a nostra disposizione sembrano confermare tale connessione. Non si tratta in questi casi, infatti, solo di una questione di accesso a Internet e ai dispositivi digitali, oppure dei costi dei servizi digitali, quanto piuttosto della formazione iniziale e del continuo aggiornamento di una sorta di dotazione digitale intellettuale a disposizione di ogni singolo individuo unita a una costante riflessione critica sulle nuove tecnologie (piattaforme estrattive, privacy, sicurezza cibernetica, bias algoritmici ecc.) e sul discrimine, sempre più sfuggente, tra reale/virtuale favorito da dis/mis-informazione, deep fake, teorie cospirative, populismo, intelligenza artificiale generativa ecc. (Paliotta 2023a).

Sia tra quanti sono alla ricerca di una prima occupazione, ma soprattutto tra le altre persone in cerca di occupazione, alle basse competenze digitali sono associati, infatti, i redditi familiari più bassi (figura 8.6): nel complesso dei disoccupati ha basse competenze il 42,8% di chi dichiara fino a 1.000 euro di reddito familiare e 33,8% di chi ne dichiara tra 1.000 e 1.500 euro (a fronte, ad esempio, del 9,3% riferito a chi ha un reddito familiare di oltre 5.000 euro).

Figura 8.6 Indice di competenza digitale di base, per reddito familiare mensile netto, persone in cerca di occupazione (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Appare evidente, quindi, che a bassi livelli di competenze digitali di base corrisponda una situazione di maggiore inadeguatezza delle skills rispetto alle richieste del mercato del lavoro, il che potrebbe facilmente tradursi nelle minori opportunità di trovare un'occupazione di qualità (specie tra gli adulti che hanno perso il lavoro). Ne consegue che, a livello di *policy advice*, sarebbe fondamentale promuovere, ancora di più di quanto si cerchi attualmente di fare, politiche pubbliche orientate al raggiungimento di maggiori competenze digitali di base e soprattutto tecnico-specialistiche anche all'interno dei percorsi scolastici e soprattutto nei percorsi professionalizzanti (up-skilling e re-skilling).

8.2 Identità digitale tramite SPID e firma digitale

L'architettura generale dell'identità generale, in Italia è attualmente basata su un sistema misto pubblico-privato. L'identità Sistema pubblico di identità digitale (SPID) è rilasciata da alcuni gestori di identità digitale (Identity Provider - IdP), soggetti privati accreditati dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) quali, nel rispetto delle regole emesse dalla stessa Agenzia, forniscono le identità digitali e gestiscono l'autenticazione degli utenti (Guzzo e Paliotta 2021)³. La Carta d'identità elettronica (CIE) viene emessa, invece, dal Ministero dell'Interno e prodotta dall'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato.

Rispetto ai dati a disposizione, il numero di identità SPID erogate (numero aggregato, totale dei gestori), all'11 dicembre 2022, era di 33,3 milioni mentre la CIE era altrettanto diffusa: a settembre 2022 se ne contavano circa 31,3 milioni di emissioni.

Tale duplice governance, pubblico-privata, pone alcuni dubbi sulla sua effettiva tenuta e ha già sollevato notevoli dibattiti tra gli addetti ai lavori e nell'opinione pubblica su quale dei due sistemi sviluppare ulteriormente (Paliotta 2022). In questo contesto generale, è facile comprendere come vi siano aspetti connessi non solo al tema della privacy dei cittadini ma anche a quelli della cybersecurity delle piattaforme dei gestori privati interessati, paragonabili a delle vere e proprie infrastrutture critiche, ma anche aspetti connessi alla sicurezza nazionale e al duro confronto geopolitico in atto anche nel mondo digitale (Paliotta 2021), che non possono essere né sottaciuti e neppure sottostimati.

Un aspetto di economia politica digitale che si può qui brevemente evidenziare è strettamente collegato alla nascita e al progressivo sviluppo di un mercato delle identità digitali legali o forti. Come già messo abbondantemente in luce da Jeremy Rifkin, nel suo libro del 2000, *The Age of Access*, i cambiamenti economici degli ultimi decenni hanno dato vita a un nuovo regime dell'accesso in cui le transazioni anonime erano divenute quasi impossibili rispetto alle piattaforme commerciali (impostate quest'ultime sull'accesso mediante un'identità digitale debole e frammentata). E, oggi come oggi, tale processo si sta velocemente trasferendo pure sui social networks, anche a seguito della diffusione, oramai pervasiva (Paliotta 2023b), di campagne di disinformazione, fake news, software bots e trolls di vario tipo e natura.

Legata alla 'panoplia' dei concetti relativi all'identità digitale, vi è anche quella correlata alla firma digitale, la quale può essere intesa anche come una sottospecie della prima in quanto con tale firma si ottiene un requisito significativo della

³ Essa è basata su dieci diversi gestori privati: 1) Aruba; 2) In.Te.Sa; 3) InfoCert; 4) Lepida; 5) Namirial; 6) Poste italiane; 7) Register; 8) Sielte; 9) TeamSystem; 10) Telecom Italia Trust Technologies.

stessa, vale a dire quello della non ripudiabilità degli atti sottoscritti digitalmente. L'art. 25 del regolamento eIDAS⁴ stabilisce che: 1) a una firma elettronica non possono essere negati gli effetti giuridici e l'ammissibilità come prova in procedimenti giudiziari per il solo motivo della sua forma elettronica o perché non soddisfa i requisiti per firme elettroniche qualificate; 2) una firma elettronica qualificata ha effetti giuridici equivalenti a quelli di una firma autografa; 3) una firma elettronica qualificata basata su un certificato qualificato rilasciato in uno Stato dell'Unione europea è riconosciuta firma elettronica qualificata in tutti gli altri Stati membri. La firma digitale è, infatti, una soluzione utile e sicura per conferire pieno valore legale ai documenti digitali. Essa si basa sull'utilizzo della crittografia a chiave pubblica e rientra nel più ampio paradigma della sicurezza delle informazioni (con i correlati requisiti di confidenzialità, integrità e disponibilità, CIA). La crittografia a chiave pubblica si fonda sulla creazione di una coppia di chiavi (pubblica e privata) scegliendo due numeri primi piuttosto estesi, in maniera casuale. Tale schema prevede "il principio di diffondere quanto più possibile la chiave pubblica e custodire gelosamente, mantenendola assolutamente segreta, la chiave privata, che per questo viene talvolta detta 'segreta'" (D'Amore 2022).

La firma digitale può essere debole e avanzata. La prima è costituita da dati in forma elettronica, acclusi oppure connessi tramite associazione logica ad altri dati elettronici e utilizzati dal firmatario per siglare un documento⁵. La firma avanzata è una firma elettronica connessa unicamente al firmatario, idonea a identificare il firmatario, che è creata mediante dati che il firmatario può, con elevato livello di sicurezza, utilizzare sotto il proprio esclusivo controllo ed è collegata ai dati sottoscritti in modo da consentire l'identificazione di ogni successiva modifica di tali dati⁶. Infine, la firma elettronica qualificata è costituita dalla firma digitale, disciplinata in particolare dal CAD⁷.

Alcuni quesiti dell'Indagine Inapp-PLUS sono stati inseriti proprio al fine di raccogliere informazioni circa il possesso sia dello SPID che della firma digitale. L'identità digitale fa registrare un dato medio di utilizzo del 51,2% mentre la firma digitale del 29,1% (figura 8.7). L'adozione dello SPID è oramai maggioritaria nella popolazione

⁴ Il regolamento eIDAS fornisce una base normativa Comune per interazioni elettroniche sicure fra cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni e incrementa la sicurezza e l'efficacia dei servizi elettronici e delle transazioni di e-business e commercio elettronico nell'Unione europea.

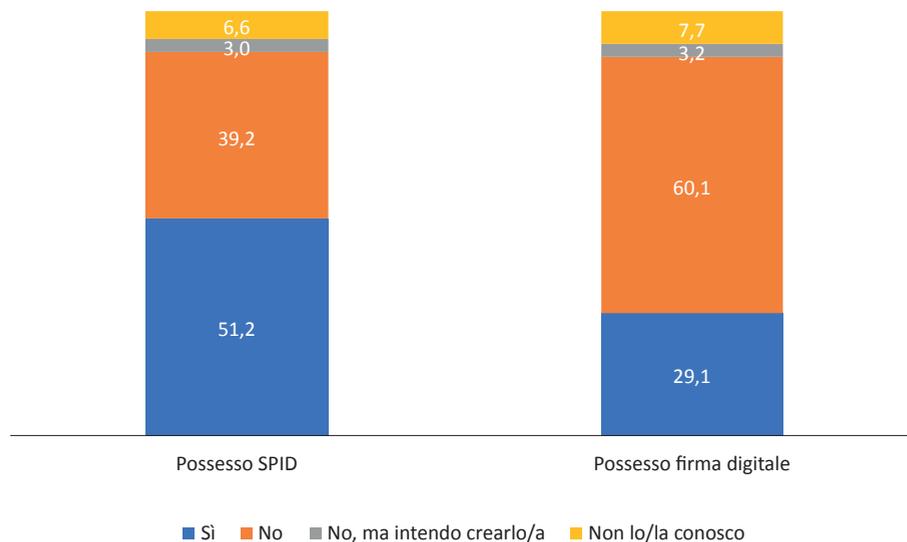
⁵ Reg. eIDAS, art.3, comma 1, n.10 che specifica cosa si intende per firma elettronica: dati in forma elettronica, collegati tramite associazione logica ad altri dati elettronici e utilizzati dal firmatario per firmare.

⁶ Reg. eIDAS, art.3, comma1, n.11 e 26.

⁷ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) è un testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l'informatizzazione della Pubblica amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese. È stato istituito con il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successivamente modificato e integrato prima con il decreto legislativo 22 agosto 2016 n. 179 e poi con il decreto legislativo 13 dicembre 2017 n. 217 per promuovere e rendere effettivi i diritti di cittadinanza digitale.

italiana e tra i due strumenti vi è uno scarto di poco più di 20 punti percentuali. Tale situazione è da mettersi in relazione a quelli che sono i casi d'uso dei due artefatti tecnici: il primo rappresenta la porta di accesso a una miriade di servizi che si sono sviluppati in maniera quasi pervasiva nella Pubblica amministrazione italiana (Reddito di cittadinanza ierlaltro e Assegno di inclusione oggiigiorno, Assegno unico e universale, servizi sociali erogati dall'Inps, pagamenti di multe e tributi comunali, dichiarazioni dei redditi precompilate, iscrizioni e rate per corsi d'istruzione e formazione ecc.). In tal senso, anche le cospicue risorse messe a disposizione del PNRR dovrebbero accelerare tali immediati sviluppi. Tuttavia, vanno anche evidenziate le quote di coloro che non sanno dell'esistenza dello SPID (6,6%) e della firma digitale (7,7%).

Figura 8.7 Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, popolazione 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

A livello di variabili esplicative, il genere, e quello maschile in questo caso, è più rilevante sia nell'utilizzo dello SPID (56%) che nella firma digitale (33,7%), con uno scarto tra uomini e donne di circa 10 punti percentuali (figura 8.8).

Non è facile trarre da queste evidenze empiriche degli spunti interpretativi in quanto esse possono essere dovute a molteplici cause, tra le quali si devono necessariamente prendere in considerazione, almeno in ipotesi, la differente alfabetizzazione digitale (cfr. par. 8.1), l'utilizzo di hardware e software nei posti di lavoro

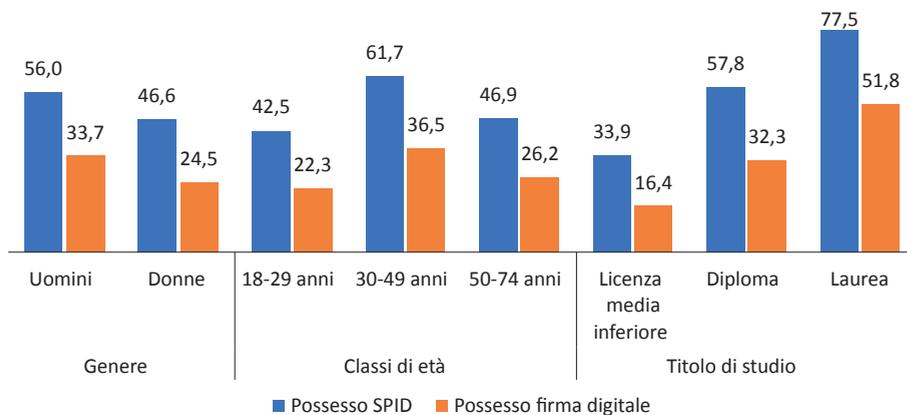
(cfr. par. 4.3), l'essere impiegati in settori economici ad elevata specializzazione tecnologica, la classe dimensionale dell'impresa ecc.

Per quanto riguarda la variabile età si può vedere come l'utilizzo dell'identità digitale sia presente soprattutto nella fascia centrale dei 30-49enni. Ciò parrebbe invalidare uno degli assunti più pervicaci nell'adozione delle nuove tecnologie, ovvero che essa è fortemente collegata alla giovane età, e da qui tutta la pubblicistica, per certi versi abbastanza fantasiosa, dei nativi digitali e anche dei tipi generazionali⁸ ("Generation Y, 'self-regarding and bathed in bits', born between 1980 and 2005", Fineman 2014, 1719). Nel caso di specie dell'identità e firma digitale, invece, sembra si possa confermare quanto già sostenuto in precedenza in riferimento al genere: l'utilizzo di questi strumenti digitali è prevalente nel modo del lavoro e ciò spiega perché tali valori siano maggiori anche nella classe dei 50 anni e più (46,9%) rispetto a quella dei più giovani dei 18-29enni (42,5%). Lo stesso discorso vale evidentemente anche per la firma digitale con la classe centrale a far registrare i valori maggiori (36,5%), seguita da quella degli over cinquanta (26,2%) e, in ultimo, da quella giovanile (22,3%).

Il titolo di studio non riserva, invece, nessuna sorpresa in quanto viene confermato l'assunto che vuole la tecnologia strettamente collegata al possesso di un elevato grado di istruzione formale e, si può qui aggiungere, anche di formazione continua. I laureati si confermano essere il gruppo che più ha adottato lo SPID con una percentuale che raggiunge quasi il 78% (per l'esattezza e, in maggioranza, anche la firma digitale (51,8%). I diplomati seguono quelli che possono essere considerati anche gli *early adopters* con circa 20 punti percentuali di distanza (57,8%) e, con lo stesso rapporto percentuale, anche la firma digitale (32,3%). Gli intervistati in possesso di un diploma di scuola media inferiore, al contrario, sono molto lontani da tali percentuali sia per quanto riguarda lo SPID (33,9%) che la firma digitale (16,4%).

⁸ Il sociologo Karl Mannheim ha formulato, invece, il suo concetto di generazioni (*Das Problem der Generationen*, 1928) basandosi sull'idea che l'importanza degli eventi storici, per lo sviluppo degli individui, dipendesse dalla loro età e dalla fase della vita in cui avevano vissuto tali eventi. Ciò avviene perché alcune coorti di una determinata cultura sono legate dall'esperienza di eventi storici cruciali durante una certa fase della loro vita in quanto collegati a cambiamenti drastici nella società (ad esempio, la Seconda guerra mondiale). L'idea sottostante è che solo le esperienze condivise di socializzazione possano creare una determinata mentalità basata su specifici valori, atteggiamenti e modelli di interpretazione della realtà sociale.

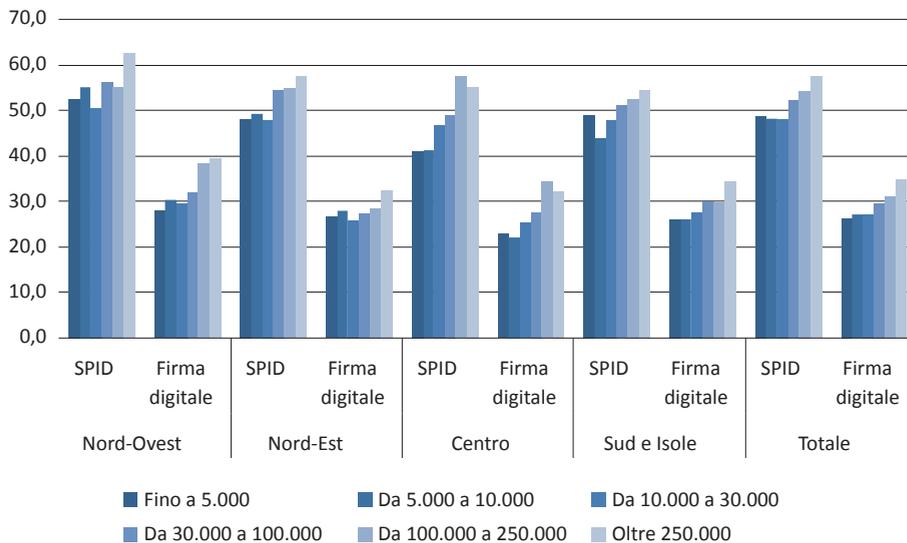
Figura 8.8 Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per genere, classi d'età e titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La dimensione territoriale che generalmente costituisce una variabile discriminante, nel caso di SPID e firma digitale appare un elemento trasversale.

Figura 8.9 Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per ampiezza del Comune in termini di abitanti e area geografica (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Come si poteva prevedere, abbastanza facilmente, la variabile geografica sembra giocare un ruolo non significativo nei tassi di adozione delle nuove tecnologie e ciò sembra trovare conferma anche in questo caso. Le differenze, infatti, variano tutte nell'arco di un valore percentuale compreso tra il 48% e il 55% nel caso dell'identità digitale con una maggiore prevalenza della circoscrizione settentrionale rispetto a quelle centrale e meridionale. Una maggiore variabilità è presente nel caso della firma digitale (dal 26% fino a quasi il 35%) sempre con una prevalenza relativa della circoscrizione nordoccidentale ma con una minor eterogeneità rispetto alle restanti aree.

Nel caso della variabile ampiezza del Comune di residenza si può notare, invece, un chiaro collegamento tra ampiezza e tasso di diffusione di queste due tecnologie, molto probabilmente legato alla presenza di attività economiche e alla concentrazione di profili professionali con elevata istruzione, i quali sono impiegati presso queste organizzazioni pubbliche e private. Del resto, già il sociologo e filosofo tedesco Simmel faceva coincidere lo sviluppo e la concentrazione di tali personalità metropolitane con l'espansione della grande fabbrica, senz'altro la prima utilizzatrice del macchinismo industriale e della qualificazione tecnica dei dirigenti, operai e artigiani dell'epoca. L'ampiezza di tale variazione, a livello nazionale, è comunque contenuta nell'arco di circa 10 punti percentuali, passando dal 48,9% dei comuni di dimensioni minori (fino a 5.000 abitanti) fino al 57,5% delle città con più di 250.000 abitanti. La stessa situazione è riscontrabile anche rispetto alla firma digitale (rispettivamente dal 26,3% al 34,9%). È interessante notare inoltre la trasversalità di quest'ultimo aspetto rispetto al territorio italiano. La figura 8.9, infatti, mostra chiaramente come questo fenomeno, rispetto ad entrambe gli strumenti analizzati, è simile sia in termini di intensità che di andamento in tutte le aree territoriali del Paese.

Ultime variabili rilevate sono quelle della condizione occupazionale e del reddito familiare. Ebbene, la prima sembra confermare che sia l'identità digitale che la firma digitale sono collegate alla condizione di occupato (65% e 37,4%, rispettivamente) e che i suoi tassi di adozione fanno registrare un decremento se si è in cerca di occupazione (47,3% e 33,1%) e soprattutto se si è nella condizione di inattivo (32,5% e 16,4%). Vale qui segnalare che il valore percentuale del gruppo degli inattivi, per quanto riguarda la firma digitale, eguaglia quello del gruppo dei possessori di diploma di scuola media inferiore (16,4%).

Tabella 8.1 Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per classi di reddito familiare mensile netto e condizione occupazionale (%)

		Utilizzo SPID	Utilizzo firma digitale
Reddito familiare mensile netto in classi	Fino a 1.000 euro	26,3	14,2
	Tra 1.001 e 1.500 euro	36,9	17,8
	Tra 1.501 e 2.000 euro	47,0	25,2
	Tra 2.001 e 3.000 euro	54,9	29,8
	Tra 3.001 e 5.000 euro	58,4	32,8
	Oltre 5.000 euro	69,5	55,5
Condizione occupazionale	Occupati	65,0	37,4
	In cerca di occupazione	47,3	33,2
	Inattivi	32,5	16,4

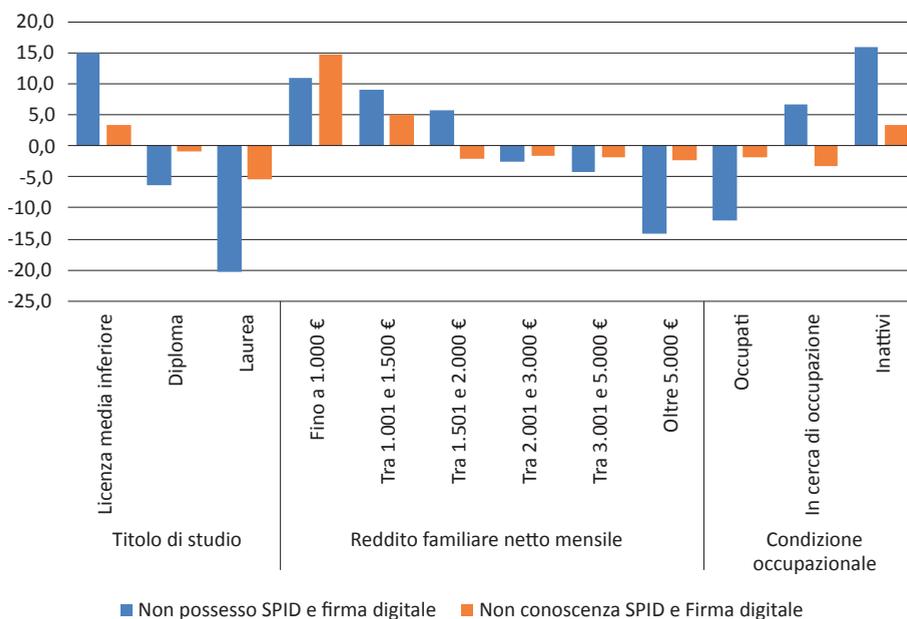
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

In ultimo, il reddito familiare può avere una connessione con l'adozione dei tassi di tecnologie? La risposta, almeno in prima approssimazione, parrebbe essere positiva in quanto il reddito più elevato è da mettersi in relazione con la condizione professionale, il possesso di un titolo di studio, l'essere impiegati in un'impresa di classe dimensionale elevata e in un settore economico a elevata qualificazione. I percettori di reddito familiare mensile netto, con oltre 5.000 euro fanno registrare un considerevole 69,5% rispetto al limitato 26,2% dei percettori di reddito fino a 1.000 euro nel caso dello SPID mentre per quel che concerne la firma digitale si passa, rispettivamente dal 55,5% fino al 14,2%. Quest'ultimo valore, inoltre, risulta essere quello più basso tra tutti i gruppi qui considerati (tabella 8.1).

La conferma indiretta di quanto appena affermato deriva dall'osservazione della popolazione caratterizzata dal congiunto mancato possesso o addirittura dalla non conoscenza degli strumenti digitali osservati. Sul territorio nazionale, quasi quattro individui su dieci (37,5%) non sono in possesso di entrambi gli strumenti, mentre la non conoscenza degli stessi riguarda il 6% della popolazione italiana di età compresa tra 18 e 74 anni. La figura successiva (figura 8.10) mostra come queste incidenze varino significativamente se osservate rispetto alle caratteristiche individuali evidenziate in precedenza. Al crescere del titolo di studio, infatti, si riduce la quota di coloro non in possesso e non a conoscenza di entrambi gli strumenti. Se tra coloro con la licenza media o un titolo inferiore questo aspetto coinvolge il 52,5%, ossia 15 punti percentuali in più rispetto al valore medio nazionale, tra i

laureati questa quota scende a 17,2% (-20,3 punti percentuali), e lo stesso trend è identificabile anche rispetto alla mancata conoscenza. In modo similare, l'analisi rispetto al reddito familiare mensile netto e alla condizione occupazionale, conferma, in modo speculare e complementare, quanto visto in precedenza a ulteriore evidenziazione dell'importanza delle caratteristiche qui presentate nell'influenzare i comportamenti digitali degli individui.

Figura 8.10 Congiunto mancato possesso e conoscenza SPID e firma digitale, per titolo di studio, reddito familiare netto mensile e condizione occupazionale (differenza in punti percentuali rispetto al valore medio, v.a.)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Da quanto emerso dalle evidenze empiriche qui riportate, l'adozione dello SPID – ma ciò vale anche per la CIE – si configura come una dinamica tendenziale che si avvia a divenire un dato normale dei comportamenti digitali della popolazione italiana. Il profilo di coloro che possono essere considerati degli *early adopters* e degli innovatori seriali è conforme a quanto evidenziato in letteratura, aspetto che i dati PLUS confermano in massimo grado: un profilo maggiormente maschile, con un titolo di studio di elevata qualificazione formale, un reddito elevato, e professionalmente occupato. Riguardo alla classe di età, l'innovazione sembra essere presente soprattutto nella fascia di età centrale, quella di 30-49 anni anche perché

è, almeno in tesi, quella più pro-attiva a livello sociale, professionale, culturale e – perché no – tecnologico. Il dato maggiormente da approfondire è quello che riguarda la classe d'età dei giovani, 18-29enni, la quale dovrebbe essere per attitudine e mentalità quella maggiormente immersa nelle nuove tecnologie e il target precipuo delle Big Tech. E in realtà lo è, ma nel caso di specie dello SPID e della firma digitale si tratta di due artefatti tecnologici che hanno come caratteristica principale quella dell'essere vocati maggiormente al mondo del lavoro. Il locus tecnologico primario, infatti, di questa classe di età giovanile è soprattutto quella dei social media il cui accesso non richiede, evidentemente, né un'identità forte quale lo SPID e neppure la firma digitale.

In ultimo, in un'ottica di policy advice, la situazione sin qui tratteggiata pone dei margini di miglioramento al sistema dell'istruzione e dell'educazione nel rendere le persone meno istruite, inattive e a basso reddito consapevoli del rilevante divario digitale che li riguarda, soprattutto in un momento storico in cui il processo di digitalizzazione, attuale e prossimo venturo, sarà sempre più basato sull'accesso a una serie di risorse e provvidenze digitali, a cui rischiano di essere, in buona misura, esclusi.

8.3 Conoscenza e utilizzo di ISEE e misure di sostegno al reddito

Negli ultimi anni, sempre più spesso le prestazioni sociali sono state assoggettate alla prova dei mezzi, condizionandone così l'accesso (o le diverse modalità di fruizione) alla valutazione della capacità economica familiare espressa attraverso l'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Tramite analisi sulla componente longitudinale della rilevazione Inapp-PLUS è stato possibile indagare il tema della conoscenza del principale strumento di accesso ai servizi di welfare, ovvero l'ISEE, ma anche delle misure di sostegno al reddito, in particolare del Reddito di cittadinanza (RdC), recentemente trasformato in Assegno di inclusione⁹ (ADI). In riferimento a questi temi sono state prodotte alcune analisi sulle dimensioni collegate all'accesso alle politiche sociali e alla relazione tra vulnerabilità e asimmetrie informative che si uniscono alle elaborazioni già sviluppate sul tema (Inapp *et al.* 2022; De Angelis e Van Wollegheem 2022; De Angelis e Marucci 2023).

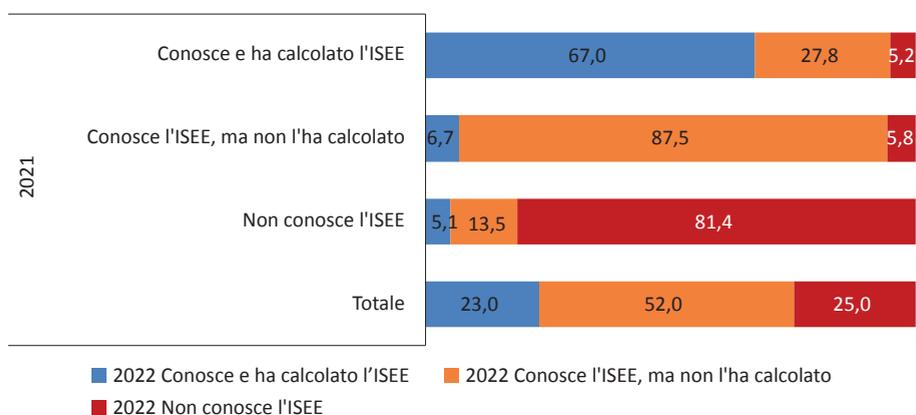
Le analisi qui presentate utilizzano il panel 2021-2022 per osservare se ci sono stati cambiamenti rispetto al grado di conoscenza delle misure osservate. In particolare, ci si è concentrati rispetto alla transizione verso la conoscenza e alla stabilità nella

⁹ Il nuovo strumento sarà attivo dal 1° gennaio 2024, secondo quanto disposto dal decreto Lavoro di maggio 2023 (D.L. n. 48/2023)

non conoscenza e conoscenza, ossia: a) chi non conosceva le misure in esame nel 2021 ma dichiara di conoscerle nel 2022; b) chi non conosceva le misure in entrambe le rilevazioni; c) e chi, al contrario, ne ha conoscenza in entrambe. In aggiunta, sempre in ottica longitudinale, è possibile anche osservare se gli intervistati, oltre a conoscere l'ISEE lo hanno anche effettivamente calcolato. In tal senso, attraverso tale pluralità di informazioni è possibile così fare alcune considerazioni riguardo alle dinamiche che in questi anni hanno interessato la conoscenza degli strumenti e, di conseguenza, anche l'accesso e l'utilizzo di misure di sostegno al reddito.

Rispetto alla conoscenza dell'ISEE, la comparazione (sezionale) tra il 2021 e il 2022 mostra una lieve flessione: l'incidenza di coloro che dichiarano di essere a conoscenza di tale strumento passa da circa l'80% del 2021 al 75,9% del 2022. Al contrario, il dato longitudinale evidenzia un trend opposto. Tra coloro che hanno partecipato ad entrambe le rilevazioni quasi un quinto (18,6%) di chi non era a conoscenza dell'esistenza dell'ISEE nel 2021, dichiara di esserlo a un anno di distanza. Da questo punto di vista, è probabile che abbia inciso l'introduzione dell'Assegno unico e universale che, alla base della sua quantificazione, individua l'ISEE quale strumento per la definizione delle soglie reddituali (cfr. par. 8.4). Di quest'ultimi però solo il 5,1% ha poi effettivamente calcolato l'ISEE (figura 8.11). Va comunque evidenziato come rimanga decisamente alta, tra coloro che non conoscevano tale indicatore nel 2021, la percentuale di chi continua a non sapere di cosa si tratti (81,4%, figura 8.11¹⁰).

Figura 8.11 Conoscenza e calcolo dell'ISEE, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

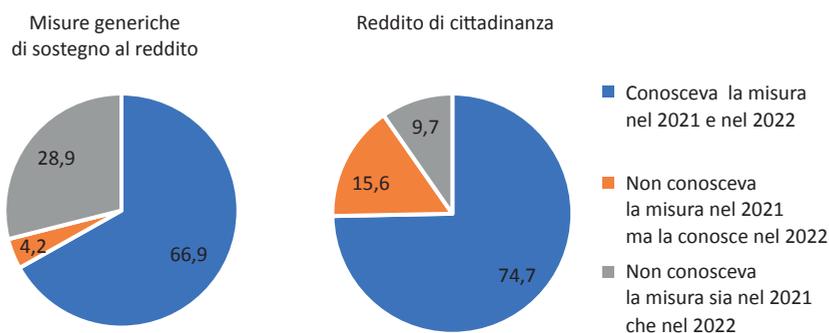
¹⁰ La figura presenta due valori di difficile lettura (incongrui), nello specifico relativi a transizioni dalla conoscenza alla non conoscenza (5,8% e 5,2%) che non sono stati considerati nelle analisi.

Tra coloro che hanno contezza dell'esistenza dell'ISEE, solo il 5,1% lo ha poi però effettivamente calcolato. Inoltre, osservando l'informazione congiunta conoscenza e utilizzo emerge che circa i due terzi di coloro che avevano calcolato l'ISEE nel 2021, si è avvalso di questo strumento anche a un anno di distanza.

Una seconda analisi riguarda la quota di coloro che dichiarano di essere a conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito e del Reddito di cittadinanza nello specifico. Al contrario di quanto emerso rispetto all'ISEE, il confronto tra le ultime due indagini Inapp-PLUS, in ottica sezionale, permette di osservare un significativo incremento nel livello di conoscenza in relazione ad entrambi gli aspetti considerati. Il grado di conoscenza relativo all'esistenza di misure generiche di supporto al reddito passa da poco meno del 60% nel 2021 a circa il 75% nell'anno successivo. L'incremento che si registra rispetto alla conoscenza del RdC risulta addirittura più marcato: nel 2021 il 63,6% degli individui era consapevole che l'Italia fosse dotata di misura di sostegno al reddito specifica, mentre questa quota nel 2022 sale all'83,2%.

I dati longitudinali permettono di qualificare maggiormente le evidenze appena presentate in termini di transizioni. Rispetto al RdC, la figura 8.12 evidenzia che solo il 9,7% degli italiani permane in uno stato di non conoscenza di questa misura tra il 2021 e il 2022. Al contrario, è considerevole la quota di coloro che escono da questo stato tra i due anni in esame, pari al 15,6%. Rispetto alla conoscenza di una misura generica di supporto al reddito, infatti, questo 'cambio' conoscitivo ha riguardato solamente il 4,2% degli individui, mentre la non conoscenza in entrambi gli anni interessa una quota molto più ampia pari quasi a un terzo della popolazione (28,9%).

Figura 8.12 Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito e del Reddito di cittadinanza, confronto panel 2021-2022



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

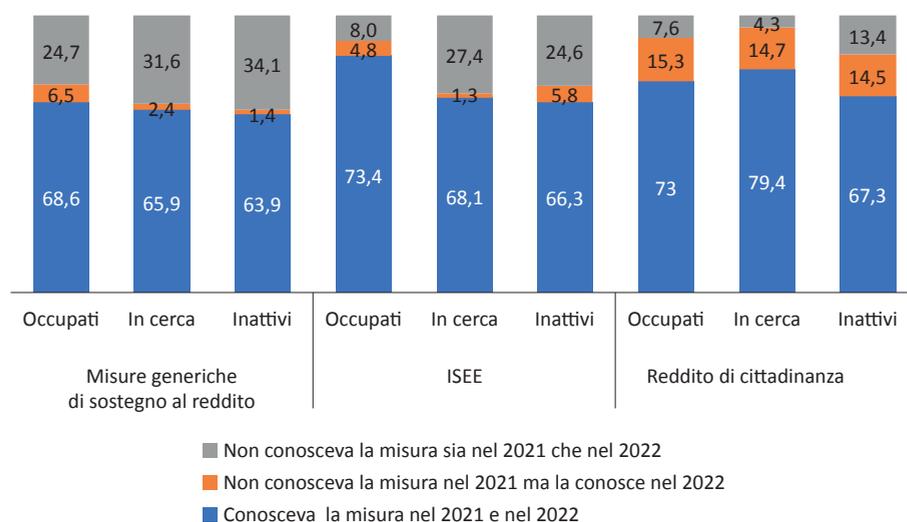
Inoltre, l'osservazione dei 'movimenti' interni alle singole categorie permette un maggior dettaglio conoscitivo. Rispetto alle generiche misure di supporto al reddito, si registra un'elevata staticità tra coloro che non conoscono questo tipo di misure. Poco meno di nove individui su dieci (87,3%) non a conoscenza di tali misure nel 2021 conferma questa risposta anche nel 2022. Questa quota risulta nettamente inferiore se paragonata allo stesso dato riguardante il RdC. In questo caso è il 68,6% degli individui non a conoscenza nel 2021 a permanere in tale stato, mentre il 31,4% dichiara di averne contezza.

La lettura delle informazioni sulla conoscenza dell'ISEE e delle misure di sostegno al reddito viene approfondita attraverso le caratteristiche degli individui quali la condizione occupazionale, la macroarea di residenza, la tipologia del Comune di residenza (Comune metropolitano o no) e infine la presenza di figli nel nucleo familiare.

Dal punto di vista della condizione occupazionale¹¹, così come già evidenziato in altra sede (Inapp *et al.* 2022), emergono differenze che segnalano una necessaria attenzione alla popolazione non occupata. Tra quest'ultimi, e in particolare in relazione all'ISEE e alla conoscenza generica dell'esistenza di misure di supporto al reddito, si registrano le incidenze maggiori di coloro che non conoscevano le misure in entrambi gli anni di rilevazione (figura 8.13). Interessante risulta essere anche il dato relativo a coloro che sono venuti a conoscenza delle misure in esame nel 2022. Sia per quanto riguarda l'ISEE che la conoscenza generica di una misura di supporto al reddito, tali popolazioni sono abbastanza ridotte, nell'ordine di quote prossime o inferiori al 5%, con coloro in cerca di occupazione che registrano incidenze minime. Un discorso a parte sembra riguardare il RdC, la cui conoscenza in entrambi gli anni osservati riguarda quote più elevate rispetto alle altre misure specialmente tra coloro in cerca di occupazione. La vera differenza però riguarda coloro che sono venuti a conoscenza del RdC tra il 2021 e il 2022, che riguarda quote di popolazione molto più elevate, prossime al 15%, e trasversali alla condizione occupazionale. La figura 8.13 sembra quindi indicare da un lato una maggiore fragilità della popolazione non occupata rispetto alla conoscenza dell'esistenza di misure generiche di supporto al reddito, così come dell'ISEE. Dall'altro lato però la forte attenzione mediatica dedicata al RdC negli ultimi anni sembra aver ridotto il gap informativo che caratterizza tale popolazione rispetto alle altre misure in esame.

¹¹ In questo caso, così come per gli affondi conoscitivi successivi, il riferimento è alla condizione occupazionale al secondo anno di rilevazione considerato, ossia al 2022.

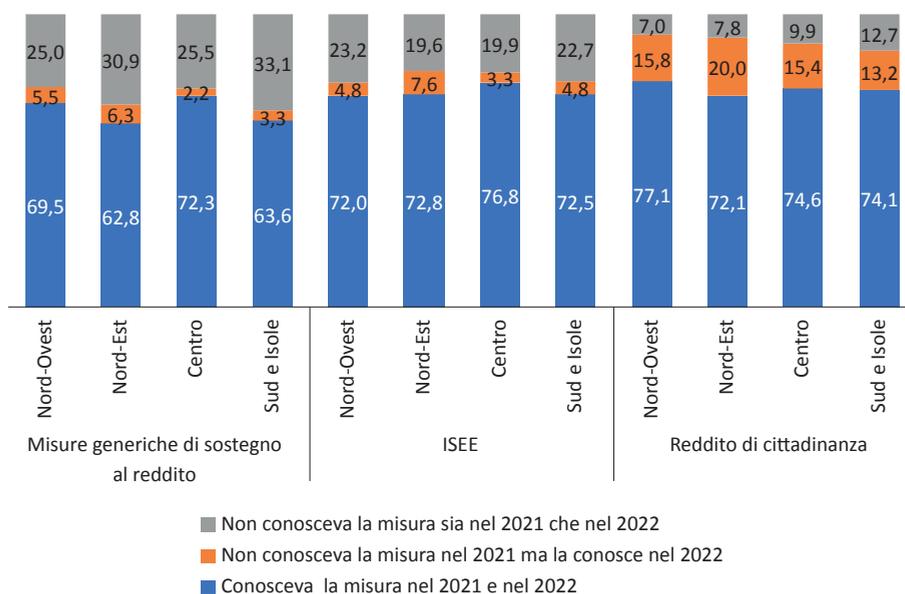
Figura 8.13 Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per condizione occupazionale, confronto panel 2021-2022 (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

L'analisi longitudinale permette di evidenziare una certa trasversalità tra i territori rispetto alle transizioni relative alla conoscenza delle misure in esame (figura 8.14). Quanto all'ISEE, in linea con il dato nazionale, nelle quattro macroaree analizzate la conoscenza in entrambi gli anni riguarda, con lievi scostamenti territoriali, tre individui su quattro. Sul lato opposto, la non conoscenza in entrambe le rilevazioni, interessa circa un quinto degli individui con una lieve maggior incidenza nel Nord-Ovest che nel Sud e Isole. Come visto in precedenza, coloro che entrano a conoscenza della misura nel 2022 sono una quota minoritaria prossima al 5%. Rispetto alla conoscenza generica di una misura di sostegno al reddito, si registra un maggior grado di non conoscenza rispetto a quanto visto per l'ISEE, specialmente nel Nord-Est e nel Sud e Isole, in cui oltre il 30% degli intervistati rientra in questa categoria. Al contrario, nel Nord-Ovest e specialmente nel Centro Italia, la conoscenza continua di questa misura nei due anni osservati risulta essere più diffusa con quote prossime o superiori al 70%. Anche in questo caso, l'analisi del grado di conoscenza del RdC risulta differenziarsi in positivo rispetto alle precedenti misure. L'incidenza di coloro che entrano a conoscenza del RdC nel 2022 è nettamente più elevata rispetto a quanto visto in precedenza, specialmente nel Nord-Est dove riguarda un individuo su cinque. Questo fenomeno sembra essere meno intenso nel meridione (13,2%), territorio che registra, inoltre, la quota più elevata di coloro non a conoscenza del RdC in entrambi gli anni (oltre il 10%).

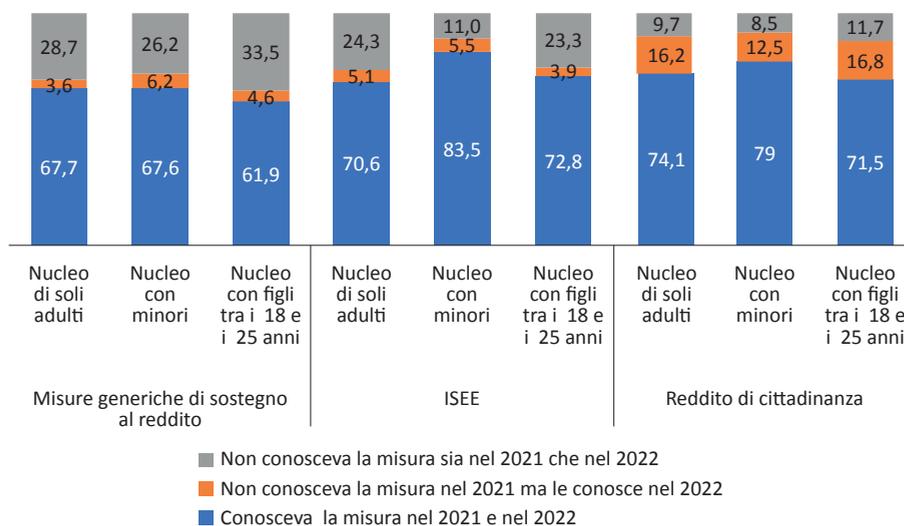
Figura 8.14 Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per area geografica di residenza, confronto panel 2021-2022 (%)*



Nota: *il complemento a 100 deriva dall'esclusione dall'analisi dei valori mancanti e delle risposte non congruenti sul piano longitudinale.
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Approfondendo il tema del rapporto con il territorio, si è guardato alla dimensione del comune di residenza. Le differenze riscontrate rispetto alla conoscenza dell'ISEE e della generica esistenza di misure di sostegno al reddito in Italia, per quanto riguarda le transizioni tra 2021 e 2022 sono minime sia se si guarda al criterio di risiedere o meno in un Comune metropolitano, sia per quanto riguarda la dimensione del Comune. Invece, rispetto alla conoscenza del RdC emerge una potenziale barriera di conoscenza relativa al vivere in comuni di grandi dimensioni e, seppure di minore intensità, in città metropolitane. Mentre infatti nei comuni di medie e piccole dimensioni le quote di coloro che conoscono, o non conoscono, la misura nei due anni considerati è in linea con il dato medio, tra coloro che risiedono in città di grandi dimensioni (100 mila-250 mila abitanti) si registrano importanti scostamenti. In queste realtà, in media, è solo il 68,3% a dichiarare di conoscere la misura, contro il dato medio nazionale del 74,7%, ma soprattutto il 17,3% (rispetto al 9,7% a livello complessivo) risulta non a conoscenza del RdC in entrambi gli anni. Quest'ultimo elemento emerge, più contenuto, anche tra i residenti in aree metropolitane (11,2%).

Figura 8.15 Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per presenza di figli nel nucleo e loro età, confronto panel 2021-2022 (%)*



Nota: *il complemento a 100 deriva dall'esclusione dall'analisi dei valori mancanti e delle risposte non congruenti sul piano longitudinale.
 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, panel 2021-2022

Un potenziale driver positivo che sembra contrastare gli effetti delle asimmetrie informative riguarda la presenza di figli minori nel nucleo (figura 8.15). I dati indicano che, al netto della conoscenza generica di misure di supporto al reddito, nelle altre due misure in esame, chi ha figli minori presenta una conoscenza più diffusa in entrambi gli anni, raggiungendo addirittura quote prossime o superiori all'80%. Mentre questo dato risulta non particolarmente sorprendente per quanto riguarda l'ISEE, in quanto tale strumento rappresenta il primario criterio di accesso, non solo per l'Assegno unico e universale, ma anche per i diversi servizi per l'infanzia, colpisce comunque l'elevato dato relativo al RdC in quanto misura non direttamente collegabile alla presenza di minori nel nucleo.

Le evidenze presentate sembrano indicare che una considerevole quota della popolazione risulta essere esposta a importanti asimmetrie informative rispetto a tre principali misure sociali italiane. Tale tratto è più marcato tra coloro potenzialmente più vulnerabili, come ad esempio la popolazione inattiva o coloro residenti al Sud o nelle Isole. Questo aspetto però non interessa il grado di conoscenza del RdC che negli ultimi anni è stato interessato da una forte attenzione mediatica. I dati

indicano che, al contrario delle altre due misure osservate, le quote di incremento di conoscenza del RdC tra gli anni sono significative e trasversali alle varie caratteristiche considerate. Si conferma quindi la necessità di sviluppare campagne informative mirate e attività di *outreaching* delle categorie di popolazione più deboli.

8.4 L'Assegno unico e universale: le opinioni espresse

L'Assegno unico e universale (d'ora in poi AUU), istituito dal decreto legislativo n. 230 del 21 dicembre 2021 in attuazione della legge n. 46/2021 (Family Act), è un sostegno economico alle famiglie attribuito ai nuclei familiari su base mensile per ogni figlio dal 7° mese di gravidanza fino al compimento dei 21 anni e senza limiti di età per i figli disabili. Entrato in vigore nel marzo 2022, rappresenta una modalità nuova di concepire ed erogare i trasferimenti alle famiglie in Italia, istituito con l'obiettivo di favorire la natalità, sostenere la genitorialità promuovendo l'occupazione soprattutto quella femminile. Esso implica l'introduzione di una serie di innovazioni sostanziali e attua una radicale razionalizzazione degli istituti di trasferimento dedicati alle famiglie con figli, andando a sostituire con una unica misura l'assegno al nucleo familiare di carattere categoriale e le detrazioni fiscali per i carichi familiari nell'ambito dell'Irpef¹².

L'AUU può essere richiesto dai nuclei familiari con figli a carico, indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori richiedenti e senza limite massimo di reddito. Esso può essere erogato anche agli stranieri, non solo ai lungo soggiornanti, ma anche a coloro che lavorano in Italia a fronte di un contratto di lavoro di almeno sei mesi. Tra i destinatari della misura sono dunque inclusi anche i lavoratori e le lavoratrici autonome e gli incapienti fiscali, precedentemente esclusi dall'attribuzione dell'assegno per il nucleo familiare. Si tratta pertanto di una misura di carattere universale e non selettiva che prevede l'erogazione di un trasferimento minimo per ogni figlio, fondato su un principio di universalismo orizzontale, indipendentemente dalla condizione economica della famiglia, per poi implementare l'importo dell'assegno sulla base dell'indicatore ISEE, attuando un principio di universalismo di tipo verticale, vale a dire mutuato sulla base della condizione economica familiare specifica e, dunque, con un importo variabile inversamente al reddito¹³.

¹² Bonus economico alla nascita o all'adozione, l'Assegno di natalità (conosciuto anche come Bonus bebè), l'Assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli, gli assegni familiari e le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni (fatto salvo il Bonus asilo nido).

¹³ L'assegno è erogato dall'Inps e viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 40 mila euro.

La misura prevede inoltre l'erogazione di un importo maggiorato in caso di figli a carico con disabilità, di madri di età inferiore ai 21 anni, di nuclei familiari numerosi (dal terzo figlio in poi), in presenza di entrambi i genitori occupati e di nuclei familiari con ISEE inferiore ai 25 mila euro ¹⁴.

Nell'edizione 2022 dell'Indagine Inapp-PLUS è stato inserito un quesito finalizzato a raccogliere le valutazioni su diversi aspetti riguardanti l'istituzione di questa nuova misura di sostegno economico rivolta alle famiglie.

Le analisi restituiscono una fotografia delle opinioni sull'introduzione dell'AUU, dalla quale emerge un quadro di generale favore verso la misura novellata. Infatti, si osserva una diffusa preferenza dell'AUU rispetto ai precedenti trasferimenti monetari a favore delle famiglie, rilevato nel 61,5% dei casi, rispetto al 38,5% che dichiara invece di preferire gli strumenti e le modalità di erogazione precedenti. Interessante sembra anche il dato relativo alla quota di persone che dichiara di non conoscere la misura, che risulta tuttavia particolarmente contenuta, con un valore pari all'1,6% del totale degli individui con figli. Ciò può essere considerato indicativo di un adeguato livello di raggiungimento della platea dei potenziali destinatari della misura.

La tabella 8.2 riporta, per ciascuna opzione di risposta, il dato relativo all'accordo dichiarato rispetto all'introduzione dell'AUU, agli obiettivi che intende perseguire e alle sue specifiche caratteristiche attuative.

Tabella 8.2 Opinioni sull'introduzione dell'Assegno unico e universale (%)

	Si	No	Totale
Preferivo i vecchi trasferimenti a favore delle famiglie	38,5	61,5	100,0
Lo ritengo migliore perché proporzionato al reddito ISEE	44,7	55,3	100,0
Gli importi erogati sono troppo bassi considerato il costo dei figli	53,1	46,9	100,0
È insufficiente per aumentare la natalità	46,2	53,8	100,0
Dovrebbe essere destinato solo alle famiglie con redditi bassi	42,9	57,1	100,0

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

¹⁴ Più nel dettaglio, la legge prevede l'aumento del 50% della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno quattro figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo; l'aumento del 50% dell'assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro; l'aumento del 50% dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce ISEE di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a un anno.

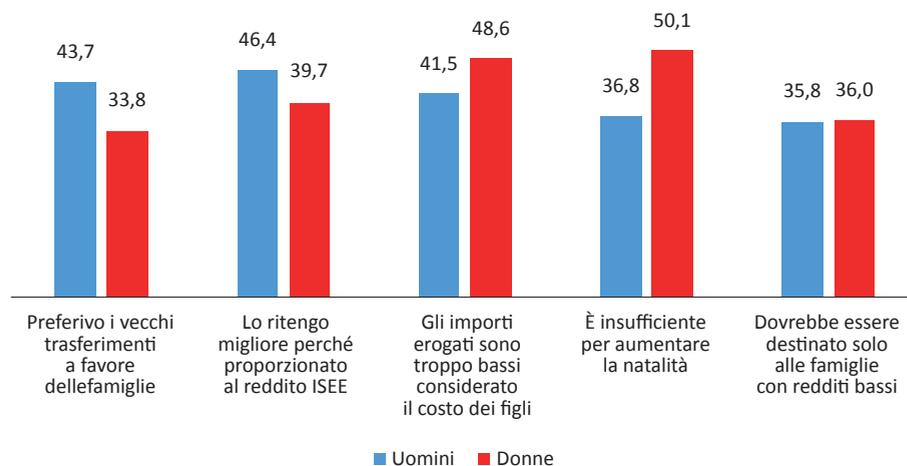
In generale, rispetto all'obiettivo di incrementare la natalità, la maggioranza delle persone ritiene che tale misura sia adeguata (53,8%), sebbene si registri comunque uno scarto contenuto con la quota di persone che invece la ritengono non sufficiente (pari al 46,2%). Tuttavia, va notato come tra gli elementi che caratterizzano la misura, gli importi erogati siano considerati troppo bassi per sopperire ai costi legati alle esigenze e alle attività dei figli: l'accordo su tale opinione è espresso dal 53,1% della popolazione, in modo un po' più marcato nel caso degli uomini (55,2%) rispetto alle donne (51%). Anche per quanto riguarda il carattere redistributivo della misura, la cui erogazione è in parte quantificata sulla base dell'indicatore ISEE, la maggior parte della popolazione (55,3%) propende per non considerare tale aspetto migliorativo rispetto ai precedenti strumenti. Inoltre, è interessante notare che il 57,1% non ritiene che questa misura debba essere rivolta solo alle famiglie che dispongono di redditi bassi e, dunque, esprime consenso per l'impostazione universalistica della misura.

Inoltre, con riferimento alla popolazione obiettivo complessiva, il numero dei figli presenti nel nucleo familiare non sembra influenzare direttamente il grado di apprezzamento dichiarato per la nuova misura, anzi tale apprezzamento decresce al crescere della prole (dal 65,8% per i nuclei con un solo figlio, passando per il 59,6% di chi ne ha due, sino al 59,2% di chi ha tre o più figli). Si rileva quindi un apprezzamento inferiore tra coloro che hanno tre o più figli pur a fronte di criteri che garantiscono la maggiorazione dell'importo base in presenza di ogni figlio successivo al secondo¹⁵. Tali evidenze sembrano indicare dunque come l'attenzione e l'investimento della misura sulle famiglie numerose non sembri da queste essere particolarmente contraccambiato in termini di favore espresso. L'apprezzamento invece mostrato dai nuclei con un solo figlio potrebbe essere considerato quale elemento con potenzialità positive rispetto al quadro delle criticità che segnano le scelte di fecondità, laddove il fulcro dell'incertezza decisionale si concentra proprio nel passaggio tra l'averne un solo figlio e la scelta di averne un secondo. Meritano un approfondimento le opinioni espresse dai nuclei monogenitoriali, che in ragione della significativa difficoltà nel far fronte alle esigenze di cura dei figli e ai costi a esse collegati, presentano una maggiore fragilità nel mercato del lavoro e un maggior rischio di scivolare in condizione di povertà. In questo caso, la disaggregazione dei dati per genere assume un valore specifico in ragione della forte femminilizzazione nella composizione dei nuclei familiari monogenitoriali. In generale, si osserva come la maggioranza delle madri nell'ambito di tali nuclei

¹⁵ Per ogni figlio successivo al secondo, è prevista una maggiorazione dell'importo base dell'assegno (fra euro 50/mese ed euro 175/mese) che può variare da euro 15/mese a euro 85/mese in base all'ISEE. Con 4 o più figli a carico, è riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari a euro 100/mese per nucleo familiare.

esprima apprezzamento per l'AUU, nella misura del 66,2%, a fronte del 33,8% che dichiara preferenza per i precedenti trasferimenti (figura 8.16). Inoltre, più nel dettaglio, una quota pari al 39,7% delle donne e al 46,4% degli uomini ritiene l'AUU migliore alle misure precedenti perché parametrato all'indicatore ISEE. Rispetto all'adeguatezza degli importi erogati, emerge poi una quota di giudizio critico più alta per le donne (48,6%) rispetto agli uomini (41,5%). Infine, si noti come in relazione all'incremento della natalità, mentre poco più della metà delle donne (50,1%) ritenga la misura insufficiente per il perseguimento di tale obiettivo, nel caso degli uomini tale quota risulta marcatamente inferiore, attestandosi al 36,8%.

Figura 8.16 Accordo espresso dai nuclei monogenitoriali sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per genere (%)



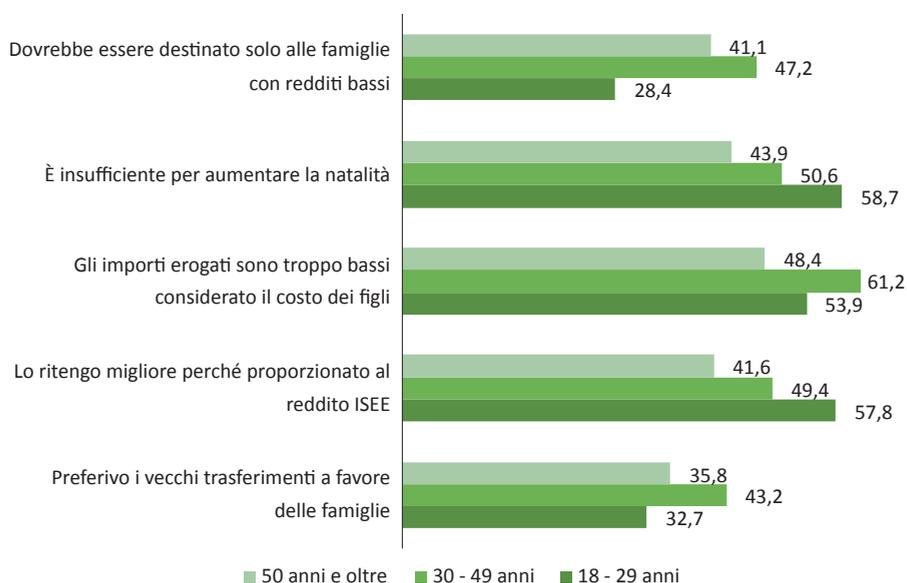
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Al fine di approfondire la lettura delle opinioni sull'AUU, sono presentate alcune analisi che disaggregano le informazioni rispetto all'età, all'area geografica di residenza e all'inquadramento contrattuale.

Dall'articolazione per fasce di età, in generale, si osserva come le persone più giovani dichiarino un consistente apprezzamento per la caratteristica dell'AUU di essere proporzionato al reddito ISEE, laddove il 57,8% di coloro che ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni dichiara di preferirlo proprio in ragione di questo specifico elemento (figura 8.17). Se si considera l'aspetto relativo agli importi erogati, l'elemento di maggiore insoddisfazione emerge nella popolazione in età compresa tra i 30 e i 49 anni, con una quota pari al 61,2% di persone che considerano tali importi non adeguati a quelli che sono gli effettivi costi sostenuti per le esigenze e le attività

dei figli. La stessa insoddisfazione viene espressa dal 53,9% di coloro in età 18-29 anni e da poco meno della metà di coloro che hanno 50 o più anni (48,4%). Nella fascia di età 18-29 anni e in quella 30-49 sono inoltre in maggioranza coloro che non ritengono l'AUU sufficiente per rispondere ai suoi obiettivi di incremento della natalità, con un valore percentuale in questo caso pari al 58,7% nella prima fascia e 50,6% per la seconda: si tratta delle fasce di età a cui corrispondono fasi della vita in cui generalmente si collocano gli eventi della genitorialità. Infine, si noti come l'idea che l'AUU debba essere destinato alle sole famiglie con redditi bassi sia condivisa solo dal 28,4% nella fascia di età 18-29 e da poco meno della metà delle persone con 30 o più anni (47,2%).

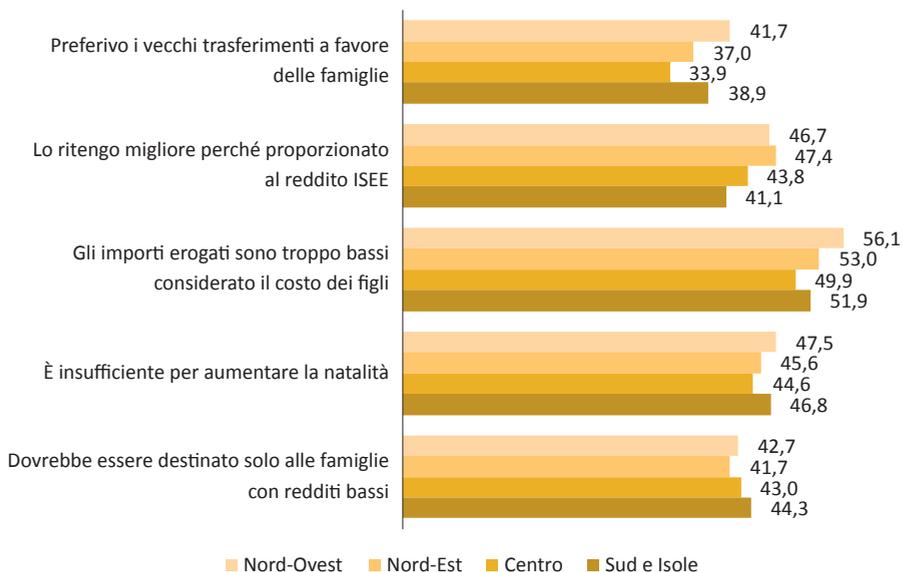
Figura 8.17 Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per classe di età (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Infine, anche considerando la collocazione geografica, si conferma un generale favore per l'AUU rispetto alle misure precedenti, con alcune seppur lievi differenze (figura 8.18). Nel Nord-Ovest sembrano preferire di più, rispetto agli altri raggruppamenti territoriali, i vecchi trasferimenti (41,7%) e in quest'area si è anche più critici rispetto al fatto che si ritiene la misura non adeguata dal punto di vista degli importi erogati (56,1%). Similmente, al Sud e nelle Isole si registra la quota minore di coloro che ritengono la misura migliore in quanto proporzionata al valore dell'ISEE.

Figura 8.18 Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per area geografica (%)

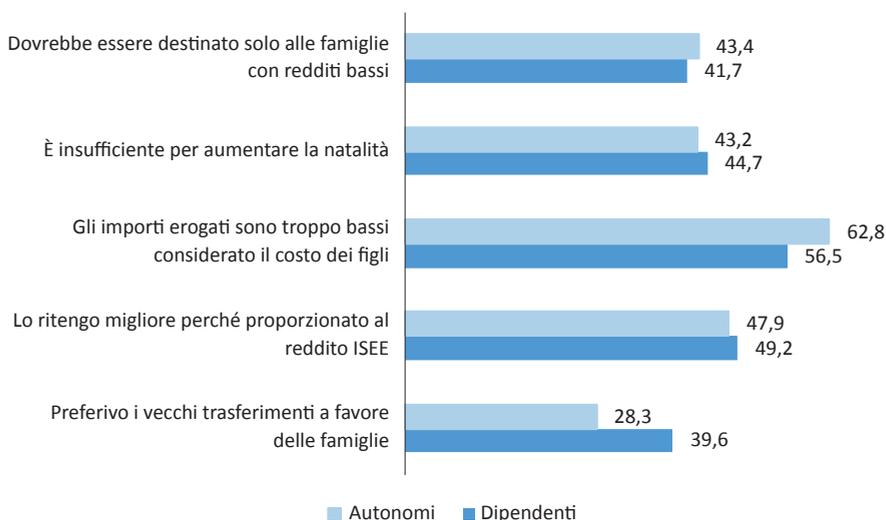


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

La considerazione dello status occupazionale e dell'inquadramento contrattuale mette in luce due condizioni nelle quali si verificano le maggiori polarizzazioni delle opinioni espresse sull'AUU. Infatti, rispetto alla condizione occupazionale, il 60,1% degli occupati, il 69,5% dei soggetti in cerca di occupazione e il 62,7% degli inattivi dichiara di preferire l'AUU rispetto ai vecchi trasferimenti.

Sul fronte dell'inquadramento contrattuale emerge una netta preferenza, pari all'71,7% (solo il 28,3% preferisce i vecchi trasferimenti), per il nuovo strumento da parte dei lavoratori autonomi (figura 8.19). Tale favore è chiaramente riferibile all'estensione della misura a questa categoria, precedentemente esclusa dalla platea dei beneficiari dei vecchi trasferimenti, ma anche attribuibile a un approccio che considera i figli quali principali soggetti della policy, ponendoli dunque al centro delle politiche familiari. Più nel dettaglio, per quanto concerne le caratteristiche della misura stessa, possiamo notare un giudizio più critico da parte degli autonomi relativamente agli importi erogati: circa il 63% li ritiene troppo bassi considerato i costi per il mantenimento dei figli.

Figura 8.19 Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per inquadramento contrattuale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Le evidenze sembrano convergere quindi su un apprezzamento condiviso del nuovo impianto introdotto con l'AUU, specialmente per quanto riguarda il suo tratto universalistico e la sua proporzionalità alle ricchezze familiari. Al contempo però, alcune criticità sembrano prevalere nella lettura della misura da parte delle famiglie italiane. Da un lato, sul piano individuale, emerge una non piena soddisfazione rispetto alla fattiva capacità di supporto economico garantito dalla misura in relazione agli effettivi costi sostenuti per le esigenze e le attività dei figli. Dall'altro lato, in ottica sistemica, la misura non viene letta come uno strumento pienamente incisivo per contrastare il critico problema dell'inverno demografico che caratterizza l'Italia ormai da decenni.

Bibliografia

- D'Amore F. (2022), Firma digitale, la guida tecnica completa: tutti gli aspetti matematici le applicazioni, *AgendaDigitale.eu*, 1 agosto
- De Angelis M., Marucci M. (2023), Misure contro la povertà: c'è chi ne ha diritto, ma non lo sa, *Lavoce.info*, 2 maggio
- 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), *Italian Economic Journal*, 9, pp.425-444 <<https://doi.org/10.1007/s40797-022-00190-7>>
- Dessauer F. (1945), *Filosofia della tecnica*, Brescia, Morcelliana
- Ellul J. (1969), *La tecnica Rischio del secolo*, Milano, Giuffrè
- Fineman S. (2014), *Age Matters*, *Organization Studies*, 35, n.11, pp.1719-1723
- Guzzo A., Paliotta A.P. (2021), *Spid, come cambia l'accreditamento dei gestori: gli ultimi puntelli legislativi*, *AgendaDigitale.eu*, 21 dicembre
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Istat (2023), *Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Mannheim K. (1928), *Das Problem der Generationen*, tr. 1952, *The Problem of Generations*, in Kecskemeti P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge. Collected Works*, v.5, New York, Routledge, pp.276-322
- Paliotta A.P. (2023a), L'Ucraina diventa un modello per la guerra delle informazioni grazie alla mobilitazione totale dei cittadini, *Red Hot Cyber.com*, 14 marzo
- Paliotta A.P. (2023b), Le teorie del complotto sui social media: perché si diffondono, come contrastarle, *AgendaDigitale.eu*, 2 agosto
- Paliotta A.P. (2022), Spid verso la cancellazione? 5 riflessioni utili nella querelle sull'identità digitale, *IlSussidiario.net*, 22 dicembre
- Paliotta A.P. (2021), SPID & CO. La sfida dell'identità digitale Ue ai modelli di Usa e Cina, *IlSussidiario.net*, 21 ottobre
- Rifkin J. (2000), *The Age of Access. The New Culture of Hypercapitalism. Where All of Life is a Paid-for Experience*, London, Penguin

9. Pandemia ed effetti su salute percepita e senso di solitudine

Il 5 maggio 2023 la World Health Organization (WHO) ha ufficialmente dichiarato la fine dell'emergenza sanitaria scoppiata, in termini ufficiali, l'11 marzo 2020, con la dichiarazione di inizio pandemia. In questo lasso di tempo il virus ha causato, secondo le stime WHO, circa 20 milioni di decessi e numerose altre problematiche sociali. Si tratta di date che vanno interpretate correttamente e certo non coincidono con l'esordio e la fine della circolazione del virus Sars-Covid-19. I primi casi di quella che all'epoca veniva denominata "polmonite ad eziologia ignota" sono datati 31 dicembre 2019 e dalla data di fine dell'emergenza sanitaria al 23 giugno 2023 sono stati comunque registrati in Italia 80.477 nuovi casi e 814 decessi.

Nel nostro Paese l'impatto della pandemia è stato devastante dal punto di vista della mortalità e della morbosità (al 23 giugno 2023 si contano 25,9 milioni di contagi accertati, 190.782 decessi e 1,1 milioni di giornate di degenza in terapia intensiva e 12,5 mln giornate di degenze ordinarie), ma ha avuto dei riflessi inattesi sulla salute percepita.

Nel primo anno della pandemia si era registrato infatti un forte incremento della quota di persone che dichiaravano una buona salute, riconducibile alla forte sensibilità dell'indicatore del World Health Organization (WHO) sulla 'salute percepita' nei contesti di emergenza sanitaria. Questo fenomeno si è evidenziato anche in altri Paesi. Nel 2022 si è osservata una lieve flessione della percentuale di coloro che hanno dichiarato una buona salute (dal 71,1% al 70,2%) in particolare nelle donne anziane e soprattutto gli uomini over 74enni (Istat 2023).

Questa tendenza è confermata da uno studio condotto in Emilia-Romagna sulla popolazione italiana tra i 18 e i 64 anni all'interno della sorveglianza PASSI¹ che nel 2021 ha inserito un modulo ad hoc per indagare gli effetti del Covid-19. In tale studio si evidenziava un aumento costante della percezione positiva del proprio stato di salute negli ultimi 10 anni, con un incremento più evidente proprio nel

¹ La sorveglianza PASSI (Progressi delle aziende sanitarie per la salute in Italia) è stata avviata nel 2006 dall'Istituto superiore di sanità con l'obiettivo di effettuare un monitoraggio a 360 gradi sullo stato di salute della popolazione adulta italiana.

2020 e nel 2021. Lo stesso fenomeno è stato osservato anche tra gli ultra 64enni all'interno della sorveglianza 'PASSI d'argento' in cui si notava un aumento della prevalenza di persone che dichiaravano di stare bene o molto bene nel 2020 e 2021 rispetto agli anni precedenti (Regione Emilia-Romagna 2023).

Diverso il discorso per ciò che riguarda l'impatto della pandemia sulla salute mentale. In un rapporto del WHO basato sulla revisione complessiva dei dati sull'impatto del Covid-19 sulla salute mentale e sui servizi di salute mentale è emerso che nel primo anno di pandemia vi è stato un aumento a livello globale di circa il 25% della prevalenza di ansia e depressione (WHO 2022). In Italia nel 2020 il consumo di antidepressivi è aumentato in tutte le regioni rispetto al 2019, con il più alto incremento in Umbria e il più basso nella P.A. di Bolzano (Osservatorio sulla salute nelle regioni 2022). Parallelamente, si è osservato un elevato numero di accessi ai servizi di salute mentale (Prina *et al.* 2022). I più colpiti sono stati i giovani adulti, come testimoniato da uno studio condotto dall'Istituto superiore di sanità nel corso del 2020, dove sono stati indagati i sintomi di depressione durante le fasi di lockdown (Gigantesco *et al.* 2022). L'impatto della pandemia sulla salute mentale è dipeso da diversi fattori: coloro che si sono ammalati di Covid hanno un rischio maggiore di presentare disturbi ansiosi, depressivi e stress correlati e di utilizzare ansiolitici e antidepressivi. Inoltre, le persone con disturbo mentale hanno un rischio maggiore di essere infettate dal Covid e di avere esiti sfavorevoli. Infine, vanno considerati gli effetti sul 'malessere' mentale anche su coloro che non si sono ammalati di Covid.

L'Indagine Inapp-PLUS 2022 ha permesso di analizzare l'impatto del Covid-19 sulla percezione dello stato di salute degli italiani. Il questionario, oltre a una domanda sul giudizio complessivo prevedeva alcuni quesiti mirati sugli effetti della pandemia sulla salute: il primo teso a rilevare l'eventuale peggioramento; il secondo chiedeva di specificare quale aspetto della propria salute si riteneva fosse peggiorato; un'ulteriore domanda era finalizzata a conoscere l'impatto sulla salute psicologica, in particolare il senso di solitudine, attraverso tre diverse dimensioni che riguardavano il sentirsi solo, l'aver perso la socialità e il sentirsi isolato.

Nel questionario non era prevista una domanda che rilevasse se, quando e con quale intensità l'intervistato fosse stato contagiato dal Covid-19. Pertanto, non è stato possibile associare il peggioramento dello stato di salute con il contagio. Va tenuto presente che il Covid-19, oltre agli effetti acuti, ha prodotto nel 10% delle persone una sintomatologia protratta nota come long-Covid (Floridia *et al.* 2022), caratterizzata da fatica persistente, stanchezza eccessiva, debolezza muscolare, dolori diffusi e peggioramento dello stato di salute percepito (ISS 2021), colpendo in misura maggiore le donne, chi ha un'età avanzata, chi è obeso o sovrappeso e chi è stato ospedalizzato per Covid-19.

9.1 Effetti sulla salute percepita

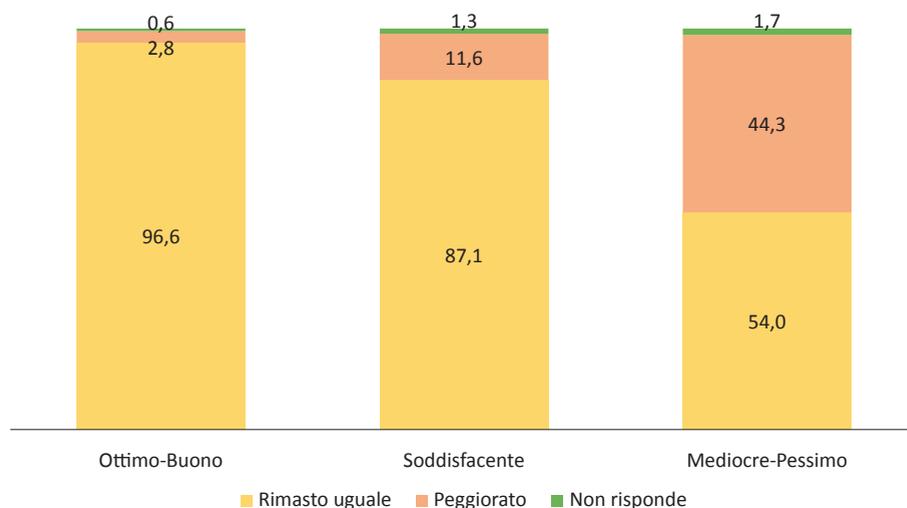
Nell'indagare il peggioramento dello stato di salute a seguito della pandemia l'attenzione è stata posta sui gruppi di popolazione che, dai dati della letteratura scientifica, ne hanno maggiormente risentito: le donne, i giovani adulti tra i 30 e 44 anni e gli anziani. Sono stati presi in considerazione, inoltre, l'area di residenza e lo status occupazionale.

Il peggioramento dello stato di salute ha riguardato in particolare quella psichica, ci si è quindi focalizzati su coloro che hanno dichiarato un peggioramento con sintomi di ansia o depressione, analizzando congiuntamente l'eventuale variazione della situazione psicologica a seguito della pandemia.

Va considerato che comunque, con l'avanzare dell'età, è naturalmente attesa una riduzione della buona salute percepita, aspetto che si è potuto verificare attraverso i dati panel della stessa Indagine PLUS.

Il 7,3% degli intervistati ritiene che il proprio stato di salute sia peggiorato a seguito della pandemia (stimati in 3 mln di individui). A evidenziare un peggioramento sono in larga parte coloro che già percepiscono un cattivo stato di salute (mediocre o pessimo) (figura 9.1).

Figura 9.1 Cambiamenti dello stato di salute percepito a seguito della pandemia (%)

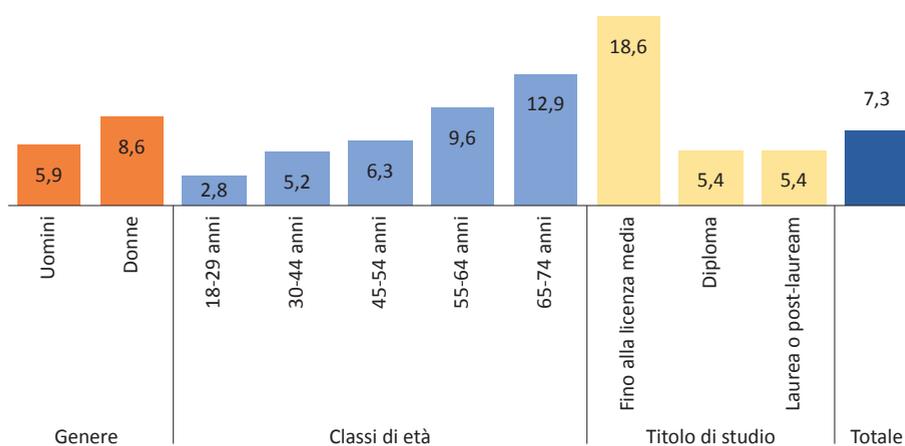


Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Se osserviamo come si è modificato lo stato di salute rispetto alle principali variabili sociodemografiche si evidenziano interessanti relazioni (figure 9.2 e 9.3). Come

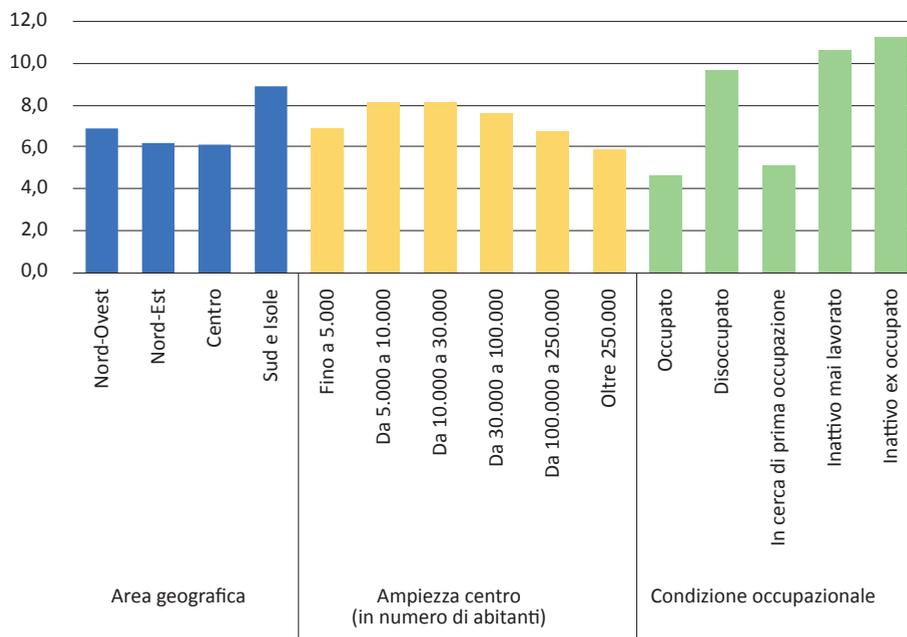
atteso, il peggioramento dello stato di salute cresce all'aumentare dell'età: nella classe 18-29 anni si tratta del 2,8% dei rispondenti, sale al 5,2% nella classe 30-44 anni per arrivare al 12,9% nella classe di età più elevata (65-74 anni). Sono le donne ad aver risentito maggiormente della pandemia in termini di peggioramento dello stato di salute: l'8,6% contro il 5,9% degli uomini. Questo dato può risentire della quota maggiore di donne nella popolazione con età più elevata; tuttavia, analizzando la percentuale di peggioramento nelle donne e negli uomini per classe di età si nota come sia pressoché costante lo svantaggio delle prime nell'ordine del 50% in eccesso, con quote più basse nella classe di età 45-55 anni, più elevate nella classe 30-44 anni. Considerando lo status occupazionale, si nota come siano stati gli inattivi e i disoccupati ad aver risentito maggiormente del periodo pandemico con una quota di persone con salute peggiorata (rispettivamente 10,6% e 9,7%) significativamente maggiore rispetto agli occupati (4,6%). Percentuali più elevate si rilevano tra i pensionati (11,2%), condizione in cui gioca però un ruolo rilevante il fattore età. Dal punto di vista geografico, sono le aree del Sud e delle Isole a presentare le percentuali più elevate di persone con salute in peggioramento (circa il 9%), contro quote tra il 6% e il 7% del Centro-Nord. Anche la dimensione del Comune di residenza sembra avere una certa relazione con il peggioramento dello stato di salute, con situazioni più sfavorevoli osservabili al decrescere dell'ampiezza dei Comuni. Su questo aspetto va tenuto conto che l'età media dei residenti dei Comuni più piccoli tende ad essere più elevata e ciò può influenzare questo dato.

Figura 9.2 Peggioramento dello stato di salute percepito a seguito della pandemia, per genere, classi d'età e titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Figura 9.3 Peggioramento dello stato di salute percepito a seguito della pandemia, per area geografica, ampiezza centro (in numero di abitanti) e condizione occupazionale (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Come anticipato, con l'avanzare dell'età il peggioramento dello stato di salute è un fenomeno atteso. Considerando che la domanda relativa al peggioramento dello stato di salute 'a seguito della pandemia' è stata posta nei mesi tra aprile e settembre del 2022, verosimilmente il riferimento per misurare il peggioramento è il periodo subito precedente la pandemia, quindi l'anno 2019. Per poter comprendere se il peggioramento osservato in questo lasso di tempo è maggiore rispetto a quanto ci si possa attendere in un periodo non interessato da particolari eventi, abbiamo confrontato il dato osservato nel periodo 2019-2022 con un periodo precedente (sempre considerando un lasso di tre anni). Abbiamo preso quindi come riferimento il panel dell'Indagine PLUS intervistato nel 2011 e poi re-intervistato tre anni più tardi, nel 2014, e calcolato la quota di soggetti che avevano dichiarato una salute buona o molto buona nel 2011 e che, reintervistati nel 2014, dichiaravano una salute peggiore. Confrontando le percentuali di coloro che hanno dichiarato un peggioramento dello stato di salute nel periodo pandemico con quelle riferite alla popolazione panel del periodo 2011-2014, scopriamo che sono le classi di età più giovani ad aver risentito di più della pandemia: infatti le percentuali osservate

nel post-pandemia, sebbene in termini assoluti più basse rispetto alle altre classi di età, sono risultate tre volte più alte dei pari età nella classe 18-24 del periodo 2011-2014 e 1,5 volte più elevate nella classe 25-34, mentre nelle altre classi di età il peggioramento della salute percepita nel triennio non è diverso da quello atteso sulla base del triennio 2011-2014 (tabella 9.1)

Tabella 9.1 Peggioramento dello stato di salute percepito dopo tre anni, raffronto delle coorti 2011-2014 e 2019-2022 post pandemia (% e v.a.)

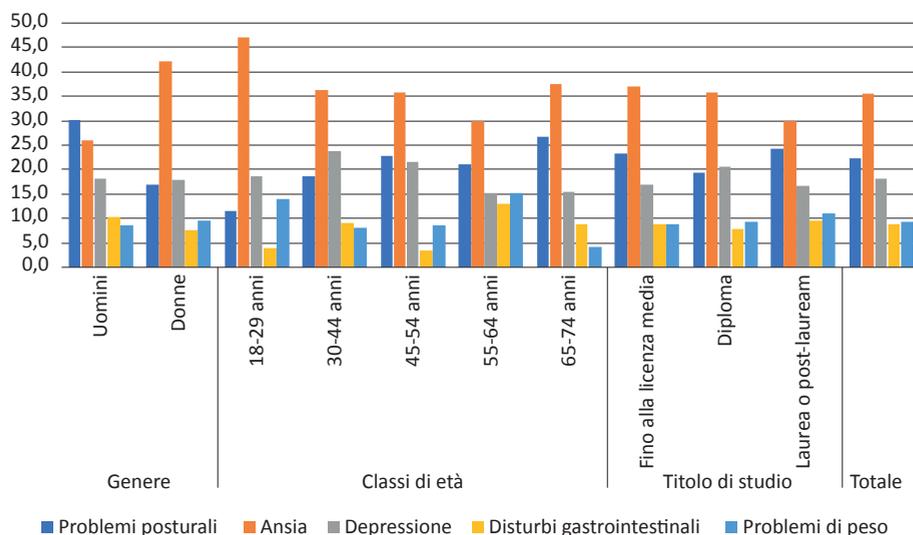
		Variazione % 2014-2011 (a)	Variazione % 2019-2022 (b)	Rapporto (b)/(a)
Classe di età	18-24	0,7	2,5	3,5
	25-34	2,5	3,6	1,4
	35-44	5,9	5,8	1,0
	45-54	7,1	6,3	0,9
	55-64	9,0	9,6	1,1

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022 e panel 2011-2014

Per approfondire gli effetti della pandemia sulla salute degli individui, le analisi che seguono presentano il dettaglio relativo ai singoli aspetti su cui gli individui percepiscono un peggioramento che l'Indagine PLUS ha investigato, chiedendo quale dei seguenti problemi di salute fosse la ragione del peggioramento: problemi posturali, ansia, depressione, disturbi gastrointestinali, problemi di peso o altro. Tra coloro che percepiscono un peggioramento dello stato di salute più della metà lo attribuisce ad ansia e depressione, quasi il 10% invece lamenta problemi di peso e il 22% problemi posturali (figura 9.4). I giovani e gli adulti hanno segnalato in prevalenza problemi di ansia e depressione come aspetto principale su cui ha inciso il peggioramento della salute percepita nel periodo pandemico; mentre tra gli ultra 55enni altre cause, come problemi posturali e disturbi gastrointestinali, hanno avuto un peso di maggior rilievo.

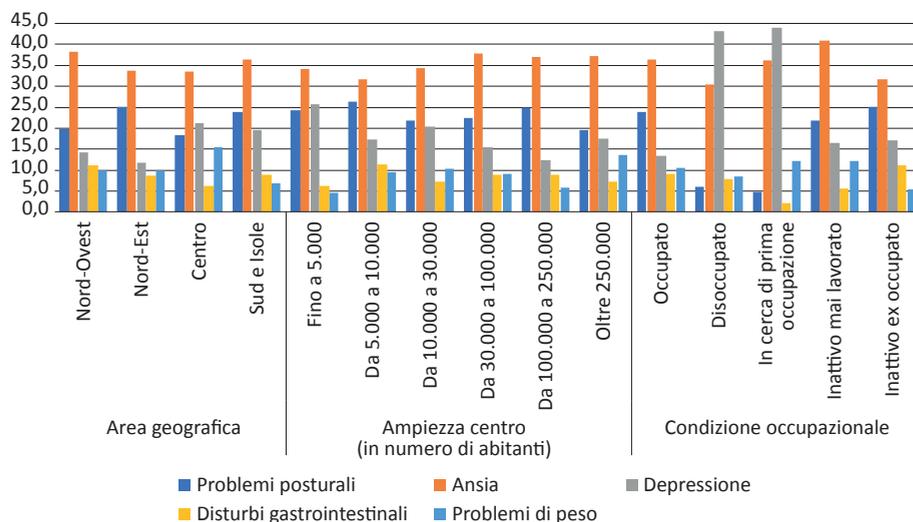
La depressione e l'ansia sono le condizioni prevalenti tra le persone disoccupate e in cerca di prima occupazione la cui salute è peggiorata a seguito della pandemia, mentre tra gli occupati e i pensionati si riscontrano quote maggiori di problemi posturali. Le differenze in termini geografici dei problemi di salute dichiarati sono piuttosto contenute, spiccano le quote attorno al 20% di persone che indicano la depressione come causa prevalente dello stato di salute peggiorato nel periodo pandemico tra i residenti al Centro e al Sud, e nei piccoli comuni, mentre nei grandi comuni sono prevalenti coloro che dichiarano stati d'ansia (figura 9.5)

Figura 9.4 Conseguenze della pandemia su alcuni aspetti della salute, per genere, classi d'età e titolo di studio (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

Figura 9.5 Conseguenze della pandemia su alcuni aspetti della salute, per area geografica, ampiezza del centro (in numero di abitanti) e condizione occupazionale (%)



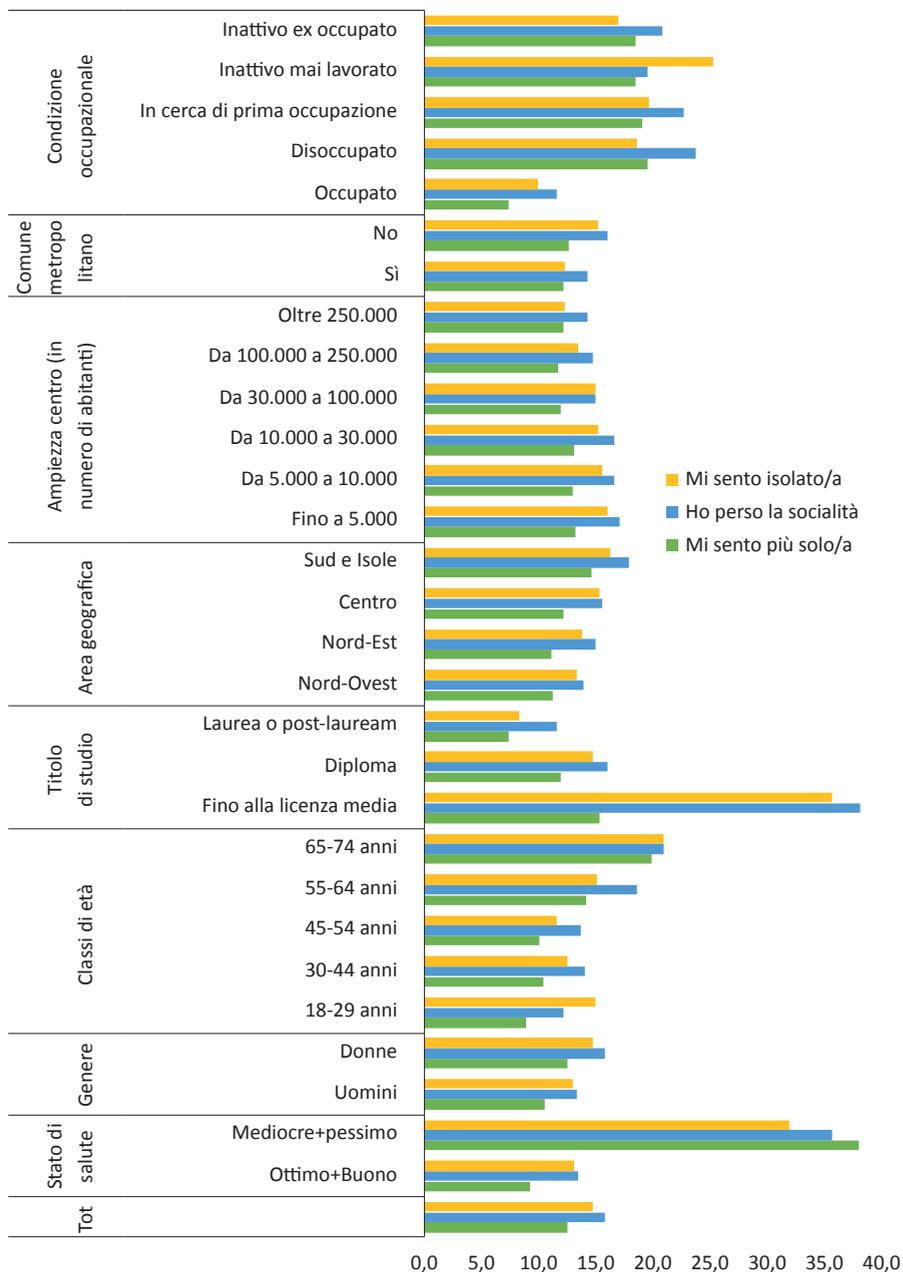
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

9.2 Effetti sul senso di solitudine

La pandemia, come visto, ha avuto conseguenze su disturbi di diversa natura, ma è interessante soffermarsi anche sulla lettura dei cambiamenti di natura psicologica che ha prodotto. Per quel che riguarda il senso di solitudine a seguito della pandemia, circa il 15% dei rispondenti ha risposto di sentirsi isolato e di aver perso la socialità (figura 9.6). Il fenomeno aumenta con il crescere dell'età passando da circa il 10% dei più giovani a circa il 20% dei più anziani, ma con la sensazione di isolamento che raggiunge percentuali elevate (il 15%) proprio tra i più giovani (18-29 anni). A soffrire maggiormente di solitudine, nei diversi aspetti indagati, sono sempre più le donne, con uno scarto di circa il 4% rispetto agli uomini, e le persone con bassa istruzione. Analoga situazione si riscontra a livello geografico nelle regioni del Sud, con uno scarto di circa tre punti percentuali rispetto a quelle del Nord-Ovest, e nei piccoli comuni. Se gli occupati sembrano essere più protetti rispetto al senso di solitudine sofferto a seguito della pandemia, sono i disoccupati e coloro in cerca di occupazione ad aver perso più di frequente la socialità e gli inattivi che non hanno mai lavorato a sentirsi più isolati.

Per una corretta interpretazione dei dati è utile ricordare qual era la situazione delle restrizioni al tempo delle interviste, vale a dire tra aprile e settembre 2022. A partire dal 1° aprile 2022 cessa lo stato d'emergenza. La legge non prevede più la quarantena per i contatti stretti di positivi, mentre decade l'obbligo di certificazione verde per accedere a negozi, uffici pubblici, mezzi di trasporto, musei, biblioteche e alberghi. La possibilità di ricorrere al lavoro agile viene prorogato e sempre a partire dal 1° aprile, non viene più applicata la classificazione delle regioni italiane in diversi scenari di rischio e decade il distanziamento sociale, con il ritorno alla capienza piena in tutti i luoghi al chiuso e all'aperto. A partire dal 1° maggio 2022 decade l'obbligo di indossare le mascherine, fatta eccezione per mezzi di trasporto, teatri, cinema, eventi sportivi al chiuso e strutture sanitarie, dove resta l'obbligo di mascherina FFP2 fino al 15 giugno, e l'obbligo di mascherina anche chirurgica nelle scuole fino alla fine dell'anno scolastico. Si tratta quindi di un quadro segnato da un graduale ritorno alla normalità, in cui però l'epidemia faceva sentire ancora i suoi effetti con i 130 morti giornalieri del 2022 ed era ancora vivo il ricordo dei terribili giorni di chiusura totale del 2020 e le drastiche misure di restrizione della primavera del 2021.

Figura 9.6 Conseguenze della pandemia su isolamento, socialità e solitudine, per alcune variabili sociodemografiche (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2022

I dati dell'Indagine Inapp-PLUS confermano quanto descritto nella letteratura scientifica: gli effetti maggiori della pandemia hanno riguardato la salute mentale (ansia e depressione) ed hanno colpito maggiormente i giovani adulti e le donne. È stata verosimilmente soprattutto la sensazione di incontrollabilità e imprevedibilità della pandemia ad aver alimentato i problemi di salute mentale (Sibley *et al.* 2020) con un crescente aumento di depressione e ansia associato alle misure di restrizione adottate. L'esperienza del Covid-19 non ha indotto una resilienza duratura (Bergeman *et al.* 2021) perché, dopo la prima fase pandemica caratterizzata da episodi di socialità spontanea e di solidarietà, c'è stato un crollo delle condizioni di salute psichica con le successive ondate epidemiche, esacerbate dal timore di nuove chiusure e dalla paura e nell'incertezza di varianti virali sempre nuove. A risentire di più sono state le donne, metà delle quali in coppia e in particolare quelle che hanno perso il lavoro o sono finite in *smart working*, una situazione che le cautelava solo in maniera fittizia dalla solitudine e dall'isolamento (Fiorillo *et al.* 2020). Il senso di solitudine a seguito della pandemia ha colpito gli anziani, procurando gravi danni non solo a quelli rimasti nelle loro abitazioni, ma soprattutto a quelli ricoverati nelle RSA, rimaste a lungo inaccessibili ai familiari. L'isolamento ha interessato in maniera rilevante anche i più giovani, che hanno conosciuto gravi problemi di socialità nel periodo pandemico.

I risultati riportati, tuttavia, devono tener conto di alcuni aspetti potenzialmente distorsivi o confondenti. In primo luogo, la modalità con cui sono state poste le domande (ad es. 'ti senti isolato per effetto della pandemia' oppure 'la tua salute è peggiorata a seguito della pandemia') possono in qualche misura aumentare la quota di risposte positive, per un effetto 'erotetico' della domanda che allude a una risposta positiva. Inoltre, la mancanza dell'informazione relativa allo status rispetto al contagio dell'intervistato (essere o essere stato contagiato) non permette di valutare il potenziale effetto acuto del Covid-19 e protratto del long Covid sullo stato di salute percepito e sulla condizione psicologica del soggetto. L'Indagine Inapp-PLUS ha permesso di indagare simultaneamente diversi aspetti sociodemografici associati agli effetti sulla salute della pandemia, inclusi gli effetti sul senso di solitudine e isolamento sociale, su un ampio campione di intervistati rappresentativi della popolazione, e questo è sicuramente un unicum nel panorama nazionale.

Bibliografia

- Bergeman C.S., Boker S.M., Rose N., Bonanno G.A., Seeman T. (2021), Integrative Science approach to resilience. The Notre dame Study of health and well-being, *Research in Human Development*, 18, n.3, pp.164-80
- Fiorillo A., Sampogna G., Giallonardo V., Del Vecchio V., Luciano M., Albert U., Carmassi C., Carrà G., Cirulli F., Dell'Osso B., Nanni M.G., Pompili M., Sani G., Tortorella A., Volpe U. (2020), Effects of the lockdown on the mental health of the general population during the COVID-19 pandemic in Italy. Results from the COMET collaborative network, *Eur Psychiatry*; 63, n.1, e87, pp.1-11
- Floridia M., Grassi T., Giuliano M., Tiple D., Pricci F., Villa M., Silenzi A., Onder G. (2022), Characteristics of Long-COVID care centers in Italy. A national survey of 124 clinical sites, *Front Public Health*, n.10, 975527 <<https://doi.org/10.3389%2Fpubh.2022.975527>>
- Gigantesco A., Minardi V., Contoli B., Masocco M. (2022), Depressive symptoms among adults in 2018-2019 and during the 2020 COVID-19 pandemic in Italy, *Journal of Affective Disorders*, n.309, pp.1-8
- ISS (2021), *Indicazioni ad interim sui principi di gestione del Long-COVID*, Rapporto ISS COVID-19 n.15, Roma, ISS
- Istat (2023), *Bes 2022. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat
- Osservatorio sulla salute nelle regioni (2022), Rapporto Osservasalute 2021, Roma, Com Edizioni
- Prina E., Tedeschi F., Amadeo F. (2022), COVID-19 impact on utilization of mental health services: analysis of Italian current health data, *Epidemiologia e prevenzione*, 46, n.5-6, pp.393-394
- Regione Emilia-Romagna (2023), PASSI e PASSI d'Argento. Report Modulo Covid-19 Dati 2021. Report di monitoraggio Marzo 2023, Regione Emilia-Romagna
- Sibley C.G., Greaves L.M., Satherley N., Wilson M.S., Overall N.C., Lee C.H.J., Milojev P., Bulbulia J., Osborne D., Milfont T.L., Houkamau C.A., Duck I.M., Vickers-Jones R., Barlow F.K. (2020), Effects of the COVID-19 pandemic and nationwide lockdown on trust, attitudes toward government, and well-being, *American Psychologist*, 75, n.5, pp.618-630
- WHO (2022), Covid-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression-worldwide. Who.int, 2 March

10. Metodologia dell'Indagine campionaria longitudinale PLUS

10.1 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.

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 cinquanta 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 a 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* e *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.

10.2 Piano di campionamento e riporto all'universo

La rilevazione Inapp-PLUS 2022 ha raccolto informazioni su circa 46 mila individui intervistati telefonicamente attraverso un sistema CATI e in assenza di rispondenti *proxy*. Il questionario, di circa 200 domande complessive, è stato sottoposto a 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 (nel 2022 la quota delle interviste panel è pari al 21,5%)².

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 figura 10.1 – 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 a una delle principali caratteristiche dell'Indagine PLUS, quella dell'assenza di rispondenti *proxy*.

Figura 10.1 Variabili di stratificazione campionaria, PLUS 2022

Variabili	Modalità
Regione	Piemonte e Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino A.A., Veneto, Friuli V.G., Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna
Tipo di Comune	Comune metropolitano, Comune non metropolitano
Sesso	Maschi, Femmine
Età in classi	18-24, 25-29, 30-39, 40-49, 50-64, 65-74
Condizione occupazionale	Occupato, In cerca di occupazione, Studente, Pensionato da lavoro, Altro inattivo (casalinga)

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 sottodominio) 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 10.1 PLUS 2022: numerosità nella popolazione di riferimento, numerosità del campione teorico, del campione effettivo, tasso di sondaggio teorico e tasso di sondaggio effettivo (per 100.000 residenti), per condizione occupazionale, classe di età e sesso

Condizione occupazionale e classe di età	Maschi				Femmine					
	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	629.730	1.226	195	1.228	195	375.080	1.126	300	1.133	302
In cerca (estesa) 18-24	352.924	1.567	444	1.563	443	279.014	1.299	466	1.302	467
Altro inattivo 18-29	219.579	251	114	264	120	412.211	1.147	278	1.144	278
Inattivo studente 18-24	1.004.852	1.295	129	1.451	144	1.158.841	3.401	293	3.379	292
Occupato 25-29	974.915	1.893	194	1.903	195	749.629	1.778	237	1.782	238
In cerca (estesa) 25-29	298.662	1.327	444	1.322	443	267.146	1.241	465	1.251	468
Inattivo studente 25-39	209.951	399	190	403	192	254.461	824	324	818	321
Occupato 30-39	2.719.481	1.129	42	1.147	42	1.979.861	2.695	136	2.706	137
In cerca (estesa) 30-39	412.343	516	125	518	126	479.259	878	183	883	184
Altro inattivo 30-39	186.912	151	81	162	87	810.724	2.141	264	2.132	263

Segue

segue Tabella 10.1

Condizione occupazionale e classe di età	Maschi				Femmine					
	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 40-49	3.624.281	1.128	31	1.155	32	2.747.560	1.130	41	1.177	43
In cerca (estesa) 40-49	396.028	507	128	505	128	519.489	659	127	650	125
Altro inattivo 40-49	264.492	284	107	259	98	1.062.093	866	82	904	85
Occupato 50-74	5.015.843	3.229	64	3.215	64	3.639.351	2.345	64	2.374	65
In cerca (estesa) 50-74	517.701	720	139	697	135	453.727	633	140	622	137
Inattivo ritirato 50-64	791.898	1.175	148	1.147	145	492.162	737	150	736	150
Altro inattivo 50-74	831.095	562	68	520	63	3.968.626	877	22	1.000	25
Inattivo ritirato 65-74	2.616.662	2.342	90	2.307	88	1.923.989	1.716	89	1.816	94

Fonte: Indagine Inapp-Plus, 2022

Relativamente alla rilevazione PLUS 2022, vengono riportate in tabella 10.1 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 sesso.

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 e 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 (cfr. Valliant *et al.* 2000), lo stimatore \hat{Y} di Y è formalmente derivabile attraverso la soma di due semplici componenti:

$$\hat{Y} = Y_S + \tilde{Y}_{\bar{S}} = \sum_{k \in S} y_k + \sum_{k \in \bar{S}} \tilde{y}_k$$

dove Y_S è la parte osservata sul campione e $\tilde{Y}_{\bar{S}}$ è la soma 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 (cfr. 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.

In tabella 10.2 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 100 mila, allora, in base alla tabella, c'è il 95% di possibilità che il valore vero sia all'interno dell'intervallo 80.000-120.000 mila circa.

Tabella 10.2 PLUS 2022: 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	10,05
Giovani studenti, in età compresa tra 18 e 39 anni	7,22
Giovani in cerca di occupazione, in età compresa tra 18 e 29 anni	3,58
Donne attive, in età compresa tra 18 e 39 anni	8,48
Donne inattive, in età compresa tra 18 e 39 anni	5,81
Adulti e anziani attivi, in età compresa tra 50 e 74 anni	15,11
Adulti e anziani pensionati da lavoro, in età compresa tra 50 e 74 anni	10,78
In cerca di occupazione 18-74 anni (definizione estesa)	8,1
Occupati 18-74 anni	18,46
Altri inattivi (non studenti/non pensionati da lavoro) 18-74 anni	16,35

Fonte: Indagine Inapp-Plus, 2022

La strategia campionaria appena descritta massimizza la coerenza tra le stime PLUS e quelle RCFL. Il diverso impianto metodologico e organizzativo alla base delle due indagini può tuttavia causare differenze nella stima di alcuni sub-aggregati all'interno dei domini pianificati. In tabella 10.3 sono riportate le distribuzioni degli occupati per settore e per professione stimate da PLUS e da RCFL.

Le differenze PLUS-RCFL sono diminuite sensibilmente rispetto a quelle registrate in occasione della rilevazione PLUS 2021. Tale miglioramento è dovuto al riavvicinamento, a partire dagli inizi 2022, alle condizioni lavorative pre-pandemiche degli occupati. Il ricorso alle interviste telefoniche su telefono fisso, caratteristica della rilevazione PLUS, aveva determinato, durante il periodo di maggiore diffusione dei contagi (2020-2021), una elevata sovrastima delle tipologie di lavoratori che maggiormente hanno fatto ricorso al lavoro da casa, quali i lavoratori nei servizi e quelli occupati nelle professioni esecutive. Le stime PLUS 2022 per questi aggregati hanno beneficiato del ritorno alla normalità ma, d'altro canto, è emerso un problema di confrontabilità rispetto alle stime del 2021.

Tabella 10.3 Confronto tra stime PLUS e stime RCFL relativamente alle distribuzioni di frequenza degli occupati per settore economico e professione – Anno 2022

Settore economico	PLUS		RCFL		Professione		PLUS		RCFL 22	
	v.a.	%	v.a.	%			v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.367	6,0	3,8	3,8	Qualificate e tecniche		8.533	37,2		34,5
Totale industria (b-f)	4.911	21,4	26,8	26,8	<i>Dirigenti e imprenditori</i>		719	3,1		2,7
<i>Industria in senso stretto</i>	3.016	13,2	20,1	20,1	<i>Professioni intellettuali</i>		4.019	17,5		14,7
<i>Costruzioni</i>	1.895	8,3	6,8	6,8	<i>Professioni tecniche</i>		3.795	16,6		17,0
Totale servizi (g-u)	16.638	72,6	69,4	69,4	Esecutive		3.481	15,2		12,1
<i>Commercio</i>	2.471	10,8	13,6	13,6	Qualificate nei servizi		3.742	16,3		18,7
<i>Trasporto e magazzinaggio</i>	1.376	6,0	5,0	5,0	Operai e artigiani		5.229	22,8		23,0
<i>Alloggio e di ristorazione</i>	1.750	7,6	6,0	6,0	<i>Artigiani, operai specializzati, agricoltori</i>		4.271	18,6		14,7
<i>Servizi di informazione e comunicazione</i>	674	2,9	2,9	2,9	<i>Conduttori di impianti</i>		958	4,2		8,3
<i>Attività finanziarie e assicurative</i>	1.126	4,9	2,6	2,6	Personale non qualificato		1.861	8,1		10,7
<i>Servizi alle imprese (l-n)</i>	1.383	6,0	11,4	11,4	Forze armate		69	0,3		1,0
<i>Servizi generali della PA</i>	1.120	4,9	5,0	5,0	Totale		22.916	100,0		100,0
<i>Istruzione e sanità (p-q)</i>	2.549	11,1	15,5	15,5						
<i>Altri servizi collettivi e personali (r-u)</i>	4.189	18,3	7,4	7,4						
Totale (al netto MR)	22.916	100,0	100,0	100,0						

Fonte: Indagine Inapp-Plus, 2022 e dati Istat RCFL I e II trimestre, 2022

10.3 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
- 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 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 (v.a. in migliaia)	13
Figura 1.3	Distribuzione degli occupati per settore di attività economica e genere (%)	14
Figura 1.4	Distribuzione degli occupati 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	Caratteristiche lavorative degli occupati al 2022 (asse sx) e differenze rispetto agli occupati al 2021 (asse dx), panel 2021-2022 (% e v.a.)	18
Figura 1.8	Transizioni per condizioni occupazionali, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	20
Figura 1.9	Tassi di permanenza nell'occupazione per tipologia di datore di lavoro, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	21
Figura 1.10	Permanenti nell'occupazione per cambiamento nella tipologia contrattuale e genere, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	22
Figura 1.11	Permanenti nell'occupazione per cambiamento nella tipologia contrattuale e classe d'età, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	23
Figura 1.12	Permanenti nell'occupazione per tipologia contrattuale e cambiamento di datore di lavoro, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	24
Figura 1.13	Serie storica delle ore autorizzate per CIGO, CIGS (comprensiva della CIG in deroga) (anni 2000-2022) (v.a.)	31
Figura 1.14	Confronto delle caratteristiche dei percettori di almeno un'ora di CIG, 2021 e 2022 (%)	34
Figura 1.15	Transizione occupazionale nel 2022 dei Cassaintegrati (con almeno 1 ora di CIG) nel 2021, confronto panel 2021-2022 (%)	35
Figura 1.16	Lavoratori indipendenti per tipologia e caratteristiche (%)	40

Figura 1.17	Occupati con soddisfazione alta o medio alta rispetto a diversi aspetti del lavoro per tipologia di lavoro (%)	42
Figura 2.1	Distribuzione per classi di reddito di chi ha un primo lavoro per genere, 2011 e 2022 (%)	52
Figura 2.2	Distribuzione per classi di reddito di chi ha un nuovo lavoro per genere, 2011 e 2022 (%)	52
Figura 2.3	Transizioni per tipologia di permessi orari per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)	56
Figura 2.4	Transizioni per tipologia di straordinari per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)	58
Figura 2.5	Transizioni nello svolgimento di straordinari e motivi dello straordinario per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)	59
Figura 2.6	Transizioni per sovra o sottoccupazione, confronto panel 2021-2022 (%)	61
Figura 2.7	Cambiamenti nell'orario di lavoro per i dipendenti che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)	63
Figura 2.8	Cambiamenti nell'orario di lavoro e variazione del reddito netto da lavoro nei dipendenti senza variazione lavorativa, confronto panel 2021-2022 (%)	66
Figura 2.9	Cambiamenti nell'orario di lavoro e variazione nei livelli di soddisfazione rispetto all'orario di lavoro nei dipendenti senza variazione lavorativa, confronto panel 2021-2022 (%)	67
Figura 2.10	Occupati per prosecuzione del lavoro da remoto nel 2022 e caratteristiche sociodemografiche (%)	70
Figura 2.11	Vantaggi e svantaggi del lavoro da remoto espressi nel 2022 per continuità dell'esperienza (%)	72
Figura 2.12	Intenzione di proseguire il lavoro da remoto espressa nel 2021 per continuità dell'esperienza, confronto panel 2021-2022 (%)	73
Figura 2.13	Valutazione complessiva del lavoro da remoto espresso nel 2021 per continuità dell'esperienza, confronto panel 2021-2022 (%)	74
Figura 3.1	Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per ampiezza del Comune di residenza in termini di abitanti, 2011 e 2022 (%)	80
Figura 3.2	Tempo di ricerca (in numero medio di mesi) di un'occupazione tra gli inoccupati, per genere e classe di età, 2011 e 2022 (v.a.)	81
Figura 3.3	Tempo di ricerca (in numero medio di mesi) di una nuova occupazione tra i disoccupati, per genere e classe di età, 2011 e 2022 (v.a.)	82
Figura 3.4	Ultima posizione nel mercato del lavoro o nel sistema educativo e formativo dei disoccupati, 2011 e 2022 (%)	83
Figura 3.5	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per età, popolazione 18-74 anni (%)	86
Figura 3.6	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)	87

Figura 3.7	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per area geografica di residenza, popolazione 18-74 anni (%)	88
Figura 3.8	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un lavoro o un nuovo lavoro per classi di età (%)	89
Figura 3.9	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un nuovo lavoro per titolo di studio (%)	91
Figura 3.10	Utilizzo dei diversi attori sul mercato del lavoro tra il 2020 e il 2022 per trovare un lavoro o un nuovo lavoro, per area geografica (%)	92
Figura 3.11	Canali utilizzati da inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2021 e il 2022 (%)	94
Figura 3.12	Tipologia di rapporto di lavoro dei nuovi ingressi in occupazione di inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2010 e il 2011 e tra il 2021 e il 2022 (%)	96
Figura 3.13	Livello di soddisfazione per le condizioni di lavoro dei nuovi ingressi in occupazione di inattivi e disoccupati che hanno trovato lavoro tra il 2010 e il 2011 e tra il 2021 e il 2022 (%)	97
Figura 3.14	Incidenza dell'intenzione di dimettersi per caratteristiche del tempo di lavoro (%)	100
Figura 3.15	Incidenza dell'intenzione di dimettersi per partecipazione ad attività formative e mismatch (%)	101
Figura 3.16	Incidenza dell'intenzione di dimettersi per canale che ha portato all'attuale impiego (%)	103
Figura 3.17	Incidenza dell'intenzione di dimettersi per soddisfazione espressa su alcuni aspetti ergonomici ed economici del lavoro (%)	104
Figura 3.18	Incidenza dell'intenzione di dimettersi per soddisfazione espressa su alcuni aspetti ergonomici e della complessità (%)	105
Figura 4.1	Educational mismatch e skill mismatch, occupati (%)	108
Figura 4.2	Educational mismatch e skill mismatch per genere, classi d'età e area geografica, occupati (%)	111
Figura 4.3	Educational mismatch e skill mismatch per tipologia di lavoro, tempo di lavoro e datore di lavoro, occupati (%)	112
Figura 4.4	Educational mismatch e skill mismatch per classi di addetti dell'impresa e settore economico, occupati (%)	113
Figura 4.5	Educational mismatch e skill mismatch per Grande gruppo professionale, occupati (%)	114
Figura 4.6	Opinione sull'aumento delle probabilità di trovare un lavoro o un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per condizione occupazionale (%)	116
Figura 4.7	Opinione molto o abbastanza positiva sull'aumento delle probabilità di trovare un lavoro o un nuovo lavoro grazie alla formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per genere, classi d'età, titolo di studio e area geografica (%)	118

Figura 4.8	Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull'aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per tipologia di lavoro e professione (%)	119
Figura 4.9	Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull'aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per settore economico (%)	120
Figura 4.10	Opinione molto o abbastanza positiva degli occupati sull'aumento delle probabilità di trovare un nuovo lavoro con la formazione svolta (negli ultimi 12 mesi), per classe di addetti e tipologia di datore di lavoro (%)	121
Figura 4.11	Impiego di programmi o applicazioni, popolazione 18-74 anni (%)	124
Figura 4.12	Indice di competenza digitale specialistica, classe di età e livello di istruzione, popolazione 18-74 anni (%)	125
Figura 4.13	Indice di competenza digitale specialistica e condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)	126
Figura 4.14	Indice di competenza digitale specialistica, genere, classe di età e ripartizione territoriale, occupati 18-74 anni (%)	127
Figura 4.15	Indice di competenza digitale specialistica e caratteristiche dell'occupazione, occupati 18-74 anni (%)	128
Figura 4.16	Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali (%)	130
Figura 4.17	Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per classi d'età (%)	131
Figura 4.18	Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per titolo di studio (%)	132
Figura 4.19	Frequenza uso dei social per divertimento, informazione e motivi professionali, per condizione occupazionale (%)	133
Figura 4.20	Occupati per frequenza uso dei social per motivi professionali e caratteristiche dell'occupazione (%)	134
Figura 4.21	Occupati per frequenza uso dei social per motivi professionali e indicatore di competenze digitali specialistiche (%)	135
Figura 5.1	Incidenza dei giovani dispersi 18-24enni per genere e area geografica (%)	148
Figura 5.2	Incidenza dei giovani dispersi 18-24enni per ampiezza del comune di residenza (in numero di abitanti) (%)	149
Figura 5.3	Condizione occupazionale dei giovani dispersi 18-24enni (%)	150
Figura 5.4	Incidenza dei giovani dispersi per fascia di reddito mensile netto familiare (%)	151
Figura 5.5	Incidenza dei giovani dispersi per posticipo cure mediche e capacità di affrontare una spesa imprevista (%)	152
Figura 5.6	Incidenza dei giovani dispersi per tipologia di godimento dell'abitazione (%)	152

Figura 5.7	Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)	154
Figura 5.8	Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per condizione occupazionale e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)	155
Figura 5.9	Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per genere e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)	156
Figura 5.10	Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per area geografica, giovani 18-29 anni (%)	159
Figura 5.11	Incidenza degli occupati tra i pensionati da lavoro per alcune variabili (%)	161
Figura 5.12	Presenza di strumenti di sostegno all'uscita graduale o per la fase di transizione al pensionamento, per classe di addetti (%)	163
Figura 5.13	Incidenza del gestore previdenziale tra i lavoratori autonomi over 50 per settore economico (%)	165
Figura 5.14	Lavoratori autonomi over 50 e valore medio degli anni di contribuzione versati, per genere e settore (v.a.)	166
Figura 6.1	Incidenza della condizione occupazionale per genere e Dote familiare (%)	171
Figura 6.2	Condizione occupazionale per genere, classi d'età e Dote familiare (%)	172
Figura 6.3	Transizioni occupazionali in relazione all'evento maternità per Dote familiare, donne 18-49 anni (%)	174
Figura 6.4	Motivo del non lavoro dopo la nascita di un figlio per Dote familiare, donne 18-49 anni (%)	175
Figura 6.5	Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni ed effetti della nascita su carriera o opportunità lavorative, per genere e presenza di figli, popolazione 18-49 anni (%)	178
Figura 6.6	Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni, per titolo di studio, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)	179
Figura 6.7	Nascita di un figlio e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative per titolo di studio, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)	180
Figura 6.8	Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per condizione occupazionale, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)	181
Figura 6.9	Nascita di un figlio e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative, per condizione occupazionale, età e genere, popolazione 18-49 anni (%)	183
Figura 6.10	Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni e rallentamento/compromissione della carriera o delle opportunità lavorative, per genere e tipologia contratto, popolazione 18-49 anni (%)	184

Figura 6.11	Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per genere e reddito mensile netto familiare, popolazione 18-49 anni (%)	185
Figura 6.12	Differenza tra il 2011-2022 della quota di donne di 18-49 anni con figli 0-18 anni, per condizione occupazionale, classe di età dei figli e delle madri (%)	188
Figura 6.13	Incidenza delle fasce reddito familiare netto mensile per le donne di 18-49 anni con figli 0-18 anni per condizione occupazionale, confronto 2011-2022 (%)	191
Figura 6.14	Variazione 2011-2022 delle classi di reddito netto mensile familiare per le donne di età 18-49 anni con figli 0-18 anni per condizione occupazionale (%)	192
Figura 6.15	Indicatore di carico di cura familiare, per genere e classe d'età (%)	195
Figura 6.16	Indicatore di carico di cura familiare, per genere e condizione occupazionale (%)	196
Figura 6.17	Persistenza e cambiamenti nei livelli dell'indicatore del carico di cura per genere, confronto panel 2021-2022 (%)	197
Figura 7.1	Reddito familiare mensile netto in classi per numero di percettori di reddito da lavoro nel nucleo, popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)	204
Figura 7.2	Reddito familiare mensile netto in classi dei nuclei mono-percettori (monogenitori e monocomponenti), popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)	205
Figura 7.3	Reddito familiare mensile netto in classi delle coppie con figli e non, per numero di percettori di reddito da lavoro nel nucleo, popolazione 18-60 anni, 2011-2022 (%)	206
Figura 7.4	Incidenza cumulata delle spese relative a mutuo o affitto, per reddito familiare complessivo e per tipologia di nucleo. Popolazione 18-60 anni con almeno un percettore di reddito da lavoro nel nucleo, 2011 e 2022 (%)	207
Figura 7.5	Incidenza cumulata della spesa alimentare, per reddito familiare complessivo e per tipologia di nucleo. Popolazione 18-60 anni con almeno un percettore di reddito da lavoro nel nucleo, 2011 e 2022 (%)	208
Figura 7.6	Transizioni nelle quote di reddito familiare mensile netto utilizzate per pagare affitti o mutui immobiliari, confronto panel 2021-2022 (%)	211
Figura 7.7	Transizioni nelle quote di reddito familiare mensile netto utilizzate per la spesa alimentare, confronto panel 2021-2022 (%)	211
Figura 7.8	Transizioni nella capacità di affrontare spese impreviste, confronto panel 2021-2022 (%)	212
Figura 7.9	Incidenza dei lavoratori low-paid per area geografica (%)	215
Figura 7.10	Incidenza dei lavoratori low-paid per area geografica e ampiezza Comune (%)	216
Figura 7.11	Incidenza dei lavoratori low-paid per genere e area geografica (%)	217

Figura 7.12	Incidenza dei lavoratori low-paid per livello di istruzione e classe di età (%)	218
Figura 7.13	Incidenza dei lavoratori low-paid per settore di attività economica e gruppo professionale di appartenenza (%)	219
Figura 7.14	Incidenza dei lavoratori low-paid per classe dimensionale dell'impresa (%)	220
Figura 7.15	Incidenza dei lavoratori low-paid per tipologia contrattuale e regime orario (%)	221
Figura 8.1	Atteggiamenti nei confronti dei dispositivi digitali per condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)	235
Figura 8.2	Frequenza nell'uso di device o servizi digitali, popolazione 18-74 anni (%)	236
Figura 8.3	Indice di competenza digitale di base, per classe di età e titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)	237
Figura 8.4	Indicatore di competenza digitale di base, per genere e condizione occupazionale, popolazione 18-74 anni (%)	238
Figura 8.5	Indice di competenza digitale di base, per condizione occupazionale, non occupati 18-74 anni (%)	239
Figura 8.6	Indice di competenza digitale di base, per reddito familiare mensile netto, persone in cerca di occupazione (%)	240
Figura 8.7	Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, popolazione 18-74 anni (%)	243
Figura 8.8	Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per genere, classi d'età e titolo di studio, popolazione 18-74 anni (%)	245
Figura 8.9	Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per ampiezza del Comune in termini di abitanti e area geografica (%)	245
Figura 8.10	Congiunto mancato possesso e conoscenza SPID e firma digitale, per titolo di studio, reddito familiare netto mensile e condizione occupazionale (differenza in punti percentuali rispetto al valore medio, v.a.)	248
Figura 8.11	Conoscenza e calcolo dell'ISEE, confronto panel 2021-2022 (%)	250
Figura 8.12	Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito e del Reddito di cittadinanza, confronto panel 2021-2022	251
Figura 8.13	Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per condizione occupazionale, confronto panel 2021-2022 (%)	253
Figura 8.14	Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per area geografica di residenza, confronto panel 2021-2022 (%)	254
Figura 8.15	Conoscenza dell'esistenza di misure generiche di sostegno al reddito, dell'ISEE e del RdC, per presenza di figli nel nucleo e loro età, confronto panel 2021-2022 (%)	255
Figura 8.16	Accordo espresso dai nuclei monogenitoriali sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per genere (%)	259

Figura 8.17	Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per classe di età (%)	260
Figura 8.18	Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per area geografica (%)	261
Figura 8.19	Accordo sull'introduzione dell'Assegno unico e universale per inquadramento contrattuale (%)	262
Figura 9.1	Cambiamenti dello stato di salute percepito a seguito della pandemia (%)	267
Figura 9.2	Peggioramento dello stato di salute percepito a seguito della pandemia, per genere, classi d'età e titolo di studio (%)	268
Figura 9.3	Peggioramento dello stato di salute percepito a seguito della pandemia, per area geografica, ampiezza centro (in numero di abitanti) e condizione occupazionale (%)	269
Figura 9.4	Conseguenze della pandemia su alcuni aspetti della salute, per genere, classi d'età e titolo di studio (%)	271
Figura 9.5	Conseguenze della pandemia su alcuni aspetti della salute, per area geografica, ampiezza del centro (in numero di abitanti) e condizione occupazionale (%)	271
Figura 9.6	Conseguenze della pandemia su isolamento, socialità e solitudine, per alcune variabili sociodemografiche (%)	273
Figura 10.1	Variabili di stratificazione campionaria, PLUS 2022	280

Indice delle tabelle

Tabella 1.1	Permanenti nell'occupazione e transitati da altre forme contrattuali al tempo indeterminato per alcune caratteristiche sociodemografiche e professionali, confronto panel 2010-2011 e 2021-2022 (%)	26
Tabella 1.2	Tiraggio della CIG: tasso di utilizzo effettivo delle ore autorizzate di sospensione (anni 2021 e 2022) (%)	31
Tabella 1.3	Tasso sospensione rispetto alle ore di lavoro previste - CIG in deroga con decorrenza 2020 rispetto alle ore di lavoro previste dal CCNL e dal rapporto di lavoro individuale (calcolato su base mensile), per trimestre e media annuale (%)	32
Tabella 1.4	Elementi di dipendenza economica o organizzativa per tipologia di lavoro autonomo (%)	44
Tabella 2.1	Salario d'ingresso per genere e variazione percentuale, 2011-2022 (v.a. in euro e %)	48
Tabella 2.2	Salario medio d'ingresso e distribuzione dell'occupazione dipendente per genere e tipologia di orario, 2011 e 2022 (v.a. e %)	50
Tabella 2.3	Redditi medi da primo lavoro e redditi medi da nuovo lavoro, per genere, titolo di studio, classe di età e settore d'attività economica e variazione percentuale 2011-2022 (%)	53
Tabella 2.4	Variazioni nei livelli di soddisfazione rispetto ai carichi lavorativi per profilo del lavoro straordinario per gli occupati che non hanno cambiato lavoro, confronto panel 2021-2022 (%)	60
Tabella 3.1	Struttura per età delle forze lavoro e dei disoccupati in Italia, 2011 e 2022 (%)	78
Tabella 3.2	Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per area geografica di residenza, 2011 e 2022 (%)	79
Tabella 3.3	Distribuzione dei disoccupati e degli inoccupati per titolo di studio, 2011 e 2022 (%)	80
Tabella 4.1	Educational mismatch e skill mismatch per titoli di studio (%)	109
Tabella 4.2	Incrocio tra educational mismatch e skill mismatch (%)	110
Tabella 5.1	Matrice di transizione per Dote familiare di partenza e status dei figli con età 35-64 anni (%)	142
Tabella 5.2	Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per genere (%)	143

Tabella 5.3	Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per classe d'età (%)	144
Tabella 5.4	Matrice di transizione per Dote familiare e status dei figli con età 35-64 anni, per area geografica (%)	145
Tabella 5.5	Incidenza delle difficoltà incontrate nel passaggio dalla scuola al lavoro per titolo di studio e fasce d'età, giovani 18-29 anni (%)	158
Tabella 5.6	Strumenti di sostegno all'uscita graduale o per la fase di transizione al pensionamento presenti nelle aziende (%)	164
Tabella 6.1	Incidenza della presenza di figli per classi d'età delle donne e condizione occupazionale, confronto 2011 e 2022 popolazione femminile 18-49 anni (% e v.a.)	186
Tabella 6.2	Incidenza delle madri con figli 0-18 anni sul totale delle donne di 18-49 anni per condizione e titolo di studio, confronto 2011-2022 (% e v.a.)	190
Tabella 6.3	Incidenza delle madri con figli 0-3 anni e 4-18 anni sul totale delle donne di 18-49 anni per condizione e titolo di studio, confronto 2011-2022 (% e v.a.)	190
Tabella 7.1	Transizioni nelle classi di reddito familiare netto, confronto panel 2021-2022 (%)	210
Tabella 7.2	Transizioni nella capacità di affrontare spese impreviste per area geografica, confronto panel 2021-2022 (%)	213
Tabella 7.3	Accesso al RdC, domanda potenziale e conoscenza della misura (%)	222
Tabella 7.4	Profili dei beneficiari del RdC per caratteristiche sociodemografiche (%)	223
Tabella 7.5	Tipologia di beneficiari RdC per stato occupazionale (%)	226
Tabella 7.6	Beneficiari RdC e motivo del rifiuto dell'offerta di lavoro (%)	228
Tabella 7.7	Effetti del contributo economico per tipologia di beneficiari di RdC (%)	228
Tabella 7.8	Opinioni sugli obiettivi del RdC espressi dai beneficiari, per tipologia di beneficiario (%)	229
Tabella 7.9	Transizioni dalla condizione di beneficiario, potenziale beneficiario e non beneficiario, per condizione occupazionale, confronto panel 2021-2022 (%)	230
Tabella 8.1	Possesso e conoscenza di SPID e firma digitale, per classi di reddito familiare mensile netto e condizione occupazionale (%)	247
Tabella 8.2	Opinioni sull'introduzione dell'Assegno unico e universale (%)	257
Tabella 9.1	Peggioramento dello stato di salute percepito dopo tre anni, raffronto delle coorti 2011-2014 e 2019-2022 post pandemia (% e v.a.)	270
Tabella 10.1	PLUS 2022: numerosità nella popolazione di riferimento, numerosità del campione teorico, del campione effettivo, tasso di sondaggio teorico e tasso di sondaggio effettivo	

	(per 100.000 residenti), per condizione occupazionale, classe di età e sesso	281
Tabella 10.2	PLUS 2022: coefficiente di variazione delle stime finali per domini pianificati di indagine	285
Tabella 10.3	Confronto tra stime PLUS e stime RCFL relativamente alle distribuzioni di frequenza degli occupati per settore economico e professione – Anno 2022	286

Osservare le traiettorie del mercato del lavoro, in un contesto che muta, consente di comprendere la direzione dei cambiamenti e di qualificarli. Nelle analisi dei fenomeni socioeconomici la dimensione temporale, al pari di altre categorie esplicative, risulta essere da sempre una chiave di lettura centrale per capire le evoluzioni costanti cui sono soggetti tali fenomeni. Oltre al tempo, un altro fattore rilevante è certamente lo 'spazio', che nelle sue diverse disaggregazioni consente di far emergere importanti approfondimenti anche utili alla progettazione di eventuali interventi di policy. Questi sono i due principali elementi che hanno guidato la costruzione del Rapporto PLUS 2023 che presenta i risultati dell'Indagine Inapp-PLUS che l'Istituto realizza dal 2005 su un campione di 45.000 individui dai 18 ai 74 anni. La rilevazione si concentra sui tradizionali ambiti di studio del mercato del lavoro, a cui si aggiungono tematiche trasversali e tangenti ad esso che ne permettono una comprensione originale e una lettura contemporanea.

Il Rapporto PLUS 2023 presenta i principali risultati della decima edizione dell'indagine condotta nel 2022 integrando le analisi attraverso approfondimenti longitudinali e temporali, con l'intento di leggere il mondo del lavoro da diverse prospettive, cogliendone la sua complessità, e di offrire spunti di riflessione anche per la definizione di policy.

