

CAPITOLO 3

MOBILITÀ SOCIALE, DISEGUAGLIANZE E LAVORO

La pandemia da *COVID-19* si è innestata su una situazione sociale caratterizzata da forti disuguaglianze, più ampie di quelle esistenti al momento della crisi del 2008-2009.

La classe sociale di origine influisce ancora in misura rilevante sulle opportunità degli individui nonostante il livello di ereditarietà complessiva in Italia – seguendo, sia pure con ritardo, l'esperienza di molti altri paesi europei – si sia progressivamente ridotto nel volgere delle generazioni. Per la generazione più giovane tale evoluzione non ha, però, portato effetti positivi in quanto è stata accompagnata da un contemporaneo *downgrading* della loro collocazione e, dunque, da una diminuzione delle probabilità di ascesa sociale.

Corrispondentemente, sul fronte del mercato del lavoro – veicolo fondamentale di opportunità e riduzione delle disparità sociali – i principali indicatori riferiti allo scorso anno mostrano un aumento delle disuguaglianze territoriali, generazionali e per titolo di studio rispetto al 2008. Seppure i dati rivelino una riduzione di quelle di genere, ciò è avvenuto anche per effetto del peggioramento della situazione occupazionale degli uomini. Le donne, insieme ai giovani e ai lavoratori del Mezzogiorno, restano più esposte a una bassa qualità del lavoro: ad essa sono associate retribuzioni inferiori alla media, elevati rischi di perdita del lavoro e alto livello di segregazione occupazionale.

Un aspetto particolarmente critico è rappresentato dall'elevato tasso di irregolarità dell'occupazione, più alto tra le donne, nel Mezzogiorno, tra i lavoratori molto giovani e tra quelli più anziani. È un segmento del mercato del lavoro strutturalmente debole e più esposto, nella particolare situazione seguita al diffondersi dell'epidemia, a causa delle difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali e dell'impossibilità di giustificare formalmente nel *lockdown* gli spostamenti per motivi di lavoro. Il numero di famiglie coinvolte è elevato: si stima che siano circa 2,1 milioni quelle che hanno almeno un occupato irregolare – oltre 6 milioni di individui, pari al 10 per cento della popolazione – e che ben la metà di esse includa esclusivamente occupati non regolari.



Si aggiunge l'ulteriore criticità legata alle difficoltà di conciliare i tempi di vita. L'offerta di servizi per la prima infanzia, carente e diseguale sul territorio, svantaggia le donne – scoraggiandone la partecipazione – e svantaggia i bambini delle famiglie meno agiate che non usano il nido, perché costoso o non disponibile. La pandemia e le restrizioni imposte per contenere il contagio, hanno un forte impatto sull'organizzazione familiare con il risultato di aumentare entrambi gli svantaggi: il primo a sfavore delle donne, non supportate dai nonni nella cura dei figli; il secondo a sfavore dei bambini, accentuando le distanze di quelli già penalizzati da situazioni abitative disagiate e in condizioni socio-economiche non adeguate a sopperire gli effetti della chiusura delle scuole.

Lo shock organizzativo familiare provocato dal *lockdown* ha potenzialmente interessato tutti i nuclei con figli minori ed entrambi i genitori, o l'unico genitore, occupati/o. Si tratta di quasi tre milioni di famiglie. Una simulazione porta a stimare in quasi 900 mila quelle più esposte a tale criticità, a causa della professione dei genitori che ha richiesto la presenza fisica sul luogo di lavoro. Per le altre famiglie il lavoro a distanza potrebbe aver facilitato la gestione familiare, offrendo l'opportunità di testare in che misura lo *smart working* possa aiutare la conciliazione dei tempi di vita, una volta superata l'emergenza.

L'organizzazione del lavoro nel nostro Paese è ancora molto rigida. Prima dell'epidemia lo *smart working* interessava un segmento limitatissimo di attività e di lavoratori: solo un milione e 300 mila occupati aveva usato la propria casa come luogo principale o secondario/occasionale di lavoro, pur stimando che fossero almeno sette milioni quelli che esercitavano professioni potenzialmente in grado di consentirlo. Poi l'emergenza sanitaria ha imposto il passaggio repentino al lavoro da casa in molti settori come strumento indispensabile per contenere i rischi sulla salute pubblica. Anche a emergenza conclusa, il lavoro a distanza potrà rappresentare uno strumento potente per ottimizzare tempi lavorativi, ridurre costi ed effetti ambientali. In questa prospettiva le competenze digitali si accreditano come fattore cruciale per aumentare la velocità di adattamento del nostro mercato del lavoro e ridurre i rischi di disoccupazione e segmentazione.

MOBILITÀ SOCIALE, DISEGUAGLIANZE E LAVORO

3.1 LA MOBILITÀ SOCIALE

Le trasformazioni conosciute dal sistema di stratificazione sociale italiano per effetto dei cambiamenti intervenuti nei modi della produzione di beni e servizi, nella configurazione della divisione sociale e tecnica del lavoro e nel grado di meritocrazia sottostante al processo di allocazione degli individui nell'occupazione, hanno prodotto sensibili mutamenti nei destini lavorativi e sociali delle persone che, dal secondo dopoguerra ad oggi, hanno fatto il loro ingresso da adulte nella società italiana. In particolare, l'insieme di tali trasformazioni ha mutato le opportunità e i percorsi di mobilità sociale intergenerazionale, ossia la configurazione dei passaggi dalla posizione socio-economica della famiglia d'origine a quella raggiunta dai figli e dalle figlie di quella famiglia, dopo avere fatto ingresso nel mercato del lavoro.

Di seguito si propone, innovando rispetto a precedenti analisi Istat, una serie di misure delle trasformazioni dei meccanismi della mobilità intergenerazionale, basate sullo schema di stratificazione sociale noto come Esec (European Socio-economic Classification) (Rose e Harrison 2010). Questo è articolato su nove classi occupazionali: Grandi imprenditori e alti dirigenti, Medi dirigenti e professionisti, Impiegati direttivi e di concetto, Lavoratori autonomi non agricoli, Lavoratori autonomi agricoli, Capi operai e tecnici di produzione, Lavoratori a bassa qualificazione del terziario, Operai qualificati, Operai non qualificati¹. Lo schema può essere applicato grazie al dettaglio informativo offerto dall'indagine multiscopo Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita (2016) che rileva, oltre a condizione e posizione lavorativa, anche la professione svolta.

In particolare si mettono a confronto le classi sociali raggiunte dagli individui appartenenti a quattro diverse generazioni con quelle della loro famiglie di origine² facendo riferimento, per evitare distorsioni imputabili alle diverse lunghezze delle carriere lavorative di soggetti nati in

- 1 In seguito si unificano, da un lato, i lavoratori autonomi, prescindendo dal settore di attività agricolo e non, e, dall'altro, i Capi operai e tecnici di produzione e gli Operai qualificati, riducendo lo schema a 7 classi. Adottando la matrice di Harrison che si basa sul codice isco08 a 3 digit e la relazione di impiego (definita con la posizione nella professione e il numero di dipendenti per i lavoratori autonomi, anche se in assenza dell'informazione sulla funzione di coordinamento per i lavoratori dipendenti) si perviene ad una classificazione Esec standard. In seguito sono state introdotte e testate alcune modifiche per la peculiarità del caso italiano, nell'ambito di una collaborazione di ricerca tra Istat e FBK-Irvapp (Marzadro e Schizzerotto). Si tratta di 1) Spostamenti dalla classe 1 (Grandi imprenditori e alti dirigenti) di grafici (in Esec3), contabili, agenti e rappresentanti commercio, professionisti con relazione di impiego alle dipendenze che vanno in Esec2 (ad eccezione di professori universitari, notai, magistrati, medici specialisti che rimangono in esec1); 2) Spostamenti dalla classe 2 (Medi dirigenti e professionisti) di disegnatori tecnici, tecnici delle costruzioni civili e spedizionieri e tecnici dell'organizzazione commerciale che vanno in Esec3. La classificazione ha un'organizzazione gerarchica a tre livelli: nel più elevato ricadono le classi di servizio (Grandi imprenditori e alti dirigenti e Medi dirigenti e professionisti), in quello intermedio le classi 3,4,5 (Impiegati direttivi e di concetto, Lavoratori autonomi non agricoli, Lavoratori autonomi agricoli) e infine in quello più basso le quattro classi dei lavoratori manuali rimanenti (Capi operai e tecnici di produzione, Lavoratori a bassa qualificazione del terziario, Operai qualificati, Operai non qualificati).
- 2 Si fa riferimento alla classe occupazionale unica o più elevata tra madre e padre dell'intervistato/a all'epoca in cui gli intervistati avevano 14 anni, età cruciale nella scelta degli individui se proseguire gli studi o lavorare.



periodi anche molto lontani tra loro, all'occupazione che essi svolgevano a parità d'età, ossia quando avevano 30 anni³.

Una prima significativa misura della configurazione dei processi di mobilità è costituita dalla loro consistenza complessiva, usualmente espressa attraverso il tasso di mobilità assoluta. In questo caso, esso è costituito dalla quota, sul totale degli occupati a 30 anni, di quelli che hanno raggiunto una classe occupazionale diversa da quella di origine. Si tratta di una proporzione di tutto rilievo e in costante crescita che passa dal 65,4 per cento della generazione più anziana al 73,3 per cento di quella dei nati tra il 1972 e il 1986 (Tavola 3.1).

Come si è accennato in precedenza, i tassi in questione e la loro evoluzione sono determinati da due elementi: a) i mutamenti nel tempo delle dimensioni delle varie classi sociali; b) il grado di fluidità del nostro sistema di stratificazione, ossia dal peso che le origini sociali degli individui rivestono nel condizionarne i destini occupazionali e le complessive condizioni di vita.

Partendo dal primo di questi due elementi, si può osservare che nel volgere delle quattro generazioni di trentenni prese in esame (Figura 3.1) si è verificata i) una crescita lenta ma continua degli imprenditori e dell'alta dirigenza delle imprese e della pubblica amministrazione; ii) una forte espansione iniziale delle libere professioni e della fascia inferiore della dirigenza, seguita da una loro sostanziale stabilizzazione; iii) un'analoga evoluzione dei colletti bianchi; iv) una cospicua contrazione dei lavoratori autonomi; v) una rilevante contrazione delle tradizionali classi operaie e una crescita ragguardevole del proletariato dei servizi.

Fenomeni simili a quelli appena descritti si sono verificati anche nelle generazioni dei padri e delle madri dei trentenni che hanno risposto all'indagine. Anch'essi contribuiscono a dar conto della consistenza e della direzione dei flussi di soggetti che sono intergenerazionalmente mobili o immobili. Si può, in particolare, rilevare (Tavola 3.1) che, a parità di generazioni, i figli hanno perso terreno rispetto ai genitori soprattutto tra i lavoratori autonomi (16,1 per cento dei nati nel 1972-1986, erano il 24,5 per cento nel gruppo dei genitori) e tra gli operai qualificati (16,7 per cento da 23,9), mentre per le classi medie e superiori il guadagno in termini di posizioni disponibili ha subito un rallentamento nel susseguirsi delle generazioni.

Infatti, la classe superiore dei medi dirigenti e professionisti, passata dal 4,3 per cento al 15,4 per cento tra i padri, è cresciuta poco (dal 12,4 al 17,8 per cento) nel corso di quattro generazioni di figli e figlie. Segue la classe degli impiegati direttivi e di concetto la cui crescita rispetto ai padri, rallenta tra i figli dell'ultima generazione. Analogamente anche la classe superiore dei grandi imprenditori e alti dirigenti, su livelli più contenuti, è cresciuta molto di più tra i genitori che non tra i figli e, nell'ultima generazione, quella dei nati 1972-1986, i figli perdono posizioni poiché solo il 5,9 per cento vi si colloca, contro il 7,4 per cento dei corrispondenti genitori. Di contro aumentano i figli che si ritrovano tra i lavoratori a bassa qualificazione del terziario, superando in tutte le generazioni la quota dei corrispondenti genitori nelle stesse posizioni. In sintesi, nel passaggio dalla generazione dei genitori a quella dei figli, si è verificato un considerevole rallentamento dell'espansione dimensionale delle classi medie e superiori. Tale tendenza è iniziata a partire dalla metà degli anni '90 con la prolungata fase di stagnazione

3 La scelta dell'età di 30 anni come momento di confronto tra i giovani di diverse generazioni permette di cogliere una fase del ciclo di vita in cui il percorso di istruzione è nella maggior parte dei casi concluso (anche per le generazioni più recenti che hanno investito più a lungo in istruzione) e l'inserimento nel mercato del lavoro è molto consistente ed è per lo più avviato da alcuni anni. L'età mediana al primo lavoro per gli uomini è 17 anni per le generazioni nate fino alla metà degli anni '50, e cresce fino a quasi 20 anni per la generazione 1972-1986; per le donne le invece la generazione più anziana ha un'età mediana piuttosto elevata (circa 27 anni) legata alla loro bassa partecipazione al mercato del lavoro, mentre per le generazioni successive si passa da poco più di 20 anni a 22 anni per le nate del 1972-1986. Risultano occupati all'età di 30 anni il 56,8 per cento degli uomini e il 39,7 per cento delle donne dell'ultima generazione esaminata.

Tavola 3.1 Occupati a 30 anni d'età per generazione, classe occupazionale dei genitori (a) e classe occupazionale all'età di 30 anni (composizioni percentuali)

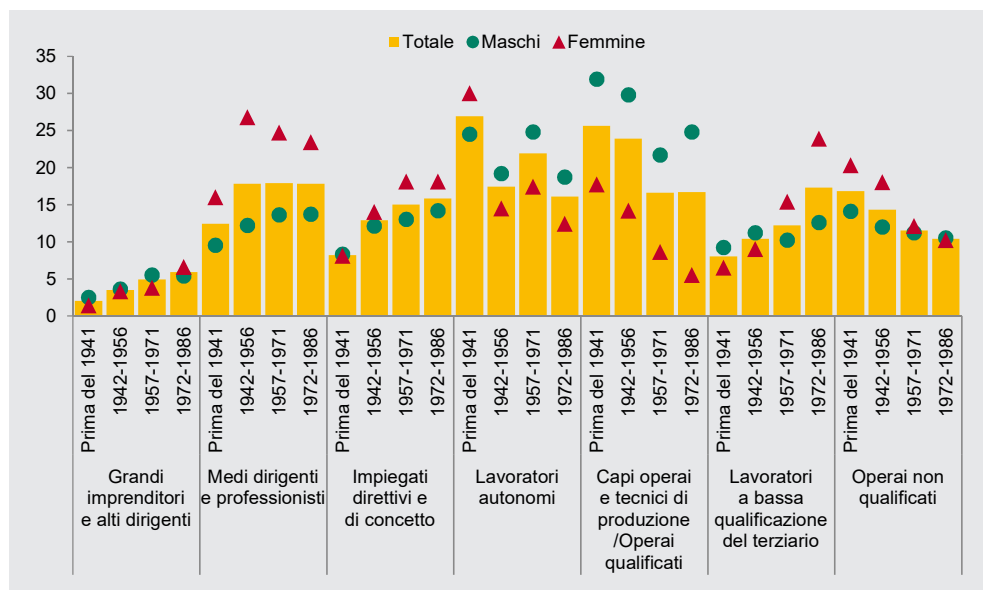
CLASSE OCCUPAZIONALE DEI GENITORI (a)	Classe occupazionale all'età di 30 anni							Totale	Distribuzione alla origine	Occupati a 30 anni che hanno cambiato classe rispetto ai genitori
	Grandi imprenditori e alti dirigenti	Medi dirigenti e professionisti	Impiegati direttivi e di concetto	Lavoratori autonomi	Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	Operai non qualificati			
PRIMA DEL 1941										
Grandi imprenditori e alti dirigenti	26,2	35,7	14,9	22,4	-	-	0,9	100,0	1,7	73,8
Medi dirigenti e professionisti	5,4	49,4	14,3	6,9	16,1	4,4	3,5	100,0	4,3	50,6
Impiegati direttivi e di concetto	-	29,1	26,1	20,9	8,8	4,8	10,3	100,0	4,2	73,9
Lavoratori autonomi	1,9	8,8	6,6	39,6	23,2	8,8	11,2	100,0	42,1	68,8
Capi operai e tecnici di produz./Op. qualif.	1,4	9,8	7,2	18,1	37,0	9,7	16,8	100,0	30,1	63,4
Lavoratori a bassa qualif. del terziario	-	20,0	25,7	11,1	19,2	16,3	7,7	100,0	3,4	83,7
Operai non qualificati	0,8	7,6	3,0	20,1	21,4	3,3	44,0	100,0	14,0	56,0
Totale	2,0	12,4	8,2	26,9	25,6	8,0	16,8	100,0	100,0	65,4
1942-1956										
Grandi imprenditori e alti dirigenti	25,3	33,8	12,2	15,8	8,1	4,8	-	100,0	3,0	74,7
Medi dirigenti e professionisti	9,3	49,6	14,9	5,7	3,2	7,4	9,9	100,0	6,7	50,4
Impiegati direttivi e di concetto	4,4	29,9	28,3	4,4	18,6	8,0	6,3	100,0	5,7	71,7
Lavoratori autonomi	3,7	14,1	10,3	28,7	20,7	10,5	11,9	100,0	33,6	78,3
Capi operai e tecnici di produz./Op. qualif.	1,3	12,3	11,6	14,1	34,2	9,8	16,7	100,0	28,2	67,6
Lavoratori a bassa qualif. del terziario	1,2	17,8	21,1	5,3	24,8	18,7	11,2	100,0	4,5	81,3
Operai non qualificati	0,9	14,8	12,0	13,3	25,3	11,7	22,0	100,0	18,3	78,0
Totale	3,5	17,8	12,9	17,4	23,9	10,4	14,3	100,0	100,0	73,0
1957-1971										
Grandi imprenditori e alti dirigenti	26,7	26,3	11,0	20,5	3,0	8,6	3,8	100,0	4,6	73,3
Medi dirigenti e professionisti	13,5	35,9	17,6	14,1	4,2	11,3	3,4	100,0	10,2	64,1
Impiegati direttivi e di concetto	3,8	21,8	37,3	7,3	5,7	15,9	8,3	100,0	6,9	62,7
Lavoratori autonomi	3,7	12,7	13,4	39,8	12,6	9,6	8,2	100,0	28,9	67,4
Capi operai e tecnici di produz./Op. qualif.	1,5	13,7	11,1	16,6	29,4	13,8	13,9	100,0	27,2	72,5
Lavoratori a bassa qualif. del terziario	4,8	28,1	22,1	8,5	13,2	18,3	5,0	100,0	6,4	81,7
Operai non qualificati	1,2	14,5	11,5	15,7	20,0	12,0	25,0	100,0	15,8	75,0
Totale	4,9	17,9	15,0	21,9	16,6	12,2	11,5	100,0	100,0	70,5
1972-1986										
Grandi imprenditori e alti dirigenti	26,0	26,3	10,7	19,4	6,6	9,8	1,3	100,0	7,4	74,0
Medi dirigenti e professionisti	8,1	31,1	18,5	14,4	6,9	16,9	4,2	100,0	15,4	68,9
Impiegati direttivi e di concetto	6,3	21,5	28,3	7,3	12,1	19,7	4,9	100,0	10,5	71,7
Lavoratori autonomi	4,0	15,0	12,5	27,8	14,2	15,2	11,3	100,0	24,5	75,3
Capi operai e tecnici di produz./Op. qualif.	3,0	11,3	16,3	9,8	28,1	18,3	13,1	100,0	23,9	73,7
Lavoratori a bassa qualif. del terziario	3,3	15,6	20,5	11,0	15,9	26,5	7,2	100,0	7,6	73,5
Operai non qualificati	1,2	11,5	6,5	15,7	23,4	16,9	24,7	100,0	10,9	75,3
Totale	5,9	17,8	15,8	16,1	16,7	17,3	10,4	100,0	100,0	73,3

Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

(a) Si fa riferimento alla condizione dei genitori quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

del nostro sistema economico-produttivo ed è proseguita, più di recente, con la recessione del 2008. Parallelamente si sono ridotte anche le posizioni di stampo operaio e sono cresciute quelle a basso livello di qualificazione presenti nel settore terziario.

Figura 3.1 Occupati a 30 anni d'età per classe sociale, generazione e sesso. Anno 2016 (per 100 occupati a 30 anni)



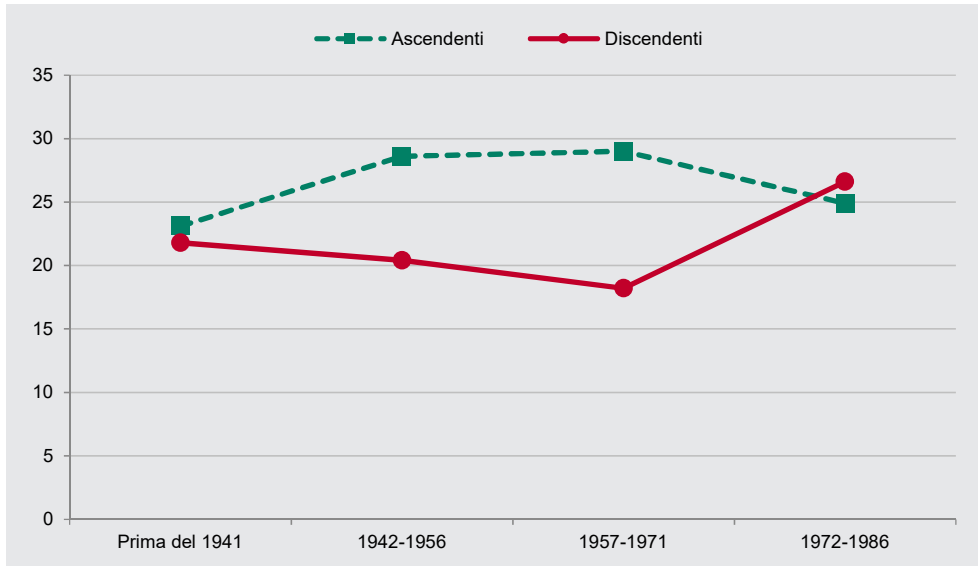
Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

Queste trasformazioni, come già accennato, spiegano in larga misura la crescita nel tempo dei complessivi tassi di mobilità sociale nel nostro Paese e, per converso, la riduzione dei tassi di immobilità. Esse danno conto anche di altri aspetti che hanno caratterizzato e stanno caratterizzando il nostro Paese. Nello specifico, le variazioni dimensionali delle classi occupazionali sono in gran parte responsabili del fatto che tutte le generazioni nate fino alla fine degli anni '60 hanno fatto registrare tassi crescenti di passaggio verso classi di livello superiore rispetto a quelle di origine, ossia di mobilità in senso ascendente, e tassi declinanti di mobilità in senso discendente (Figura 3.2). Nell'ultima generazione, invece, le persone si confrontano con una inversione di tendenza in senso sfavorevole: una netta riduzione del tasso di mobilità ascendente che viene, così, a formare una curva a U rovesciata. Contemporaneamente, la riduzione costante del tasso di mobilità discendente si interrompe. Per i nati tra il 1972 e il 1986 la quota di chi sperimenta una mobilità verso il basso (26,6 per cento) è tale da superare i livelli registrati da tutte le generazioni precedenti, inclusa quella più anziana, ossia quella dei nonni (21,8 per cento). Questo peggioramento è tanto più incisivo se si considera che, tra i componenti dell'ultima generazione, la quota di persone mobili in senso discendente supera quella con mobilità ascendente, marcando così una netta discontinuità nell'esperienza storica compiuta dalle generazioni nel corso di tutto il XX secolo⁴.

Può essere utile descrivere con maggior dettaglio i flussi di mobilità, analizzando da dove provengano i soggetti che raggiungono le varie classi di arrivo e ponendo attenzione all'evoluzione nel tempo (Figura 3.3). Le transizioni verso la classe di grandi imprenditori e alti dirigenti sono limitate ma in lieve e costante crescita tra le generazioni, alimentate dai flussi provenienti dalla classe adiacente dei medi dirigenti e professionisti, in calo nell'ultima generazione, e da quelli provenienti dalla classe media impiegatizia che, invece, è in lieve crescita. La classe dei medi dirigenti e dei professionisti ha rappresentato la gran parte delle destinazioni ascendenti dei lavoratori autonomi e di quanti provenivano dalle fila numerose

4 I movimenti "lateral", quelli, cioè, che avvengono tra le classi medie e tra le classi operaie e che, dunque, non comportano alcun cambiamento di livello nella gerarchia sociale, sono invece rimasti pressoché stabili.

Figura 3.2 Occupati a 30 anni per posizione sociale rispetto alla famiglia di origine e generazione. Anno 2016 (per 100 persone occupate a 30 anni)



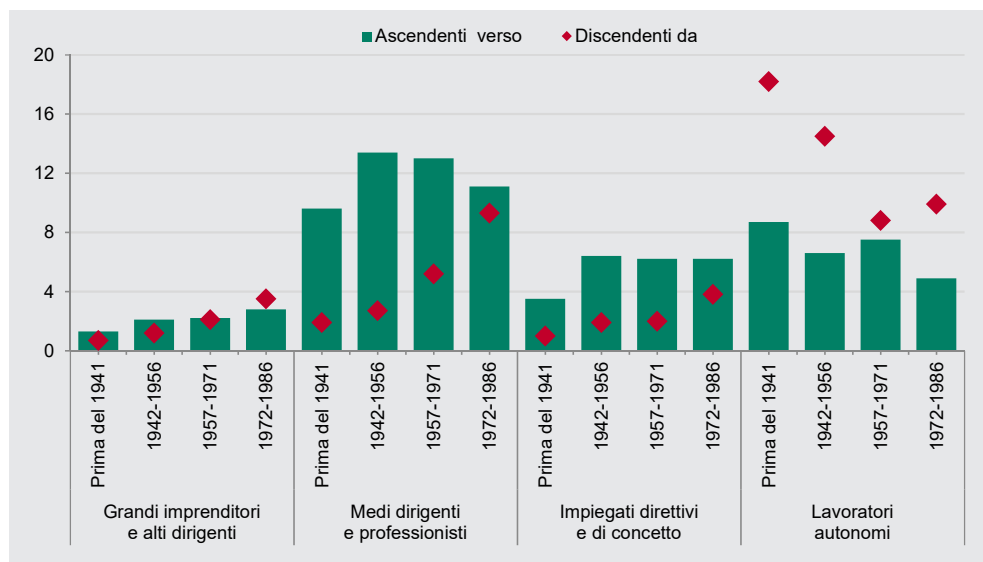
Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

degli strati operai (capi operai, operai qualificati e non) o dalla classe media impiegatizia, ma questi flussi sono in calo nell'ultima generazione. I movimenti ascendenti dalle classi dei capi operai, operai qualificati e non verso la classe media impiegatizia sono stabili tra le generazioni (risultato di una diminuzione per i lavoratori non qualificati e un aumento per gli operai qualificati). Infine, la classe dei lavoratori autonomi, che include anche gli autonomi del settore agricolo in forte calo, ha via via ridotto la sua capacità attrattiva, mantenendo i flussi in ingresso provenienti dalle fila dei lavoratori a bassa qualificazione del terziario, ma perdendone con gli operai specializzati.

Invece, i passaggi di classe verso il basso hanno riguardato soprattutto le figlie e i figli dei lavoratori autonomi che dapprima si dirigono verso operai qualificati e non, e, nelle ultime due generazioni, anche verso i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (15 per cento circa). Il peggioramento rispetto alle posizioni di origine ha investito anche chi proviene dalle classi medio-alte. Retrocedono nel corso delle generazioni le figlie e i figli dei medi dirigenti e professionisti che discendono nella classe media impiegatizia (18 per cento circa in ciascuna) e tra i lavoratori autonomi (14 per cento) e, soprattutto per i nati dell'ultima generazione, quanti retrocedono tra i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (16,9 per cento) e tra gli operai qualificati (6,9 per cento). Allo stesso modo anche una frazione significativa dei figli degli impiegati direttivi e di concetto peggiorano, ritrovandosi tra i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (19,7 per cento nell'ultima generazione). Infine, nell'ultima generazione non è infrequente che i figli dei grandi imprenditori e alti dirigenti si trovino tra i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (quasi uno su dieci).

Come detto in precedenza, i tassi di mobilità sociale assoluta sono influenzati anche dal grado di apertura del sistema di stratificazione sociale di un paese, ossia dall'intensità con cui le origini sociali condizionano, o meno, le destinazioni occupazionali delle persone. L'analisi di questa seconda componente dei processi di mobilità intergenerazionale è definita analisi della "mobilità relativa". Essa misura il grado dell'associazione esistente tra le classi di provenienza e le classi di destinazione, al netto delle distribuzioni marginali di entrambe; cioè al netto delle variazioni intervenute nelle dimensioni delle classi sociali nel passaggio dalla

Figura 3.3 Occupati a 30 anni che hanno cambiato classe rispetto alla famiglia di origine per tipo di mobilità, generazione e classe sociale di destinazione (ascendenti verso) o di origine (discendenti da). Anno 2016 (per 100 persone occupate a 30 anni)



Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita (2016)

generazione dei padri e delle madri a quella dei figli e delle figlie. In tal modo, diventa possibile stabilire come le opportunità di migliorare, o i rischi di peggiorare, la propria posizione sociale rispetto a quella dei genitori siano distribuite fra le persone provenienti dalle diverse classi familiari di origine. Attraverso lo studio della mobilità sociale relativa si perviene, quindi, a determinare il grado di meritocrazia o, all'opposto, il livello di ereditarietà sociale esistente nel nostro Paese. Per meglio dire, si può stimare in che misura le *chances* di giungere in una data posizione occupazionale dipendano dalle capacità e dalle competenze delle persone o, invece, dal fatto di essere nati in una particolare classe sociale.

Sulla base della stima degli *odds ratios* generalizzati⁵ si può affermare che l'Italia, pur facendo registrare tassi elevati di mobilità assoluta, è caratterizzata da una scarsa fluidità sociale. In altre parole, a parità di ogni altra caratteristica individuale, le origini sociali esercitano rilevanti condizionamenti sulle *chances* di arrivare o permanere in posizioni socialmente vantaggiose, così come sui rischi di scendere o restare intrappolati in collocazioni socialmente meno favorevoli. Si deve, però, anche osservare che nel nostro Paese il livello di ereditarietà sociale è costantemente, ancorché lentamente, diminuito nel corso di tutto il XX secolo e fino ad oggi, in linea con quanto avvenuto, spesso prima che in Italia, in molti altri paesi europei (Marzadro e Schizzerotto 2011).

L'*odds ratios* generalizzato riguardante l'intera tavola di mobilità costruita per ognuna delle quattro generazioni studiate, ossia l'intensità dell'influenza delle origini sociali sui destini occupazionali delle persone è scesa da 2,3 nella generazione più anziana a 1,8 nella generazione più giovane (Tavola 3.2). Il livello di ereditarietà sociale registrato in corrispondenza dell'ultima generazione è, comunque, relativamente elevato. Infatti, se le origini sociali non condizionassero in alcun modo le classi di destinazione delle persone, se, cioè, solo le capa-

⁵ Operativamente, l'intensità dell'ereditarietà sociale si misura attraverso una serie di rapporti tra rapporti di probabilità, tecnicamente detti *odds ratios*, e, con maggior precisione, attraverso i cosiddetti *odds ratios generalizzati* i quali sono medie geometriche dei vari *odds ratios* indipendenti calcolabili per ogni singola cella della tavola di mobilità.

cità e i meriti ne condizionassero la riuscita sociale, l'*odds ratios* generalizzato relativo all'intera tavola avrebbe valore pari a 1.

Tavola 3.2 Odds ratios generalizzati per generazione. Anno 2016

	Prima del 1941	1942-1956	1957-1971	1972-1986
Livello complessivo di ereditarietà	2,3	2,1	1,9	1,8
Propensione complessiva verso l'immobilità	5,1	3,7	3,8	3,3

Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

Considerazioni analoghe a quelle esposte fin qui valgono per i valori degli *odds ratios* che esprimono la propensione all'immobilità nella classe dei genitori. In media, tutte le classi tendono a trattenere al loro interno quote non marginali dei propri discendenti. Con il susseguirsi delle generazioni, tuttavia, la propensione all'immobilità tende a ridursi. Tra i nati del 1972-1986 le *chances* di rimanere nella stessa classe dei genitori è 3,3 volte più elevata rispetto alle *chances* di essere in una classe diversa, mentre essa era di 5,1 volte più alta nella generazione dei nati prima del 1941.

Un'elevata propensione all'immobilità intergenerazionale, ha, naturalmente, un significato molto diverso per chi si trova e rimane nelle classi alte e chi in quelle basse (Tavola 3.3). I discendenti da grandi imprenditori e alti dirigenti che, partendo dal vertice della scala sociale non possono salire ulteriormente in essa ma dispongono anche di una efficace rete di protezione dai rischi di discesa sociale, presentano valori dei coefficienti concorrenziali medi⁶, ossia *chances* di permanere nella classe dei propri genitori, costantemente maggiori rispetto a quelle di arrivare nella stessa posizione per i soggetti di altra origine sociale. Nella generazione più anziana esse erano più grandi di oltre 27 volte ma in quella più giovane lo sono di oltre 11 volte con il permanere di un'elevata disparità competitiva. Emerge, poi, che le opportunità di accesso alla classe più elevata sono state favorevoli e crescenti per i figli dei medi dirigenti e professionisti nati fino alla fine degli anni '60 mentre si sono fortemente ridotte nell'ultima generazione (coefficienti concorrenziali medi rispettivamente di 3,17 e 1,92). Le *chances* di passaggio dalla classe media impiegatizia verso la classe più elevata sono state assai più contenute e, a tratti, svantaggiate, denotando scarse opportunità di salire; del resto la stessa classe media impiegatizia vede ridursi anche le opportunità di ascesa nella più prossima classe dei medi dirigenti e professionisti (da 1,75 a 1,26). Oltre alla riduzione delle *chances* di ascesa verso medi dirigenti e professionisti, questa classe registra un aumento dello svantaggio medio di retrocedere verso i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (era inferiore all'unità fino ai nati alla fine degli anni Cinquanta e sale a 1,46 e 1,19 nelle ultime due generazioni).

I valori degli *odds ratios* relativi alle celle collocate al di fuori dalla diagonale principale mostrano che i cambiamenti di classe sono tanto meno frequenti quanto più grande è la distanza sociale che le separa; infatti per i figli degli operai non qualificati il coefficiente concorrenziale medio è assai inferiore all'unità (0,17) per ciò che riguarda le *chances* di salire verso la classe più elevata, così da indicare l'esistenza di meccanismi di chiusura sociale verso l'alto. Nel vol-

6 Il coefficiente concorrenziale medio è una misura del vantaggio medio che gli individui provenienti da una data classe di origine hanno su quelli provenienti dalle altre classi di origine nella competizione per l'accesso a una determinata classe occupazionale. Il coefficiente assume valore 1 nella situazione ideale di perfetta uguaglianza delle opportunità di mobilità e cioè quando la classe di origine corrispondente non offre, in media, alcun vantaggio competitivo nell'accesso alla classe occupazionale in questione; assume un valore superiore a 1 quando la classe di origine corrispondente è, in media, in vantaggio sulle altre classi; assume un valore inferiore a 1 quando la classe d'origine corrispondente è, in media, in svantaggio rispetto alle altre classi. Il coefficiente concorrenziale medio è la media geometrica dei $(k-1)^*(k-1)$ *odds ratios* che possono essere calcolati a partire da quella cella, dove k=numero delle classi occupazionali.



gere delle generazioni viene meno anche un percorso di ascesa sociale che è perdurato fino a tutti gli anni '90 (Bagnasco 1998) e che portava i discendenti degli operai qualificati e capi operai verso la classe dei lavoratori autonomi (con un coefficiente di 0,59 nell'ultima generazione).

È da notare che tra le ultime due generazioni (1957-1971 e 1972-1986), per la classe dei medi dirigenti e professionisti alla diminuzione dell'immobilità ha corrisposto sia un calo delle *chances* di ascendere verso la classe superiore (grandi imprenditori e alti dirigenti da 4,31 a 1,92), sia un aumento verso la classe media impiegatizia (da 1,15 a 1,31).

Tavola 3.3 Indici di mobilità relativa (medie geometriche degli odds ratios (a)) per generazione, classe occupazionale dei genitori (b) e classe occupazionale all'età di 30 anni per le persone occupate all'età di 30 anni. Anno 2016

CLASSE OCCUPAZIONALE DEI GENITORI	Classe occupazionale all'età di 30 anni						
	Grandi imprenditori e alti dirigenti	Medi dirigenti e professionisti	Impiegati direttivi e di concetto	Lavoratori autonomi	Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	Operai non qualificati
PRIMA DEL 1941							
Grandi imprenditori e alti dirigenti	27,46	2,74	1,82	1,58	0,09	0,30	0,16
Medi dirigenti e professionisti	3,17	3,51	1,35	0,31	1,09	0,70	0,26
Impiegati direttivi e di concetto	0,29	1,75	2,97	1,19	0,52	0,93	1,17
Lavoratori autonomi	0,68	0,36	0,45	2,75	1,83	1,55	1,17
Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	0,47	0,40	0,50	0,93	3,35	1,73	1,98
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	0,33	0,94	2,55	0,43	1,30	3,07	0,73
Operai non qualificati	0,38	0,44	0,24	1,57	2,35	0,63	10,82
1942-1956							
Grandi imprenditori e alti dirigenti	16,34	2,22	0,94	2,16	0,52	0,55	0,05
Medi dirigenti e professionisti	3,76	3,24	1,09	0,49	0,14	0,79	1,30
Impiegati direttivi e di concetto	1,37	1,47	2,29	0,34	1,21	0,76	0,70
Lavoratori autonomi	0,85	0,46	0,51	3,24	1,20	0,94	1,37
Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	0,27	0,46	0,71	1,48	2,84	1,02	2,62
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	0,30	0,75	1,56	0,43	1,79	2,43	1,54
Operai non qualificati	0,17	0,59	0,75	1,37	1,89	1,31	3,79
1957-1971							
Grandi imprenditori e alti dirigenti	11,40	1,49	0,64	1,56	0,21	0,65	0,42
Medi dirigenti e professionisti	4,31	2,18	1,15	0,91	0,33	0,89	0,31
Impiegati direttivi e di concetto	0,82	1,14	3,28	0,39	0,51	1,46	1,13
Lavoratori autonomi	0,71	0,51	0,75	3,55	1,43	0,68	1,07
Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	0,21	0,58	0,60	1,11	4,71	1,15	2,26
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	0,98	1,43	1,44	0,43	1,47	1,58	0,50
Operai non qualificati	0,17	0,64	0,63	1,05	2,82	0,96	5,05
1972-1986							
Grandi imprenditori e alti dirigenti	11,71	2,04	0,75	1,89	0,45	0,56	0,12
Medi dirigenti e professionisti	1,92	2,08	1,31	1,02	0,38	0,96	0,49
Impiegati direttivi e di concetto	1,36	1,26	2,36	0,40	0,84	1,19	0,61
Lavoratori autonomi	0,68	0,71	0,70	2,29	0,95	0,76	1,77
Capi operai e tecnici di produzione/Operai qualificati	0,50	0,51	1,08	0,59	2,56	1,04	2,30
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	0,58	0,80	1,50	0,70	1,18	1,73	1,02
Operai non qualificati	0,17	0,64	0,38	1,37	2,42	1,14	6,65

Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

(a) La media geometrica degli *odds ratios* è una misura del vantaggio medio che gli individui provenienti da una data classe di origine hanno su quelli provenienti dalle altre classi di origine nella competizione per l'accesso a una determinata classe occupazionale. Il coefficiente assume valore 1 quando la classe di origine corrispondente non offre, in media, alcun vantaggio competitivo nell'accesso alla classe occupazionale in questione; assume un valore al di sopra dell'unità quando la classe di origine corrispondente è, in media, in vantaggio sulle altre classi; assume un valore al di sotto dell'unità quando la classe d'origine corrispondente è, in media, in svantaggio rispetto alle altre classi. Il coefficiente concorrenziale medio è la media geometrica dei $(k-1)^*(k-1)$ *odds ratios* che possono essere calcolati a partire da quella cella, dove k è il numero delle classi occupazionali.

(b) Si fa riferimento alla condizione dei genitori quando la persona occupata considerata (figlio/a) aveva 14 anni.

In sintesi, i nati nell'ultima generazione (1972-1986) hanno visto aumentare il grado di meritocrazia presente nel Paese, ma anche conosciuto una contrazione delle probabilità di accedere alle posizioni più vantaggiose della scala sociale. Nel loro caso, dunque, le disparità collegate alle classi sociali si accompagnano a un aumento delle disparità tra le generazioni. Le possibilità di miglioramento delle posizioni sociali diminuiscono perché la stagnazione del sistema economico e i modelli organizzativi della Pubblica Amministrazione impediscono una sufficiente espansione delle posizioni più qualificate, determinando di fatto un *downgrading* delle collocazioni per le giovani generazioni. Nonostante la diminuzione tra le generazioni del livello complessivo di ereditarietà sociale, la classe di origine continua a condizionare i destini occupazionali degli individui, creando disuguaglianze nelle opportunità degli individui. La crisi provocata dalla pandemia produrrà i suoi effetti anche nelle dinamiche di riproduzione sociale delle diseguaglianze collegate alle classi sia perché c'è una diversa esposizione ai rischi, legata ad esempio al tipo di lavoro, sia per una differente vulnerabilità in termini di malattie croniche e di capacità di avvantaggiarsi delle cure disponibili. Pertanto sarà più probabile che gli effetti negativi si distribuiscano in modo diseguale e si osservino di più nelle classi basse che in quelle alte (Costa e Schizzerotto 2020).

3.1.1 Le differenze di genere e territoriali nella mobilità sociale

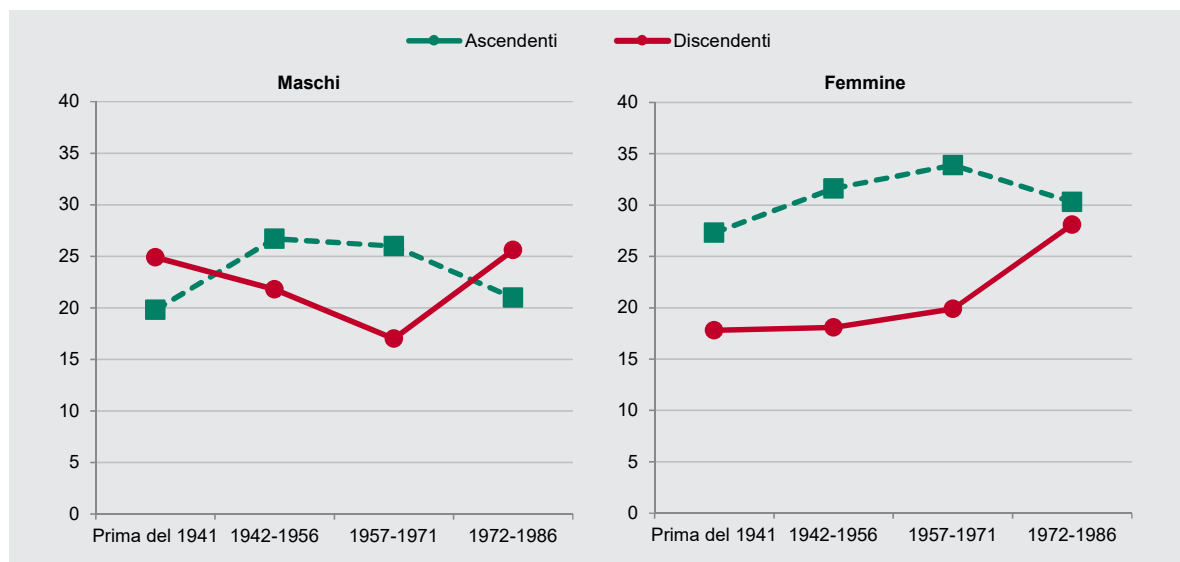
Il cambiamento della struttura occupazionale e del livello di ereditarietà sociale avvenuto nel corso delle quattro generazioni studiate non si è riverberato in modi uniformi sugli uomini e sulle donne (Figura 3.1). Gli uomini, che, nella generazione più anziana si collocavano, per oltre la metà dei casi (56,4 per cento) tra i lavoratori autonomi e i capi operai e operai qualificati, hanno diminuito la loro presenza in queste due classi (rispettivamente 18,7 per cento e 24,8 per cento, nella generazione più giovane), hanno via via accresciuto le fila della classe media impiegatizia (14,2 per cento) e della classe dei dirigenti di medio livello e dei professionisti (13,7 per cento). Le donne, che, inizialmente, si ritrovavano nella metà dei casi tra le autonome e le operaie non qualificate, si sono spostate in maniera molto più accentuata degli uomini, da un lato verso i lavoratori a bassa qualificazione del terziario (23,9 per cento), e, dall'altro, verso i medi dirigenti e professionisti (23,4 per cento) e la classe media impiegatizia (18,1 per cento). La consistenza dei flussi di mobilità ha seguito un andamento altalenante tra gli uomini, ma per le donne è aumentata costantemente e, a partire dalla generazione di nate nel secondo dopoguerra, ha superato quella degli uomini. Tra gli appartenenti alla generazione più giovane (nati nel 1972-1986) il 78,9 per cento delle donne occupa a 30 anni una posizione diversa da quella della famiglia di origine contro il 69,4 per cento degli uomini.

L'esame delle variazioni della direzione dei flussi di mobilità assoluta pone in luce importanti disparità tra i generi (Figura 3.4). Innanzitutto, in tutte e quattro le generazioni prese in esame, la quota dei giovani che a 30 anni occupano una posizione di livello superiore rispetto a quella della famiglia di origine è sempre stata più alta fra le donne che fra gli uomini, e nell'ultima generazione la differenza si è leggermente ampliata.

Inoltre nell'ultima generazione la quota di giovani maschi che ha sperimentato forme di mobilità discendente supera la quota dei mobili in senso ascendente. Anche le giovani donne loro coetanee subiscono un peggioramento delle possibilità di ascesa rispetto alle generazioni precedenti ma, a differenza di quanto avviene per i maschi, esse presentano un tasso di mobilità sociale ascendente superiore a quello di mobilità discendente.



Figura 3.4 Occupati a 30 anni per posizione sociale rispetto alla famiglia di origine, sesso e generazione. Anno 2016 (per 100 persone occupate a 30 anni)



Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

Tavola 3.4 Odds ratios generalizzati per generazione, sesso e ripartizione geografica. Anno 2016

SESSO RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Prima del 1941	1942-1956	1957-1971	1972-1986
LIVELLO COMPLESSIVO DI EREDITARIETÀ				
Maschi	2,4	2,0	2,3	2,0
Femmine	2,4	2,3	2,1	1,8
Nord	2,1	2,2	2,1	2,0
Centro	2,4	2,1	2,1	2,0
Mezzogiorno	2,4	2,3	2,2	2,0
Totale	2,3	2,1	1,9	1,8
PROPENSIONE COMPLESSIVA VERSO L'IMMOBILITÀ				
Maschi	4,3	4,0	4,3	3,9
Femmine	5,2	3,1	3,7	2,7
Nord	4,5	3,8	3,6	3,4
Centro	3,6	2,1	2,5	3,0
Mezzogiorno	5,0	4,7	5,6	3,3
Totale	5,1	3,7	3,8	3,3

Fonte: Istat, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita

La diminuzione dell'ereditarietà sociale è più marcata per le femmine per le quali, a partire dalla fine degli anni '50, scende al di sotto di quella degli uomini (Tavola 3.4). Infatti, il tasso di immobilità nei ranghi della classe superiore e in quelli dei lavoratori autonomi è più alto tra gli uomini che tra le donne. Queste ultime, invece, tendono a permanere più spesso tra gli impiegati direttivi e di concetto, sebbene ciò accada meno nell'ultima generazione.

Anche dal punto di vista territoriale si è vista una riduzione delle differenze sia nell'ereditarietà che nella propensione all'immobilità; in particolare quest'ultima era assai più elevata nel Mezzogiorno ma nel corso delle generazioni è andata convergendo verso i livelli medi.



3.2 DISEGUAGLIANZE NEL MERCATO DEL LAVORO

I principali indicatori del mercato del lavoro riferiti al 2019 mostrano diversi elementi di criticità: il persistente svantaggio relativo dei giovani; la diminuzione del lavoro indipendente, che per molto tempo ha rappresentato nel nostro Paese una modalità di ascesa sociale; la maggiore instabilità del lavoro, che si associa a retribuzioni inferiori alla media ed è diventata causa importante di diseguaglianza soprattutto per le donne.

La *performance* occupazionale delle diverse fasce di popolazione in età attiva costituisce un importante driver di trasmissione delle diseguaglianze. A distanza di undici anni dall'avvio della crisi economica, gli uomini, i giovani, il Mezzogiorno e i meno istruiti non hanno ancora recuperato i livelli e i tassi di occupazione del 2008. L'aumento dell'occupazione registrato nel periodo della ripresa (+270 mila unità rispetto al 2008) ha coinvolto le donne, le persone di 50 anni e più e i residenti delle regioni del Centro-Nord, dove nel 2019 il numero di occupati ha superato di 519 mila unità il valore osservato undici anni prima. Nelle regioni meridionali, invece, il saldo occupazionale è ancora negativo (-249 mila, -3,9 per cento) (Tavola 3.5).

I laureati sono gli unici ad aver raggiunto un tasso di occupazione superiore a quello del 2008, con un gap rispetto a chi possiede al massimo la licenza media che si è ampliato nel corso degli anni, arrivando nel 2019 a 32,6 punti percentuali.

Il mercato del lavoro ha visto aumentare le disuguaglianze territoriali, quelle tra le generazioni e per titolo di studio; invece, le disuguaglianze che attengono al genere hanno mostrato una riduzione, ma più che per una crescita dell'occupazione femminile, ciò si è verificato a seguito della forte penalizzazione dell'occupazione maschile impiegata in settori particolar-

Tavola 3.5 Tasso di occupazione 15-64 anni e occupati 15 anni e più per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali, valori assoluti in migliaia, variazioni assolute e percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso occupazione (15-64 anni)			Occupati (15 anni e più)		
	Valori 2019	Variazioni in punti %		Valori 2019	Variazioni assolute	
		2019/2018	2019/2008		2018	2008
GENERE						
Maschi	68,0	0,4	-2,1	13.488	41	-332
Femmine	50,1	0,6	2,9	9.872	104	602
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	67,9	0,6	1,0	12.190	117	294
<i>Nord-ovest</i>	67,3	0,5	1,2	6.980	57	152
<i>Nord-est</i>	68,9	0,7	1,0	5.210	60	142
Centro	63,7	0,4	0,9	4.987	18	224
Mezzogiorno	44,8	0,3	-1,2	6.183	10	-249
CLASSI DI ETÀ						
15-24 anni	18,5	0,8	-5,7	1.085	49	-358
25-34 anni	62,5	0,8	-7,6	4.086	11	-1.433
35-49 anni	73,8	0,3	-2,3	9.483	-178	-1.070
50 anni e oltre	61,0	0,7	13,9	8.706	264	3.131
LIVELLO DI ISTRUZIONE						
Fino alla licenza media	44,2	0,2	-1,8	7.095	-72	-1.727
Diploma	64,9	0,6	-3,0	10.802	123	472
Laurea e oltre	76,8	0,4	3,6	5.582	95	1.451
Totale	59,0	0,5	0,4	23.360	145	270

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

mente esposti agli andamenti del ciclo economico. Queste dinamiche del mercato del lavoro sono spiegate anche dai cambiamenti strutturali dell'economia: da un lato, l'accentuarsi del processo di terziarizzazione ha portato a un aumento del peso della componente femminile dell'occupazione, dall'altro, i settori ad alta intensità di lavoro maschile sono stati più esposti alle conseguenze della crisi iniziata nel 2008. In particolare, nell'ultimo decennio i settori che hanno risentito di più della crisi sono state le costruzioni, che presentano rispetto al 2008 un saldo negativo di 613 mila unità, e l'industria in senso stretto, dove l'aumento degli occupati negli anni più recenti non è stato sufficiente a compensare le perdite subite fino al 2013 (-225 mila unità nel 2019 rispetto al 2008). Tra i comparti che registrano un livello occupazionale inferiore al 2008 ci sono anche l'amministrazione pubblica e difesa, riflesso dei ripetuti blocchi al *turn over*, e il commercio. Parallelamente la domanda di lavoro è cresciuta in altri settori del terziario: quelli legati alla domanda di servizi alle famiglie (con un calo però nell'ultimo anno), alla sanità e soprattutto all'assistenza, nonché i comparti di alberghi e ristorazione, servizi alle imprese e informazione e comunicazione (Tavola 3.6).

Tavola 3.6 Occupati per settore di attività economica e professione. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori assoluti in migliaia, variazioni assolute in migliaia e percentuali)

	Valori 2019	Variazioni 2019-2008		Variazioni 2019-2018	
		Assolute	%	Assolute	%
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Agricoltura	909	55	6,4	36	4,2
Industria	6.042	-839	-12,2	-17	-0,3
Industria in senso stretto	4.703	-225	-4,6	50	1,1
Costruzioni	1.339	-613	-31,4	-67	-4,8
Servizi	16.409	1.053	6,9	126	0,8
Commercio	3.287	-166	-4,8	-1	-0,0
Alberghi e ristorazione	1.480	320	27,6	21	1,4
Trasporti e magazzinaggio	1.143	78	7,4	13	1,2
Informazione e comunicazione	618	77	14,1	15	2,5
Attività finanziarie e assicurative	636	-11	-1,7	-6	-1,0
Servizi alle imprese (a)	2.708	310	12,9	70	2,6
Amministrazione pubblica e difesa	1.243	-190	-13,3	0	0,0
Istruzione	1.589	-7	-0,4	2	0,1
Sanità e assistenza sociale	1.922	289	17,7	30	1,6
Servizi alle famiglie	733	323	78,6	-23	-3,1
Altri servizi collettivi e personali	1.049	31	3,0	4	0,4
PROFESSIONI (b)					
Qualificate e tecniche	8.251	-122	-1,5	81	1,0
Esecutive nel commercio e nei servizi	7.104	909	14,7	39	0,6
Operai e artigiani	5.237	-957	-15,5	20	0,4
Personale non qualificato	2.533	447	21,4	8	0,3
Totale	23.360	270	1,2	145	0,6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

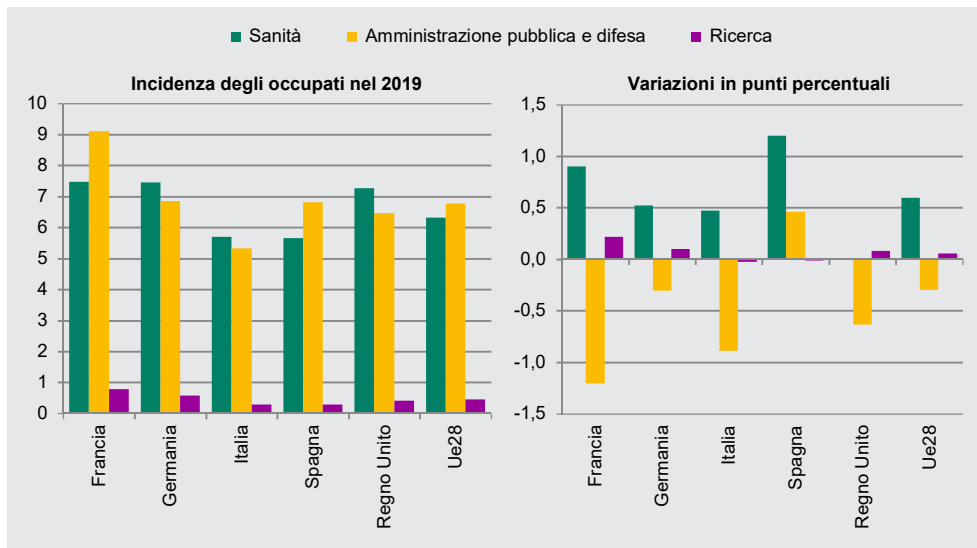
(a) Comprende le attività immobiliari, le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività di noleggio, agenzie di viaggio e attività di supporto alle imprese (divisioni dalla 68 alla 82).

(b) Le professioni qualificate e tecniche comprendono i gruppi I, II e III della "Classificazioni delle professioni 2011"; quelle esecutive nel commercio e nei servizi i gruppi IV e V; gli operai e gli artigiani i gruppi VI e VII; le professioni non qualificate il gruppo VIII. Al netto delle Forze armate.

Alcune delle attività economiche assumono particolare importanza alla luce della pandemia COVID-19 e delle sue conseguenze: sanità, amministrazione pubblica, difesa e ricerca assorbono, in Italia, una quota di occupati più bassa rispetto ad altri paesi europei (Figura 3.5). Nonostante il nostro Paese presenti un'alta incidenza di persone over 65 anni, nel 2019 la sanità (esclusa l'assistenza sociale) non raggiunge il 6 per cento, mentre in Francia, Germania e Regno Unito si oltrepassa il 7 per cento. Il settore amministrazione pubblica e difesa, che ha

perso dal 2008 190 mila occupati, presenta in Italia una quota del 5,3 per cento, contro il 6,8 per cento della media europea, con la Francia che supera il 9 per cento. Infine, per la ricerca, settore fondamentale non solo nell'attuale emergenza, ma in generale per lo sviluppo del Paese, la quota occupazionale è particolarmente bassa in Italia: meno della metà se confrontata con Germania e Francia.

Figura 3.5 Occupati di 15 anni e più per alcuni settori di attività economica nei principali paesi europei. Anni 2019 e 2008 (incidenze percentuali e variazioni in punti percentuali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

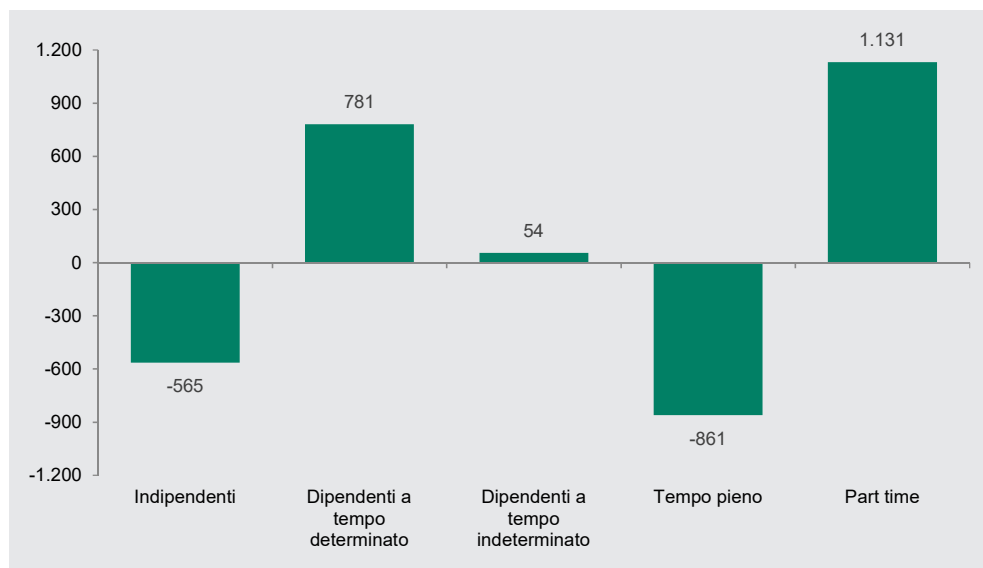
Altre fondamentali dimensioni della diseguglianza riguardano la qualità del lavoro, la sua stabilità, l'eventuale irregolarità, i fenomeni di segmentazione e segregazione professionale di genere. A questi aspetti si aggiunge – alimentando le altre – la difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro. Una limitata possibilità di conciliazione, combinata con l'ineguale distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne, spinge queste ultime ad abbandonare il mercato del lavoro o a scegliere lavori meno qualificati e stabili per ottenere la flessibilità necessaria.

Ancora una volta sono più esposti al rischio di bassa qualità del lavoro i giovani, i lavoratori del Mezzogiorno e le donne.

Dal 2008 il numero di lavoratori dipendenti è aumentato di 834 mila unità e quello di lavoratori autonomi è diminuito di oltre mezzo milione. La crescita del lavoro dipendente è dovuta in massima parte al tempo determinato – 781 mila unità in più (Figura 3.6) – che è cresciuto soprattutto nei servizi, in particolare nel comparto commercio, alberghi e ristoranti, e in agricoltura, coinvolgendo di più i giovani, le donne e, in generale, i residenti nel Mezzogiorno.

Va ancora sottolineato come la crescita occupazionale sia stata accompagnata da una diminuzione del volume di lavoro in termini di ore lavorate (oltre 2 miliardi di ore in meno). La fase recessiva ha prodotto sia una forte riduzione del lavoro a tempo pieno (dal 2008 – 861 mila unità), sia delle ore medie ad esso associato (-0,8 per cento tra il 2008 e il 2019), in particolare nell'industria in senso stretto, passata in media da 41 a 40 ore settimanali. Parallelamente, i lavori a tempo parziale sono aumentati di oltre 1,1 milioni di unità, superando i 4,4 milioni di occupati nel 2019 (+130 mila rispetto al 2018), pari al 19 per cento degli occupati (14,3 per cento nel 2008). Questi riguardano, in gran parte, le donne (73,2 per cento) con una componente involontaria molto ampia. Infatti, oltre il 64 per cento del lavoro a tempo parziale non è volontario, evidenziando che la sua diffusione è largamente spiegata da carenza di domanda (Figura 3.7).

Figura 3.6 Occupati per posizione nella professione. Anni 2008 e 2019 (variazioni assolute in migliaia)



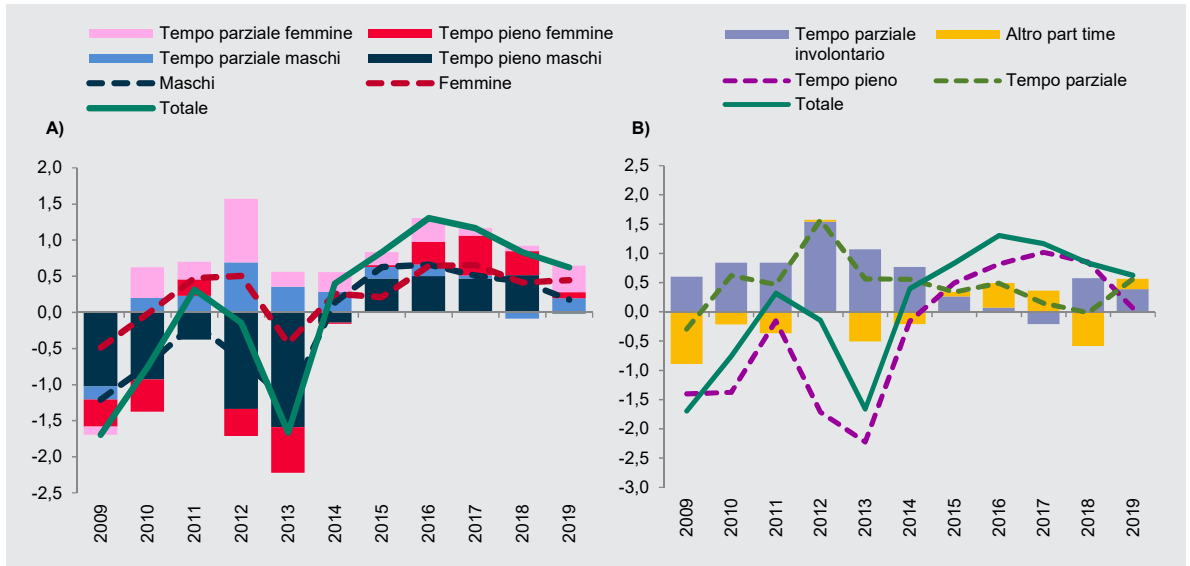
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La diffusione del lavoro a tempo parziale, in particolare quello involontario, si associa a una elevata marginalità dell'occupazione. Oltre il 25 per cento dei dipendenti che lavorano a orario ridotto ha un contratto a tempo determinato: nel 2019 si tratta di quasi 940 mila lavoratori, di cui il 33,5 per cento nel Mezzogiorno. La probabilità di lavorare a orario ridotto non per scelta è, a parità di altre condizioni, quattro volte più alta per chi svolge una professione non qualificata rispetto ai qualificati, doppia se si è a termine rispetto a un tempo indeterminato, tre volte maggiore se si è donna rispetto a un uomo e sei volte più grande se si lavora nei servizi alla famiglia rispetto all'industria. Le differenze si ridimensionano, invece, per ripartizione territoriale e diventano non significative per cittadinanza, indicando che le differenze di *part time* involontario, tra territori e nazionalità, dipendono più che altro dalla concentrazione in specifici settori e in professioni poco qualificate⁷.

Indicatori che catturano in misura importante marginalità e scarsa qualità delle diverse posizioni lavorative sono la soddisfazione dichiarata per il lavoro e la percezione del rischio di perderlo. Chi è in *part time* involontario, ad esempio, dichiara una minore soddisfazione per il proprio lavoro (6,7 contro una media di 7,3), soprattutto perché ritiene di avere scarse opportunità di carriera, di guadagno e di stabilità occupazionale, oltre che una bassa soddisfazione per l'orario (Figura 3.8). Il rischio di perdere il lavoro entro sei mesi e non riuscire a trovarne uno analogo, sebbene in diminuzione rispetto al 2018, è nella percezione degli occupati in *part time* involontario molto più alto della media (11,5 per cento contro il 5,7 per cento - Figura 3.8), con differenze più marcate tra gli uomini (14,5 per cento contro 5,5 per cento) e i lavoratori indipendenti (12,2 contro 4,9 per cento), in particolare tra quelli che operano senza dipendenti.

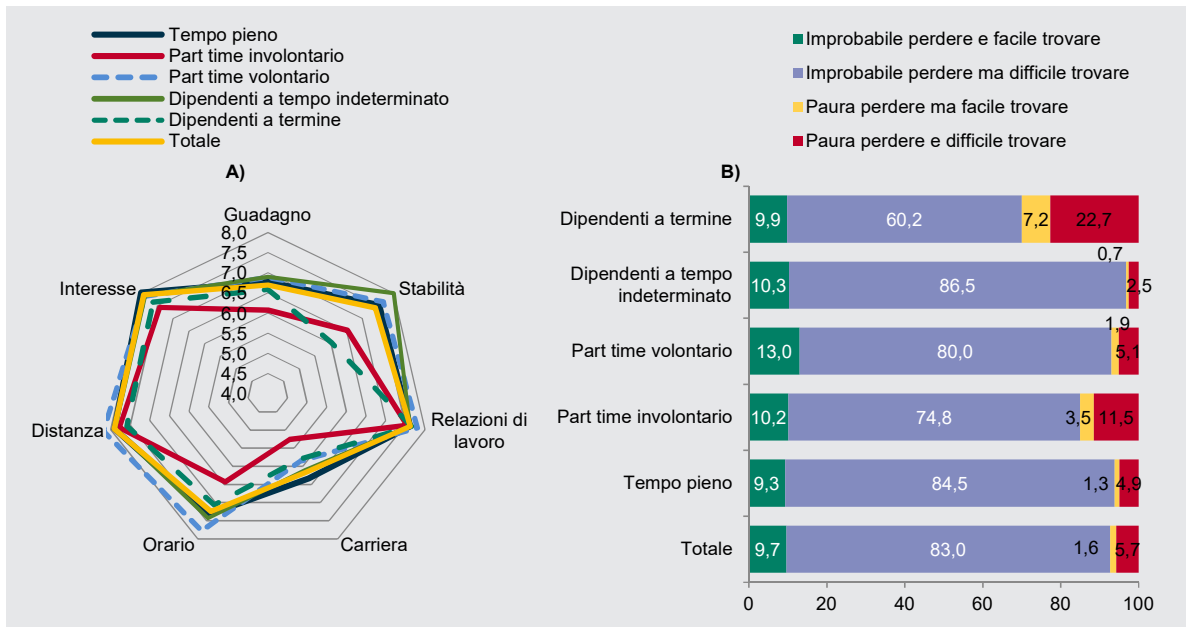
⁷ Le probabilità sono state stimate con una regressione logistica in cui la dipendente è la probabilità di lavorare a tempo parziale e involontariamente nel 2019 e le indipendenti il genere, il settore di attività, l'area, il tipo di occupazione.

Figura 3.7 Occupati per regime orario e genere (A) e Contributi alla variazione relativa dell'occupazione per regime orario (B). Anni 2009-2019



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 3.8 Soddisfazione per dimensioni del lavoro (A) e percezione della paura di perdere il lavoro (B) per regime orario e carattere dell'occupazione. Anno 2019 (media dei punteggi da 0 a 10 e valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La percezione del rischio è più elevata anche per i lavoratori che hanno un contratto a tempo determinato: più di un quinto si dichiara insicuro del proprio futuro lavorativo, incidendo sulla soddisfazione per il lavoro che risulta relativamente bassa (6,9 punteggio contro 7,3 del totale occupati) e motivata soprattutto dalla componente che riguarda la stabilità (punteggio 6 contro 7,4 della media).

Una dimensione che ha effetti di rilievo sulla qualità del lavoro e sulla possibilità di conciliarlo con la vita privata è la diffusione dei cosiddetti orari antisociali, serali, notturni, fine settimana, turni. Il modulo ad hoc dell'indagine sulle forze di lavoro del 2019, dedicato al tema della flessibilità oraria e esaminato in dettaglio nella seconda parte di questo capitolo, indica che il numero di lavoratori coinvolti è elevato: più di due milioni e mezzo di occupati (di cui 767 mila donne) dichiarano di lavorare di notte, quasi cinque milioni (di cui 2 milioni donne) la domenica e oltre 3,8 milioni (1 milione e 600 mila donne) sono comunque soggetti a turni.

Un aspetto particolarmente critico è rappresentato dall'elevato tasso di irregolarità dell'occupazione. Secondo le stime effettuate dall'Istat nell'ambito dei Conti nazionali, nel 2017 gli occupati non regolari in Italia rappresentano il 13,1 per cento dell'occupazione totale, pari a circa 3,3 milioni di individui, e generano circa il 4,5 per cento del Pil. Il tasso di irregolarità presenta importanti differenze fra i settori dell'economia con un valore di 23,8 per cento in agricoltura, 6,6 per cento nell'industria in senso stretto, 16,0 per cento nelle costruzioni e 13,9 per cento nei servizi, con punte che, in quest'ultimo comparto, toccano il 17,1 per cento nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi, il 23,8 per cento nelle attività ricreative e, infine, raggiungono un valore particolarmente elevato nel comparto del lavoro domestico (58,3 per cento). L'incidenza più elevata di occupazioni irregolari si osserva, nuovamente, tra le donne, i giovani e nel Mezzogiorno.

Come mostra l'indice di Charles⁸, che misura la sovra (se positivo) o sotto (se negativo) rappresentazione delle donne nelle specifiche professioni, la segregazione di genere del lavoro è andata accentuandosi nel tempo. Rimasto stabile negli anni 2004-2008 su valori medi inferiori all'unità (0,87), l'indice è cresciuto sistematicamente a partire dal 2009 fino a raggiungere lo scorso anno il valore di 1,04. Le professioni fortemente femminilizzate sono quelle nelle attività domestiche, ricreative e culturali (con l'88,8 per cento di donne), quelle specialiste della formazione (79,0 per cento), quelle dedicate al lavoro d'ufficio o di assistenza clienti (70,3 per cento) e quelle dedicate a servizi di istruzione, sanitari e alle famiglie (65,2 per cento), rimaste stabili in questi ultimi anni. Al contrario, sono a forte presenza maschile quelle riferite agli artigiani e operai dell'industria; a metalmeccanici e conduttori di veicoli e macchinari (solo 2 per cento donne); ad agricoltori, allevatori e lavoratori forestali (20,9 per cento); a professioni non qualificate nella manifattura (20,5 per cento); a imprenditori e dirigenti d'impresa (23,5 per cento donne). L'aumento dell'indice di segregazione è dovuto, da un lato, al rafforzamento della presenza delle donne in professioni come l'impiegato amministrativo (con incidenza pari a 53,8 per cento), lo specialista nella salute (42,0 per cento), il professionista a elevata specializzazione (40,8 per cento), l'imprenditore e il dirigente di impresa (23,5 per cento), dall'altro a una connotazione sempre più maschile delle professioni non qualificate nell'agricoltura, nel commercio e nei servizi, nei conduttori di macchinari e veicoli e nei meccanici di precisione.

Nell'ultimo decennio si assiste a cambiamenti importanti anche nella composizione per professione. Sono aumentate, rispetto al 2008, le professioni esecutive del commercio e dei servizi (oltre 900 mila occupati in più) e quelle non qualificate (+447 mila). Sono invece diminuite quelle operaie e artigiane che, nonostante un recente recupero, registrano un livello occupazionale inferiore di 957 mila unità rispetto al 2008. In sette casi su dieci si tratta di uomini, come conseguenza della crisi che ha investito l'industria manifatturiera e le costruzioni.

8 Per segregazione di genere si intende una distribuzione non casuale delle donne occupate fra le differenti categorie professionali. Una possibile misura è il Ratio Index, proposto da Charles (M. Charles, 1992, 'Cross national variation in occupation sex segregation' American Sociological Review, 57) ottenuto come somma delle deviazioni del logaritmo del rapporto di genere di ciascuna categoria professionale dal totale nazionale. In assenza di segregazione, tale indice vale 0. I contributi di ciascuna categoria professionale al valore totale dell'indice quantificano lo scostamento della categoria dal modello medio di presenza femminile nell'occupazione. Pertanto un contributo positivo indica una sovra rappresentazione delle donne nella categoria professionale considerata mentre un valore negativo indica una sottorappresentazione.

Seguono le professioni qualificate e tecniche, anch'esse cresciute nel periodo più recente ma rimaste al di sotto del livello raggiunto nel 2008 per 122 mila unità, per effetto di un calo dei gruppi dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza e delle professioni tecniche. Contemporaneamente si è registrato un incremento delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (+44,4 per cento), con il contributo decisivo delle donne.

Quanto ai cambiamenti nell'area del non lavoro, sebbene negli ultimi anni il numero di disoccupati sia costantemente diminuito, passando dagli oltre 3,2 milioni del 2014 a quasi 2,6 milioni nel 2019, il livello rimane ben sopra quello del 2008 (1,7 milioni). Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione è calato dal 12,7 al 10,0 per cento (Tavola 3.7). Tuttavia, la componente giovanile della disoccupazione continua ad essere significativa (quasi il 30 per cento dei disoccupati ha tra i 25 e i 34 anni) ed è rilevante il peso della lunga durata che, seppure in discesa rispetto al 2018 (-2,1 punti percentuali), rimane elevata anche in questa fascia d'età (56 per cento in media, 53,2 per cento per i giovani). Il Mezzogiorno presenta un tasso di disoccupazione tre volte superiore a quello del Nord-est e doppio rispetto al Centro, con una lunga durata che interessa oltre il 63 per cento dei disoccupati.

Gli inattivi di 15-64 anni, si sono ridotti dal 2008 al 2019 di quasi 1,2 milioni (-8,2 per cento), più per l'aumento dei disoccupati (+ 900mila) che per la crescita degli occupati (+ 270 mila). Il calo dell'inattività in nove casi su dieci è dovuto a una diminuzione tra le donne, anche se il tasso di inattività femminile rimane molto alto (43,5 per cento, con una differenza di 18,5 punti rispetto agli uomini) ed è particolarmente elevato se confrontato con la media UE (12,4 punti percentuali in più).

Risultano in crescita, rispetto al 2008 (+186mila), le forze lavoro potenziali, ovvero la componente dell'inattività costituita da quanti sono disponibili a lavorare se si presentasse la possibilità anche se non hanno svolto azioni di ricerca; il tasso di mancata partecipazione è nel Mezzogiorno quasi tre volte e mezzo superiore a quello del Nord, quello dei giovani più

Tavola 3.7 Tasso di disoccupazione e tasso di mancata partecipazione per caratteristiche. Anni 2008, 2018 e 2019 (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)

CARATTERISTICHE	Tasso di disoccupazione			Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni)		
	Valori 2019	Variazioni in punti %		Valori 2019	Variazioni in punti %	
		2018	2008		2018	2008
GENERE						
Maschi	9,1	-0,7	3,6	15,9	-0,7	4,9
Femmine	11,1	-0,7	2,6	22,6	-1,0	1,0
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE						
Nord	6,1	-0,5	2,2	10,1	-0,8	2,8
Nord-ovest	6,5	-0,5	2,3	10,7	-0,8	2,9
Nord-est	5,5	-0,5	2,1	9,2	-0,8	2,7
Centro	8,7	-0,8	2,6	14,7	-0,9	2,9
Mezzogiorno	17,6	-0,8	5,6	34,1	-0,6	4,6
CLASSI DI ETÀ						
15-24 anni	29,2	-3,0	8,0	44,8	-2,8	5,3
25-34 anni	14,8	-1,1	5,9	24,4	-1,2	7,1
35-49 anni	8,6	-0,2	3,6	16,5	-0,3	4,1
50 anni e oltre	5,7	-0,4	2,6	13,4	-0,6	2,5
LIVELLO DI ISTRUZIONE						
Fino alla licenza media	13,7	-0,8	5,3	26,8	-0,7	5,9
Diploma	9,4	-0,7	3,3	17,1	-0,9	4,0
Laurea e oltre	6,0	-0,3	1,2	10,6	-0,4	0,7
Totale	10,0	-0,7	3,2	18,9	-0,8	3,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro



del doppio di quello degli ultracinquantenni, quello di chi ha un basso livello di istruzione due volte e mezzo quello dei laureati. Nel complesso il segmento di forza lavoro non utilizzata e potenzialmente impiegabile è ampio, con circa 5,5 milioni di individui nel 2019 (2,6 milioni di disoccupati e 2,9 milioni di forze lavoro potenziali), nella maggioranza dei casi residenti nel Mezzogiorno, formato per oltre la metà da donne (53,2 per cento) e per il 40,7 per cento da giovani. Nel 2008 la forza lavoro non utilizzata ammontava a 4,4 milioni (di cui 1,6 milioni di disoccupati e 2,8 milioni forze lavoro potenziali).

3.3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E CARENZA DEI SERVIZI

La pandemia ha avuto un forte impatto sull'organizzazione familiare con riflessi sui carichi di cura, sugli equilibri di convivenza e sulle opportunità di apprendimento dei bambini. Sono interessanti aspetti importanti della qualità del lavoro che penalizzano soprattutto le donne, scoraggiandole a entrare nel mercato del lavoro o spingendole – dopo la nascita dei figli – ad abbandonarlo o a scegliere percorsi di carriera meno premianti. Ne deriva l'aumento di due diseguaglianze: la prima a sfavore delle donne – per le quali aumentano le difficoltà di conciliazione –, la seconda a svantaggio dei bambini, soprattutto per quelli che vivono in situazioni abitative disagiate e in condizioni non adeguate ad evitare che la chiusura delle scuole si traduca in ritardi nella formazione e nella carriera scolastica.

La conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro è un'area critica per il nostro Paese. Nel 2018, secondo i dati del modulo ad hoc sul tema, quasi il 36 per cento delle occupate con figli minori di 15 anni dichiara problemi di conciliazione, quota che sale a 4 su 10 se il figlio più piccolo ha meno di sei anni. Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari ricade più sulle donne: quando occupate, il 38,3 per cento (42,6 per cento se con figli da 0 a 5 anni) delle madri modifica orario o altri aspetti del lavoro mentre i padri lo fanno in misura molto minore (rispettivamente 11,9 per cento e 12,6)⁹.

Le ragioni vanno ricercate nella scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia, nell'insufficienza di investimenti in politiche per la conciliazione, nelle scelte di organizzazione del lavoro delle imprese ancora molto rigide, in una ripartizione del lavoro di cura all'interno della famiglia nel nostro Paese ancora squilibrata a sfavore delle donne.

Nidi e servizi integrativi sono stati tradizionalmente strumenti di conciliazione e in tempi più recenti, prima in letteratura e poi in sede politica¹⁰, ne è stata evidenziata anche la funzione educativa e il ruolo che possono avere nella riduzione delle diseguaglianze.

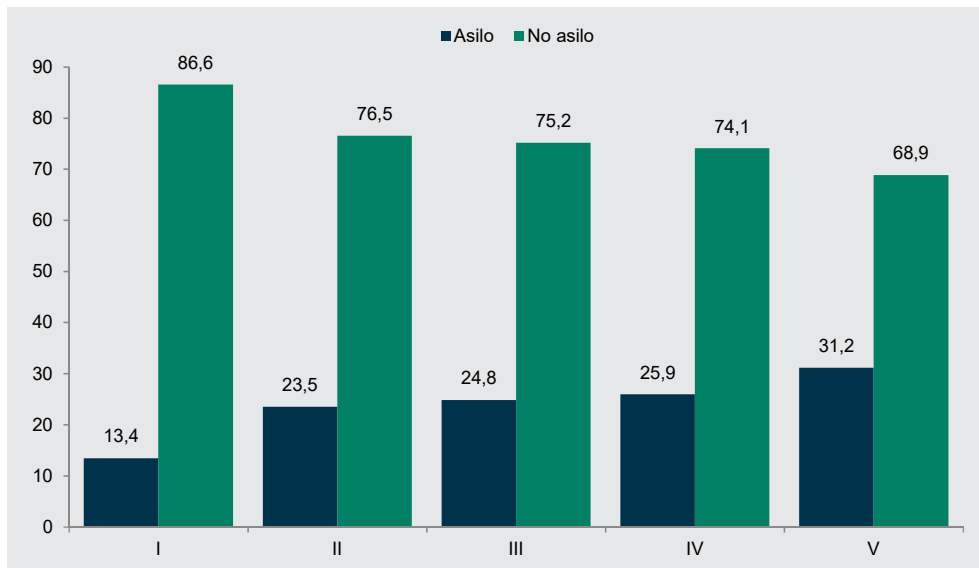
L'importanza nella gestione della cura dei bambini degli asili nido e ancor più delle materne, rispetto ad altre soluzioni emerge in modo netto: tra i nuclei familiari con figli 0-5 anni il 53,3 per cento ricorre a uno o più servizi formali, percentuale che sale al 63,7 per cento nel caso di coppie in cui entrambi i genitori sono occupati. Per la metà dei nuclei si tratta dell'asilo nido o della scuola dell'infanzia (59,5 per cento tra le coppie con entrambi occupati), mentre la baby-sitter viene scelta da meno del 4 per cento (raggiunge il 6 per cento tra le coppie in cui entrambi i genitori sono occupati e si abbassa al 5 per cento in presenza di figli più grandi).

⁹ Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze lavoro. Modulo ad hoc 2018 "Conciliazione tra lavoro e famiglia".

¹⁰ Per una recente trattazione del tema vedi rapporto curato da Dipartimento delle Pari Opportunità, Istat e Università Cà Foscari (2020). Dal punto di vista normativo con la L.107/2015 e il successivo D.Lgs 65/2017i nidi e i servizi integrativi per la prima infanzia vengono ricondotti alla sfera educativa con l'obiettivo di garantire la continuità del percorso educativo e scolastico dalla nascita fino ai sei anni di età. Finalità dichiarata anche la riduzione delle disuguaglianze territoriali, economiche, etniche e culturali, attraverso la maggiore diffusione di tali servizi e la garanzia delle pari opportunità di educazione e di cura.

L'aumento della propensione a usare il nido che si è registrato negli ultimi anni avviene però soprattutto laddove la diffusione delle strutture è ampia e consolidata e allorché il reddito familiare è alto. Ordinando per quintili il reddito delle famiglie, la percentuale di famiglie con bambini che frequentano il nido cresce via via che si passa dal primo quintile, quello che racchiude l'insieme delle famiglie più povere, per le quali la frequenza al nido supera di poco il 13 per cento, all'ultimo quintile, dove si collocano le più ricche, ove si raggiunge il 31,2 per cento (Figura 3.9). L'accesso al nido viene razionato, quindi, proprio nelle situazioni di disagio, dove sarebbe più importante al fine di ridurre lo svantaggio che deriva dalle condizioni socio-economiche di partenza.

Figura 3.9 Percentuale di famiglie con bambini di 0-3 anni che usano il nido per quinti di reddito. Anno 2017



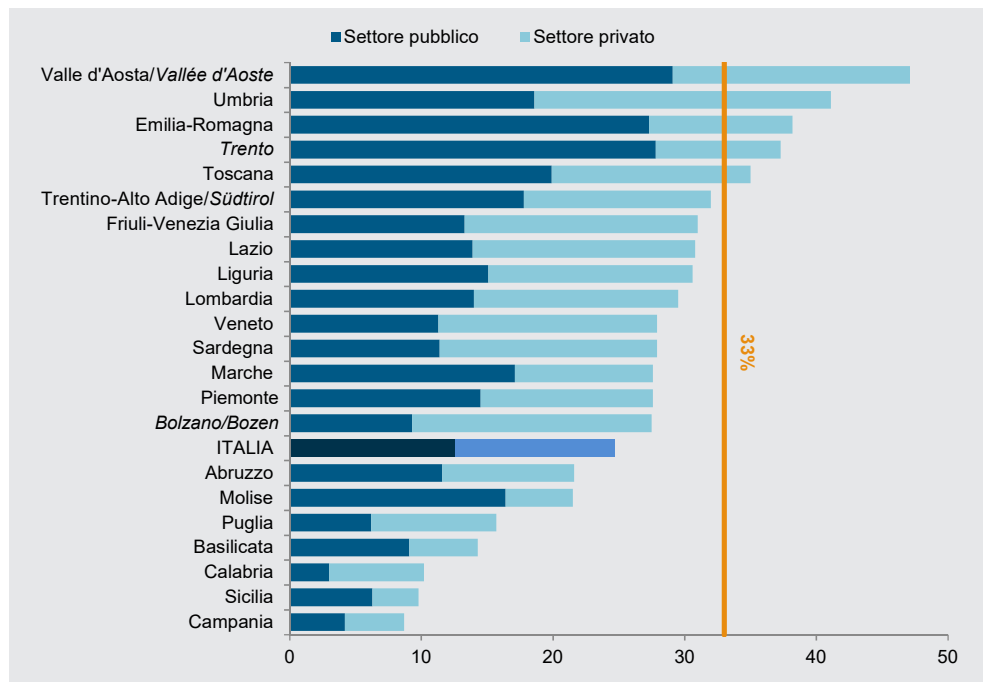
Fonte: Elaborazioni su indagine Istat, Eu-silc

Il costo contribuisce, insieme ad altri fattori, a condizionare la scelta dei genitori. Le tariffe di iscrizione, infatti, non sono basse: mediamente la spesa sostenuta dalle famiglie che usano il servizio di asilo nido, pubblico o privato, è 1.996 euro all'anno¹¹. Un dato che trova conferma nelle informazioni tratte dai bilanci dei Comuni che riportano, come compartecipazione delle famiglie alla spesa per un bambino iscritto nei nidi comunali, un importo annuo medio di circa 2.000 euro¹². In aggiunta, l'offerta di posti è fortemente eterogenea tra territori, a sfavore delle aree meno ricche. Il ritardo del Mezzogiorno è evidente: sommando posti disponibili nei nidi e nei servizi integrativi, pubblici e privati, mediamente non si arriva a coprire il 15 per cento dei bambini fino a 3 anni di età. Un valore distante dal parametro del 33 per cento fissato nel 2002 in sede europea come obiettivo per il 2010 e superato in cinque regioni del Centro-Nord (Figura 3.10).

¹¹ La media è calcolata sulle famiglie che hanno sostenuto una spesa per nidi, pubblici e privati, negli ultimi 12 mesi al momento dell'intervista (anno scolastico 2017/2018) e si riferisce a quelle che hanno sostenuto spese per i nidi indipendentemente dai mesi di frequenza e anche eventualmente per più figli iscritti nello stesso anno (Fonte: Istat, Indagine sulla spesa delle famiglie).

¹² Vedi indagine Istat su asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia, anno 2017. Il valore è riferito ai nidi comunali a gestione diretta perché negli altri casi la quota di compartecipazione degli utenti non approssima la spesa effettiva delle famiglie dato che una parte va direttamente ai gestori privati.

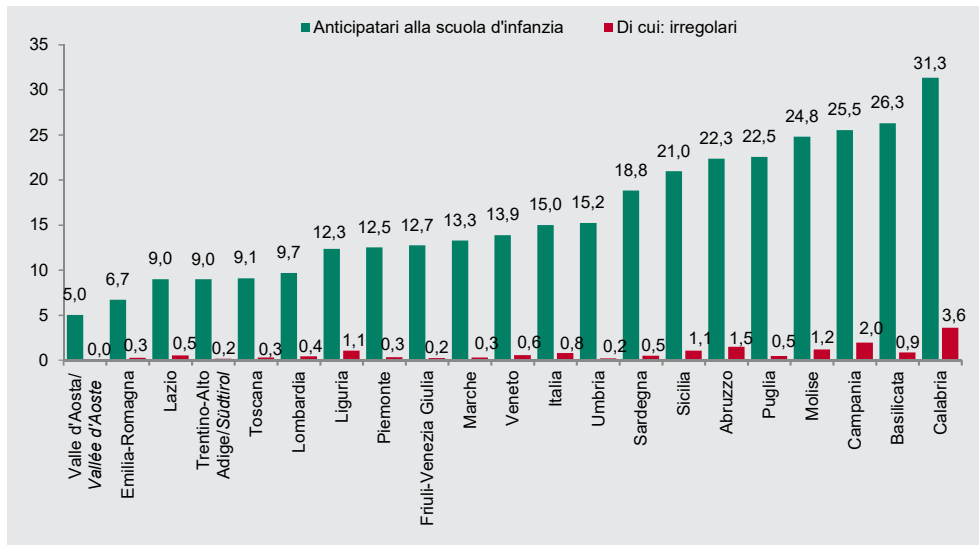
Figura 3.10 Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per regione. Anno scolastico 2017/2018 (per 100 bambini di 0-3 anni)



Fonte: Istat, Indagini Istat su asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia

Costi elevati e scarsità di offerta creano una criticità aggiuntiva. Molte famiglie, infatti, scelgono di anticipare, rispetto al compimento dei 3 anni, l'accesso dei figli alle scuole d'infanzia – meno costose e non razionate sul territorio – che però non sono attrezzate per gestire questa fascia di età. Il fenomeno dei bambini anticipatori alla scuola dell'infanzia è particolarmente diffuso nelle regioni meridionali (Figura 3.11): rapportati ai bambini di 2 anni compiuti, essi sono in media il 15 per cento dei loro coetanei e superano il 20 per cento nelle regioni del Sud con un'incidenza particolarmente alta (31,3 per cento) in Calabria. In aggiunta, il limite imposto dalla normativa circa il compimento dei tre anni entro il mese di aprile dell'anno scolastico di riferimento per l'iscrizione alla scuola d'infanzia non viene rispettato, anche se solo in piccola parte (si vedano gli irregolari della Figura 3.11). È da notare, anche, che la scelta di anticipo in questa fase ha effetti sull'intero percorso scolastico successivo, con lo slittamento in avanti di tutte le classi frequentate, indipendentemente dalla reale propensione dei bambini all'apprendimento precoce. Infatti, a livelli alti di iscrizioni anticipate alla scuola d'infanzia corrispondono geograficamente livelli elevati di anticipi anche nella scuola primaria: nel Sud ciò interessa mediamente il 16 per cento dei bambini di 5 anni contro il 3,4 per cento del Centro-Nord e potrebbe talvolta creare condizioni di svantaggio per questi bambini dal punto di vista degli stessi esiti scolastici.

Figura 3.11 Bambini anticipatori alla scuola d'infanzia per regione. Anno scolastico 2017-2018 (per 100 bambini di 2 anni)



Fonte: Elaborazione su dati Miur

3.3.1 Conciliazione dei tempi di vita e pandemia

La chiusura della scuola di ogni ordine e grado seguita alla diffusione del virus rappresenta un motivo di forte difficoltà per le famiglie e un canale di amplificazione delle diseguaglianze a sfavore di donne e bambini.

I decreti che si sono susseguiti da marzo per gestire l'emergenza hanno previsto sostegni per i lavoratori che devono occuparsi dei figli (possibilità di usufruire di congedi ordinari retribuiti, fruizione di voucher per l'uso di servizi di baby-sitting etc.) ma la chiusura delle scuole ha comportato, non solo per chi lavora nei settori rimasti attivi, problemi importanti di conciliazione tra lavoro e famiglia. Nei casi in cui è stato possibile il lavoro da casa, questo si è sovrapposto alla necessità dei figli di svolgere la didattica a distanza. Quando invece non ci sono alternative ed è obbligo recarsi al lavoro, il venir meno oltre che dei servizi formali, anche di quelli informali, come l'affidamento ai nonni, a causa dell'introduzione del distanziamento sociale, hanno portato a grandi difficoltà nel gestire le esigenze familiari parallelamente a quelle del lavoro. Si ricorda che all'aiuto per la cura fornito regolarmente da parenti o amici ricorre il 46,8 per cento dei nuclei familiari con figli di 0-5 anni (38 per cento quelli con figli minori di 15 anni) e si tratta perlopiù del supporto dei nonni.

Si stima che lo *shock* organizzativo familiare provocato dal *lockdown* possa aver potenzialmente coinvolto almeno 2milioni e 900mila nuclei – quelli che nel 2019 avevano almeno un figlio tra 0 e 14 anni e si caratterizzavano per entrambi i genitori (2milioni e 460mila) o l'unico genitore presente (440 mila) occupati/o.

Una prima valutazione dello stress vissuto dal sistema familiare si può cogliere guardando la tipologia dei nuclei con figli e con genitori occupati: nella maggior parte dei casi si tratta di coppie, mentre nell'15,2 per cento dei casi è presente un solo genitore, prevalentemente donna (85,8 per cento).

Poco più della metà di questi nuclei (cioè 1 milione 545 mila) sono realtà familiari in cui entrambi i genitori, o l'unico genitore, è occupato in un settore economico rimasto attivo nella cosiddetta fase 1 come da DPCM dell'11 marzo 2020 e da DM Mise del 25 marzo 2020, quindi particolarmente soggetti a difficoltà di conciliazione in tutto questo periodo.

Per questi nuclei è possibile approssimare il grado di difficoltà che si sono trovati ad affrontare in termini di conciliazione, in funzione del tipo di professione, distinguendo quest'ultima sulla base della fattibilità da remoto¹³ e considerando la tipologia familiare. Si ipotizza che lo stress da conciliazione sia massimo tra i genitori occupati che non possono lavorare da casa, né beneficiare dei servizi formali e informali di cura dei figli, condizione che nella fase del *lockdown* vale per gli occupati nei settori rimasti attivi.

Quando si considera la dimensione che riguarda la fattibilità del lavoro da remoto, ci sono 853 mila nuclei con figli in età inferiore a 15 anni (583 mila coppie e 270 mila monogenitori, di cui questi ultimi l'84,8 per cento donne) dove l'unico genitore, o entrambi, svolgono professioni che richiedono la presenza sul luogo di lavoro e quindi a elevato disagio da conciliazione (come le professioni della sanità, della grande distribuzione, ecc.) quando non vi sia l'aiuto dei nonni (581 mila nuclei sono quelli con genitori occupati in settori rimasti attivi). Da notare che l'area dei nuclei toccati da massima difficoltà di conciliazione può essere anche più ampia di quanto qui stimato. La collocazione in *smart working*, ad esempio, anziché applicarsi all'intero orario di lavoro nell'arco della settimana, come qui ipotizzato per semplicità, potrebbe essere stato usato con discontinuità, mantenendo alcune giornate svolte presso la sede lavorativa.

Nei nuclei in cui la professione dei genitori consente potenzialmente lo svolgimento da remoto (2 milioni 47 mila) le problematiche di conciliazione sono di diversa natura, essendo legate alle necessità di riorganizzare i tempi di vita e di lavoro e alle difficoltà che derivano dalla continua compresenza in casa di genitori e figli, dalla condivisione di spazi e strumentazione tecnologica per lavorare e studiare, dalla gestione di tempi diversi.

Scarsa disponibilità di spazi e inadeguatezza nelle dotazioni informatiche delle famiglie rappresentano in questa fase, anche più di prima, una possibile causa di ritardo nell'apprendimento scolastico di bambini e ragazzi e difficoltà di lavorare da casa per i genitori, oltre che un fattore di complicazione nel relazionarsi con gli altri e trovare occasioni di svago per il tempo libero. Tutti aspetti che possono accrescere le differenze di opportunità tra gli individui e che, data la divisione asimmetrica nella coppia, svantaggiano soprattutto le donne.

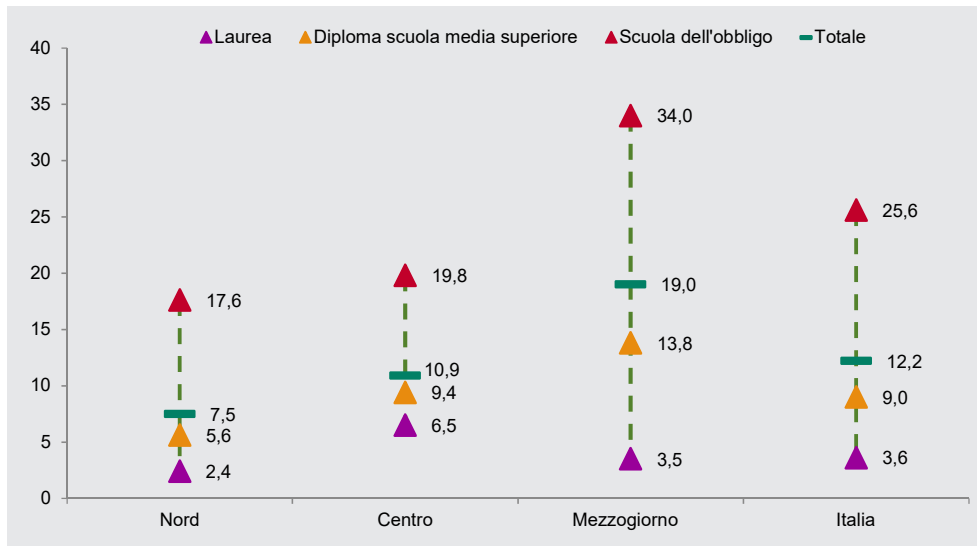
Per dar conto di queste differenze è interessante analizzare l'informazione disponibile sul possesso di computer o *tablet*: nel 2018-2019 il 12,3 per cento dei minori di 6-17 anni (pari a 850 mila) non dispone di questi strumenti. Viceversa, l'accesso a internet non sembra un vincolo, dato che la maggior parte dei minori vive in famiglie in cui la rete è presente (96,0 per cento).

La mancanza di dotazioni informatiche adeguate si presenta diseguale sul territorio e rispetto allo status socio-economico della famiglia di appartenenza. La percentuale di ragazzi che non ha né un computer né un *tablet* a casa raggiunge nel Mezzogiorno il 19 per cento (a fronte di un 7,5 per cento nel Nord e 10,9 per cento nel Centro), e aumenta al decrescere del livello di istruzione dei genitori, arrivando al 25,6 per cento se nessuno dei due è andato oltre la scuola dell'obbligo. Lo svantaggio territoriale aumenta se combinato con quello in termini di status socio-economico: oltre un terzo dei ragazzi che vivono nel Mezzogiorno in famiglie con basso livello di istruzione, infatti, non ha un computer o *tablet* a casa (Figura 3.12), mentre la stessa percentuale scende al 3,5 per cento quando almeno uno dei due genitori è laureato, il divario per istruzione è più contenuto nelle altre aree del Paese.

Non solo la semplice disponibilità in famiglia ma anche l'adeguatezza della connessione e il numero di apparecchi presenti è importante per garantire la possibilità di svolgere con i tempi

13 Per l'individuazione della fattibilità del lavoro da remoto è stata utilizzata la classificazione delle professioni descritta nel paragrafo sulla flessibilità nota 21. Rispetto a questa, ai fini dell'analisi per la conciliazione, si è scelto però di considerare come *fattibili da remoto in emergenza* anche le professioni afferenti al codice "2.6.4. Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate" della CP2011, e come non fattibili da remoto anche tutte le professioni appartenenti al gruppo delle forze armate (Gruppo 9 della CP2011).

Figura 3.12 Ragazzi tra 6 e 17 anni che vivono in famiglie in cui non è disponibile un pc o tablet per ripartizione territoriale e titolo di studio più alto tra i genitori (a). Anno 2018-2019 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana

(a) Si considerano i ragazzi di 6-17 anni che vivono in famiglia con almeno uno dei genitori.

giusti attività come la didattica a distanza. Il 77,9 per cento dei minori di 6-17 anni vive in famiglie che hanno a disposizione una connessione a banda larga, ma se tale quota supera l'81 per cento nel Centro-Nord, si attesta al 73,1 per cento nel Sud e scende al 64,6 per cento nelle Isole. Il 57,0 per cento dei ragazzi di 6-17 anni vive in famiglie in cui meno della metà dei componenti dispone di un pc da utilizzare, mentre solo nel 6,1 per cento dei casi è presente almeno un computer per componente.

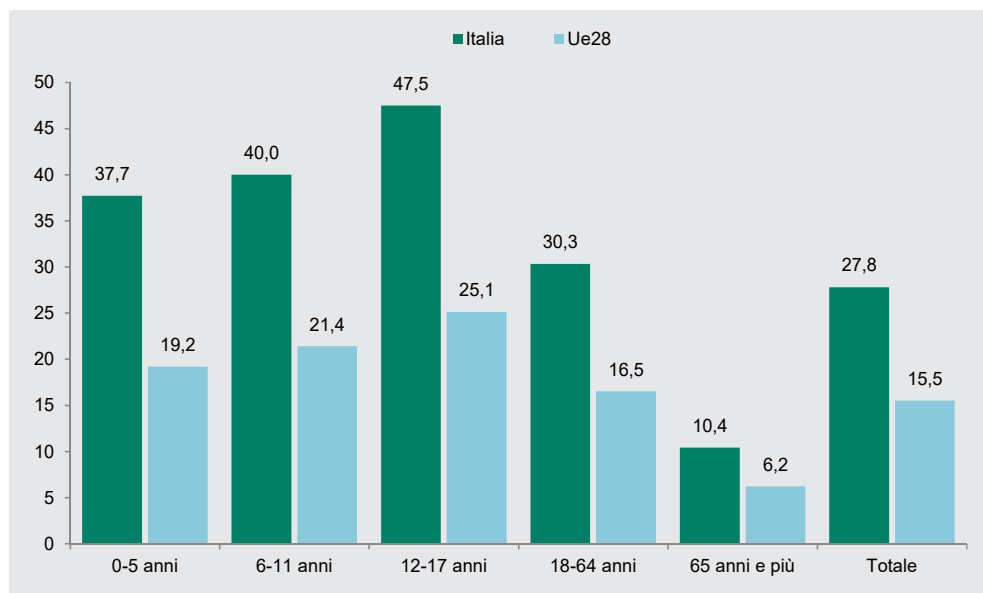
La problematica legata alla condivisione del pc risulta molto evidente quando in famiglia sono presenti più studenti che hanno tutti l'esigenza di seguire giornalmente le lezioni a distanza. È pari al 39,7 per cento la quota di studenti di 6-17 anni che abitano in famiglie in cui devono condividere il pc/tablet con altri studenti come loro ma che, o non hanno a disposizione nessun pc o ne hanno a disposizione un numero inferiore rispetto al numero di studenti presenti in famiglia. A questa quota va aggiunto il 5,7 per cento di studenti di 6-17 anni che vivono in famiglie in cui non ci sono altri studenti, ma che si trovano in ogni caso in una condizione di particolare difficoltà perché in casa non c'è nessun pc a disposizione. In totale, quindi, il 45,4 per cento degli studenti di 6-17 anni (pari a 3 milioni 100 mila ragazzi) vive con molta probabilità una situazione di difficoltà nella didattica a distanza legata alla carenza di strumenti informatici in famiglia.

Una seconda dimensione importante, in particolare nella fase di quarantena legata all'emergenza sanitaria, che può amplificare le diseguaglianze nel processo di apprendimento scolastico, è la possibilità di disporre di spazi abitativi adeguati. Nel 2018, in Italia il 27,8 per cento delle persone viveva in condizioni di sovraffollamento abitativo e tale condizione era più diffusa per i minori i quali in media vivevano in abitazioni sovraffollate¹⁴ nel 41,9 per cento

14 In accordo con la metodologia correntemente utilizzata da Eurostat, un'abitazione viene considerata sovraffollata quando non ha a disposizione un numero minimo di stanze pari a: - una stanza per la famiglia; - una stanza per ogni coppia; - una stanza per ogni componente di 18 anni e oltre; - una stanza ogni due componenti dello stesso genere di età compresa tra i 12 e i 17 anni di età; - una stanza ogni componente di età compresa tra 12 e 17 anni non incluso nella categoria precedente; - una stanza ogni due componenti fino a 11 anni di età, indipendentemente dal genere.

dei casi. In particolare la quota più elevata si riscontra tra i ragazzi di 12-17 anni (47,5 per cento) per poi scendere al crescere dell'età fino ad arrivare al 10,4 per cento fra le persone di 65 anni e più. L'andamento per età è simile anche nella media dei paesi europei, ma su valori costantemente più contenuti (Figura 3.13).

Figura 3.13 Sovraffollamento abitativo in Italia e nella media Ue28 per classi di età. Anno 2018 (valori percentuali)

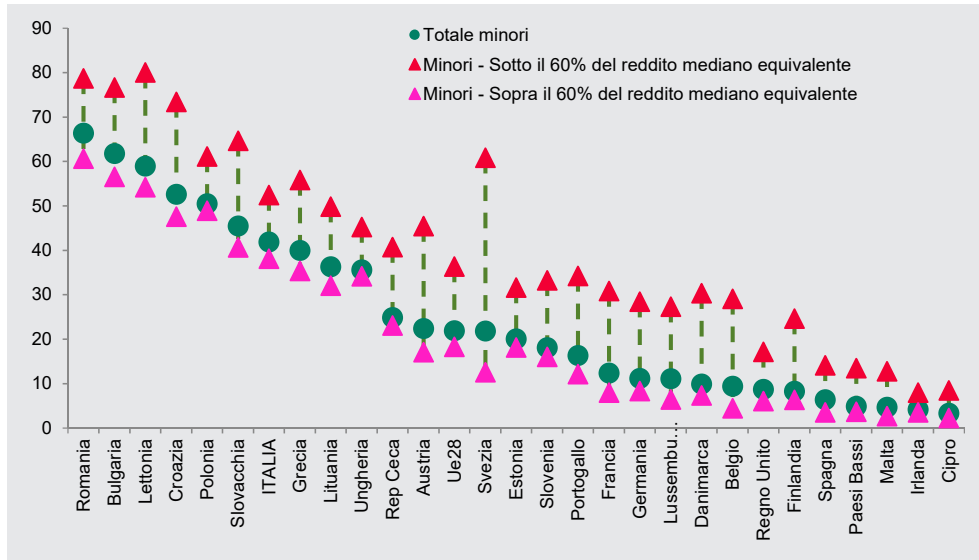


Fonte: Istat, Eurostat, Eu-silc

Se si considerano le famiglie a rischio di povertà, quelle con un reddito equivalente inferiore o pari al 60 per cento del corrispondente valore mediano, la condizione di sovraffollamento abitativo è vissuta in Italia da oltre la metà dei minori (52,4 per cento), la quota supera il 70 per cento nelle regioni del Centro e raggiunge il minimo in quelle del Sud (44,5 per cento).

Rispetto alla media europea l'Italia presenta una situazione particolarmente critica, con 20 punti percentuali in più tra i minori (la media UE 28 è del 21,9 per cento). L'incidenza di minori che vivono in condizioni di sovraffollamento è più alta di quella italiana in pochi paesi (Romania, Bulgaria, Lettonia, Croazia, Polonia e Slovacchia), mentre risulta decisamente bassa in Spagna (6,4 per cento), Germania (11,2 per cento) e Francia (12,4 per cento) (Figura 3.14). È da notare, comunque, che in Italia le disuguaglianze sono meno marcate rispetto ad altri paesi europei. Infatti, tra le famiglie italiane con minori la percentuale di quelle soggette a sovraffollamento è per quelle a rischio di povertà "solo" il 40 per cento in più rispetto ai nuclei meno disagiati, mentre nella media dei paesi europei questo stesso rapporto è pari al doppio. Ad esempio, in paesi come la Svezia e l'Austria il livello di sovraffollamento per i minori è in linea con la media europea ma con una forbice più ampia tra famiglie a rischio di povertà e non a rischio.

Figura 3.14 Minori in condizione di sovraffollamento abitativo nei paesi Ue28 per rischio di povertà. Anno 2018 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Eurostat, Eu-silc
(a) Il dato della Lettonia si riferisce al 2017.

3.4 LA VULNERABILITÀ DELLE FAMIGLIE CON LAVORATORI IRREGOLARI

La crisi epidemica ha avuto conseguenze immediate per il nostro mercato del lavoro come effetto delle misure di blocco delle attività decise agli inizi di marzo. Una stima del numero di occupati coinvolti dal *lockdown* è stata ottenuta partendo dai dati della rilevazione sulle forze di lavoro del 2019. Tale stima si riferisce agli occupati in settori di attività economica attivi e non distingue quanti possano prestare la loro attività in *smart working* (si pensi ad esempio al settore dell'istruzione) da quelli per i quali, al contrario, vige l'obbligo di recarsi sul luogo di lavoro (il caso dei dipendenti di supermercati o delle farmacie). Non si considera, inoltre, la possibilità che alcuni lavori in settori sospesi continuino a essere svolti, sia pure in *smart working*.

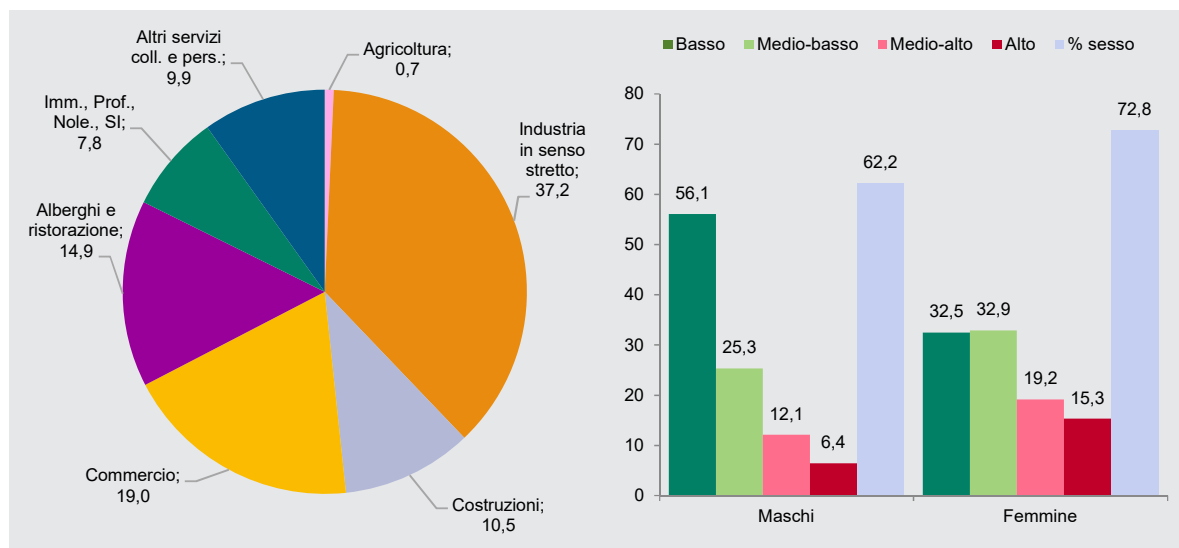
Nel 2019 il 66,7 per cento degli occupati (15 milioni 576 mila unità) lavorava in uno dei settori di attività economica considerati attivi in base ai vari decreti che si sono succeduti nel mese di marzo 2020¹⁵. Per decreto, infatti, sono rimasti attivi tutti gli occupati dei trasporti e magazzinaggio, informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, servizi generali della PA, istruzione, sanità, servizi. Negli altri macro settori, la quota di occupati che lavorano in comparti sospesi si stima possa variare da un minimo del 6 per cento in agricoltura a un massimo del 78,5 per cento negli alberghi e ristorazione. L'allentamento delle restrizioni decise nei mesi successivi hanno progressivamente ampliato la platea degli attivi portandola a metà aprile al 68,6 per cento e all'88 per cento con il decreto del 4 maggio.

Nella prima fase di *lockdown* si ritiene che la sospensione abbia coinvolto quasi otto milioni di lavoratori con importanti differenze territoriali e di genere. La quota di attivi più alta si avrebbe nelle Isole (75,2 per cento) e la più bassa nel Nord-ovest (63,3 per cento). Le donne sperimentano un rischio maggiore per due ragioni: è più frequente per loro l'appartenenza ai settori

15 DPCM dell'11 marzo 2020 integrato dal DPCM del 22 marzo e aggiornato con la lista di codici Ateco esplicitati con decreto del Ministero delle attività produttive del 25 marzo.

attivi (72,8 per cento rispetto 62,2 per cento di uomini), per effetto della più alta femminilizzazione del terziario e in particolare nella pubblica amministrazione, e all'interno di questi il coinvolgimento in attività classificate a rischio sicurezza-salute¹⁶ medio-alto (19,2 contro 12,1 per cento) e alto (15,3 vs 6,4 per cento) (Figura 3.15).

Figura 3.15 Occupati sospesi per settore e occupati nei settori attivi per genere e classe di rischio (a). Anno 2019 (composizioni percentuali e incidenze percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro
Classificazione in classi di rischio Inail

Nella difficile situazione economica indotta dalle misure di contrasto alla pandemia, la presenza di una consistente porzione di occupazione non regolare determina un ulteriore fattore di fragilità economica per un numero elevato di famiglie. Alla debolezza strutturale di questa porzione del mercato del lavoro, si aggiungono infatti fattori tipicamente riconducibili al *lock-down*, alle difficoltà di accesso agli ammortizzatori sociali e, non ultimo, alla impossibilità di giustificare formalmente gli spostamenti per motivi di lavoro.

L'occupazione non regolare in Italia, lungi dall'esserne alternativa, è fortemente connessa con la dimensione regolare del mercato del lavoro. Si manifesta infatti in un quadro eterogeneo, caratterizzato da una forte osmosi fra la componente regolare e non dello status occupazionale, una realtà che coinvolge più frequentemente le figure più deboli dei mercati locali del lavoro. Le traiettorie occupazionali degli occupati non regolari sono perciò caratterizzate da frequenti transizioni da condizioni di irregolarità ad altre di precaria regolarità e di inoccupazione.

Allo scopo di valutare la vulnerabilità economica specifica degli occupati non regolari e delle loro famiglie sono stati utilizzati i microdati del triennio 2015-2017 del campione LFS-ADMIN¹⁷. In totale, l'occupazione non regolare, stimata attraverso questo campione, è pari a 2,3

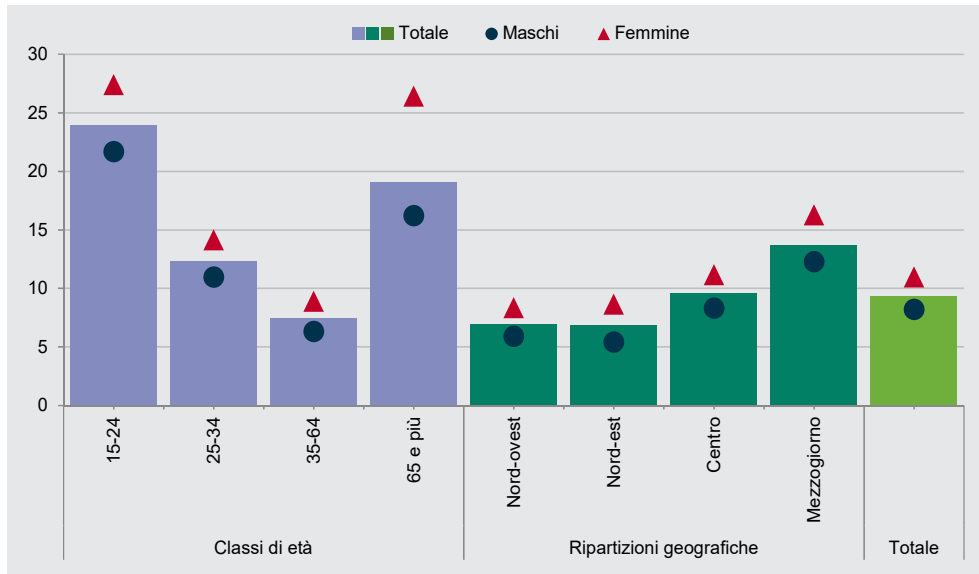
16 Cfr. Inail (2020), "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione", aprile.

17 Si tratta del campione dell'indagine sulle forze di lavoro integrato con fonti amministrative che tracciano l'occupazione regolare e utilizzato dal 2011 dall'Istat per la stima dell'input di lavoro non regolare – integrato ulteriormente con le stime dei redditi lordi imponibili dichiarati ai fini fiscali e di un'ampia porzione dei redditi regolari non imponibili, derivati dal Registro tematico dei redditi dell'Istat. Si noti che le misure dell'occupazione basate sul campione LFS sono relative alla settimana di riferimento dell'intervista e sono pertanto adatte alla misura in media di periodo del numero di occupati. Non sono invece adatte alla misura del numero di persone coinvolte annualmente, anche in modo saltuario o occasionale, nel fenomeno occupazionale. Le misure di reddito invece sono misure annuali e registrano l'insieme delle attività, in questo caso regolari in quanto dichiarate, nel corso dell'intero anno.

milioni di occupati relativi alla popolazione residente in famiglia, che corrispondono a circa il 70 per cento della stima dei Conti nazionali. Quest'ultima include anche la misura degli occupati stranieri non residenti e degli occupati in attività illegali, nonché le integrazioni operate con metodi indiretti in fase di conciliazione tra domanda e offerta.

I risultati indicano che il tasso di irregolarità è più elevato tra le donne, nel Mezzogiorno e tra gli occupati con meno di 25 anni e quelli più anziani (Figura 3.16).

Figura 3.16 Tasso di irregolarità per alcune caratteristiche socio-demografiche (incidenze percentuali)



Fonte: Campione integrato LFS-ADMIN

Dall'analisi dei profili reddituali (Tavola 3.8) emerge che più della metà degli occupati non regolari presenti nel corso dell'anno mostra tracce di redditi da lavoro regolare. Sono in media redditi decisamente esigui (anche perché saltuari o perché possono derivare da trattamenti sostitutivi come la cassa integrazione o l'indennità di disoccupazione) rispetto a quelli degli occupati regolari, caratteristica che si riflette anche sui rispettivi redditi familiari equivalenti. L'occupazione non regolare appare dunque orientata alla provvista di un necessario complemento dei redditi regolari: la forte caduta dei tassi di irregolarità specifici in presenza di redditi immobiliari ne è in buona parte una conferma.

All'estremo della scala di vulnerabilità si collocano gli individui con redditi regolari personali e familiari trascurabili, i quali costituiscono circa un sesto dell'occupazione non regolare e il cui tasso specifico di irregolarità supera il 45 per cento. È un segmento con forte presenza di cittadini stranieri (soprattutto comunitari), con una incidenza relativamente elevata della componente maschile, con gran parte degli individui appartenenti alle classi di età centrali, con una più ampia diffusione nel Mezzogiorno e nel settore delle costruzioni. Un quinto circa degli occupati non regolari, pur privi di redditi personali, vive in famiglie in cui i restanti componenti producono redditi: tuttavia le condizioni generali restano piuttosto deboli economicamente. Il tasso specifico di irregolarità è anche in questo caso molto elevato e si avvicina al 40 per cento: si nota in particolare una maggiore incidenza di donne e di giovani con una specializzazione più orientata verso le attività commerciali, i pubblici esercizi e i servizi alla persona.

Tavola 3.8 Indicatori della distribuzione e dei redditi degli occupati non regolari, per profilo reddituale e presenza di redditi personali e familiari. Media anni 2015-2017 (valori percentuali e numeri indice; importi in euro)

PROFILI REDDITUALI PREVALENTI	Redditi im- mo- biliari	Occupati			Occupati non regolari						
		Non regolari (a)	Regolari (b)	Tasso di irregolarità (c)	Reddito personale lordo (d)			Reddito familiare equivalente lordo (e)			
					Media	Mediana	Numero Indice (base Mediana occupati rego- lari=100)	Media	Mediana	Numero Indice (base Mediana occupati rego- lari=100)	
Redditi familiari e personali trascurabili (g)		17,1	2,4	42,7							
Solo con redditi familiari (h)		21,1	3,7	37,2				14.100	11.075	98,5	
Redditi da lavoro dipendente (l)	Assenti	34,0	39,9	8,1	11.643	9.165	48,4	15.832	12.822	65,0	
	Presenti	13,2	36,3	3,6	23.692	19.198	71,3	25.231	21.012	81,8	
Redditi da lavoro autonomo	Assenti	5,1	6,5	7,4	12.427	6.986	45,0	20.435	15.939	83,9	
	Presenti	3,4	8,9	3,8	25.538	14.837	65,3	28.765	20.813	91,4	
Redditi pensionistici	Assenti	2,6	0,6	29,8	13.834	8.912	56,6	17.416	13.247	71,1	
	Presenti	3,5	1,6	18,2	30.307	22.153	80,5	31.646	24.060	85,9	
Totale		100,0	100,0	9,4	16.210	10.920	49,3	18.429	14.129	64,1	

Fonte: Stime sulla base del campione LFS-ADMIN integrato il Registro tematico dei redditi dell'Istat

(a) Occupati titolari di posizioni lavorative principali non regolari nella settimana di riferimento dell'intervista.

(b) Occupati titolari di posizioni lavorative principali regolari nella settimana di riferimento dell'intervista.

(c) Rapporto fra occupati non regolari e totale degli occupati.

(d) Reddito lordo imponibile derivato dalle fonti fiscali integrato con i redditi non imponibili da lavoro e previdenziali stimati attraverso il prototipo del Registro tematico dei redditi (Istat).

(e) Somma dei redditi personali dei componenti della famiglia corretto con il quoziente familiare OCSE modificato (1+numero componenti con almeno 14 anni (meno 1) x0.5+numero componenti fino a 14 annix0.3).

(f) Quota dei redditi non imponibili sul totale del reddito complessivo.

(g) Redditi personali o familiari nulli o inferiori a 2.500 euro l'anno.

(h) Redditi personali nulli o inferiori a 2.500 euro l'anno.

(i) Il calcolo dei totali degli indicatori di reddito è effettuato solo sugli effettivi percettori; (l) Sono compresi anche i redditi assimilati ai redditi da lavoro, come per esempio il trattamento di disoccupazione e la cassa integrazione guadagni.

Tassi di irregolarità specifici decisamente elevati (attorno al 25 per cento), ma associati a una presenza piuttosto esigua sul mercato del lavoro, riguardano i percettori di proventi pensionistici: in netta prevalenza uomini e caratterizzati da redditi decisamente più bassi rispetto agli occupati regolari. La concomitanza di redditi di natura immobiliare è associata a un minore tasso di irregolarità, effetto che si verifica prevalentemente anche fra i titolari di redditi da lavoro. Quasi la metà degli occupati non regolari proviene del resto dalla schiera di quanti dichiarano redditi da lavoro dipendente (e assimilati): si tratta di percettori molto deboli, dal momento che, in assenza di entrate immobiliari, i loro redditi corrispondono a circa la metà rispetto a quelli del corrispondente insieme degli occupati regolari (i redditi familiari solo in parte colmano questo divario). La caratterizzazione di questi irregolari vede una relativa maggiore incidenza di cittadini stranieri e di giovani, e una maggiore concentrazione nelle attività agricole e industriali. Gli occupati non regolari titolari di redditi di lavoro autonomo mostrano anch'essi un forte divario reddituale rispetto alla componente regolare, solo in parte attutito dai redditi familiari e dagli eventuali redditi immobiliari. Si tratta in netta prevalenza di cittadini italiani, con una più forte incidenza nei settori del commercio e dei servizi alle imprese.

È da notare che se, da un lato, la componente femminile esprime poco più del 40 per cento dell'occupazione regolare, dall'altro la sua incidenza arriva a sfiorare il 50 per cento dell'occupazione non regolare. Nell'ambito di quest'ultima, la componente femminile si distingue per una spiccata specializzazione settoriale. Quasi la metà delle oltre 1,1 milioni di occupate non regolari è concentrata nei settori dei servizi alla persona, dove rappresenta oltre il 70 per cento dell'occupazione non regolare; inoltre, poco meno di un quarto di esse sono attive nel commercio, nei servizi ricettivi e in quelli di ristorazione.

Analizzando i profili reddituali degli occupati non regolari in un'ottica familiare si evidenzia che nella media del triennio 2015-2017 il 61,8 per cento delle famiglie (circa 16 milioni) ha al suo interno almeno un occupato, e di queste circa 2,1 milioni (poco più dell'8 per cento del totale) ha almeno un occupato irregolare (vi afferiscono oltre 6 milioni di individui, circa il 10 per cento della popolazione): la metà di queste famiglie (poco più di un milione) ha esclusivamente occupati non regolari. La distribuzione per tipologia delle famiglie con solo occupati non regolari è più spostata sui nuclei monocomponente e monogenitore (Tavola 3.9). I secondi, in particolare, evidenziano una forte caratterizzazione di genere: sono donne oltre il 60 per cento degli occupati non regolari nei nuclei monogenitore e oltre l'85 per cento dei genitori non regolare di questi nuclei. In generale, le famiglie con occupati non regolari presentano una incidenza più elevata nel Mezzogiorno, in corrispondenza dei nuclei ove sono presenti cittadini stranieri e fra quelli senza minori. Questi caratteri si accentuano se si considerano i nuclei con soli occupati non regolari. Molto netto è il divario reddituale: quasi una famiglia su cinque con occupati non regolari (il 18,2 per cento) presenta redditi familiari trascurabili (meno di 2.500 euro all'anno) o completamente assenti; questa condizione arriva a riguardare quasi una famiglia su tre (il 31,8 per cento) di quelle con solo occupati irregolari.

Tavola 3.9 Famiglie con occupati per natura regolare o non regolare dell'occupazione (a), caratteristiche delle famiglie e presenza di redditi familiari (b). Media anni 2015-2017 (valori medi; valori assoluti in migliaia; composizioni percentuali)

CARATTERISTICHE DELLE FAMIGLIE	Famiglie con almeno un occupato	Famiglie con soli occupati regolari	Famiglie con occupati non regolari	
			Totale	Di cui: solo occupati non regolari
TIPOLOGIE FAMILIARI				
Monocomponente	21,0	21,1	20,2	40,0
Coppia senza figli	13,6	13,8	12,6	12,1
Coppia con figli	50,8	51,0	50,0	29,8
Monogenitore	9,8	9,7	10,4	12,4
Altre tipologie	4,8	4,5	6,8	5,7
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE				
Nord-ovest	28,8	29,8	22,3	20,4
Nord-est	20,7	21,5	16,0	14,0
Centro	21,2	21,1	21,9	21,4
Mezzogiorno	29,2	27,6	39,8	44,2
PRESENZA DI MINORI				
Nessun minore	62,6	61,9	67,3	75,2
Uno o più minori	37,4	38,1	32,7	24,8
CITTADINANZA DEI COMPONENTI				
Solo cittadini italiani	86,4	88,3	73,8	67,0
Presenza di cittadini stranieri	13,6	11,7	26,2	33,0
REDDITI FAMILIARI				
Presenza di redditi familiari (c)	94,6	96,5	81,8	68,2
Con redditi familiari nulli o trascurabili (c)	5,4	3,5	18,2	31,8
Totale Famiglie (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale Famiglie (in migliaia)	15.949	13.850	2.100	1.059

Fonte: Istat, Campione LFS-ADMIN integrato con il Registro tematico dei redditi

(a) La natura regolare o non regolare dell'occupato è definita in base alla natura della posizione lavorativa principale.

(b) Redditi lordi imponibili fiscali e principali redditi regolari da lavoro e previdenziali non imponibili.

(c) Con redditi familiari equivalenti annuali superiori a 2.500 euro. Il reddito familiare equivalente è ottenuto sulla base del quoziente familiare OCSE modificato $(1 + \text{numero componenti oltre i 14 anni (meno 1)} * 0,5 + \text{numero componenti fino a 14 anni} * 0,3)$.

Gli elementi di vulnerabilità delle famiglie con occupati non regolari dipendono dalla tipologia e dagli importi dei redditi regolari su cui possono fare affidamento. In particolare i redditi da fabbricati e i redditi pensionistici forniscono altrettanti elementi di resilienza; diversamente i redditi da lavoro regolare sono potenzialmente a rischio nel breve-medio periodo, soprattutto se legati a occupazioni saltuarie e a tempo determinato o attinenti a settori di attività economica fortemente colpiti dalla crisi o, ancora, se derivanti da integrazioni salariali sostitutive del reddito. In questo contesto si nota inoltre come faccia una notevole differenza nel grado di vulnerabilità di questi nuclei familiari la presenza o meno anche di occupati regolari (Tavola 3.10).

Tavola 3.10 Redditi delle famiglie con occupati non regolari per tipologia familiare e fonti di redditi. Media anni 2015-2017 (valori mediani; composizioni percentuali)

TIPOLOGIE FAMILIARI	Famiglie con anche occupati regolari (a)					Famiglie con solo occupati non regolari(a)				
	Con redditi familiari equivalenti nulli o trascurabili (b) (c)	Solo redditi da lavoro (e)		Altre famiglie con redditi non da lavoro (d)		Con redditi familiari equivalenti nulli o trascurabili (b) (c)	Solo redditi da lavoro (e)		Altre famiglie con redditi non da lavoro (d)	
		Senza redditi immobiliari	Con redditi immobiliari	Senza redditi immobiliari	Con redditi immobiliari		Senza redditi immobiliari	Con redditi immobiliari	Senza redditi immobiliari	Con redditi immobiliari
Totale	45	303	413	93	186	337	261	116	148	196
	NUMERO FAMIGLIE (in migliaia)									
	COMPOSIZIONE PERCENTUALE									
Monocomponente						54,7	56,2	39,0	15,1	12,7
Coppia senza figli	13,9	16,4	14,6	5,1	7,9	5,7	7,6	12,0	13,2	28,4
Coppia con figli	70,7	65,4	77,4	63,6	67,3	25,1	23,7	35,7	39,1	35,6
Monogenitore	9,4	10,0	5,3	12,4	10,3	11,9	9,4	11,0	17,9	13,8
Altre tipologie	6,0	8,2	2,8	18,9	14,4	2,6	3,1	2,3	14,6	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	REDDITO LORDO FAMILIARE EQUIVALENTE MEDIANO (b) (c)									
Monocomponente						8.977	18.172	9.168	22.497	
Coppia senza figli		15.535	24.924	12.755	31.979	7.983	15.229	12.833	28.891	
Coppia con figli		11.361	19.717	11.447	23.192	6.374	10.169	7.570	17.014	
Monogenitore		11.225	18.930	13.474	22.394	6.171	11.641	8.805	17.921	
Altre tipologie		11.492	18.154	12.091	20.776	6.868	9.523	9.789	18.808	
Totale		11.930	20.282	11.856	23.085	7.820	13.269	8.733	20.894	

Fonte: Istat, Campione LFS-ADMIN integrato con il Registro tematico dei redditi

(a) La natura regolare o non regolare dell'occupato è definita in base alla natura della posizione lavorativa principale.

(b) Redditi lordi imponibili fiscali e principali redditi regolari da lavoro e previdenziali non imponibili inferiori a 2.500 euro all'anno.

(c) Il reddito familiare equivalente è ottenuto sulla base del quoziente familiare OCSE modificato: $1 + \text{numero componenti oltre i 14 anni (meno 1)} * 0,5 + \text{numero componenti fino a 14 anni} * 0,3$.

(d) Comprende sia le famiglie con solo redditi non da lavoro, che famiglie con entrambe le forme di reddito.

(e) Sono compresi anche i redditi assimilati ai redditi da lavoro, come per esempio il trattamento di disoccupazione e la cassa integrazione guadagni.

Nel 20 per cento delle famiglie dove ci sono occupati non regolari (oltre 420 mila) vi è almeno un percettore di trattamenti pensionistici, con una maggiore incidenza nelle famiglie dove ci sono solo occupati non regolari: la presenza di trattamenti pensionistici, a parità di tutte le altre caratteristiche familiari e reddituali, è del resto associata a redditi mediani equivalenti sensibilmente più elevati. Come prevedibile, le condizioni reddituali delle famiglie in cui convivono occupati non regolari e occupati regolari sono, a parità delle altre caratteristiche, migliori rispetto alle famiglie prive di occupati regolari. Le differenze sono chiaramente più rilevanti laddove vi sono solo redditi da lavoro: sulla totalità delle famiglie le differenze percentuali tra i corrispondenti valori mediani ammontano al 53 per cento, con picchi fino al 95 per cento per le coppie senza figli senza redditi da fabbricati e al 94 per cento per le coppie con figli e con redditi da fabbricati. Per le famiglie che invece dispongono di redditi che non siano da

lavoro i differenziali risultano meno ampi e sono pari, rispettivamente per chi non ha redditi da fabbricati e chi li ha, al 36 per cento e al 10 per cento.

3.5 I CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: FLESSIBILITÀ E LAVORO DA CASA

La pandemia ha determinato effetti importanti anche sull'organizzazione del lavoro. Il lavoro agile o *smart working* rappresenta – come già ampiamente evidenziato – una delle leve utilizzate per ridurre il rischio di contagio nel caso degli occupati dei settori attivi o come unico modo per proseguire l'attività nel caso di quelli sospesi. Una modalità che, come vedremo, prima dell'epidemia interessava un segmento limitato di attività e di lavoratori.

Di seguito si analizzano i risultati del modulo ad hoc dell'indagine sulle forze di lavoro col quale, nel corso del 2019, sono state raccolte informazioni sulla flessibilità del lavoro nel nostro Paese, con focus su quella oraria. È una fotografia della situazione pre-pandemia utile sia a verificare quanto le rigidità dell'organizzazione del lavoro si traducono in vincoli che possono comportare costi di inefficienza per il sistema, disincentivando l'offerta di lavoro o creando situazioni di disagio per i lavoratori, sia a definire lo sforzo di riorganizzazione che l'emergenza ha richiesto.

Il concetto di flessibilità viene declinato prima rispetto ai livelli di flessibilità nell'orario quotidiano¹⁸ e poi come opportunità di scegliere il luogo di lavoro, inclusa quella di svolgerlo da casa.

La rigidità dell'orario di ingresso o uscita è un tratto diffuso: nel 2019 sono quasi 17 milioni (circa il 72 per cento) gli occupati che hanno un orario rigidamente determinato dal datore di lavoro – o dalle esigenze dei clienti nel caso degli autonomi. Una parte di essi, 5,6 milioni di lavoratori, dichiarano anche un'elevata difficoltà a prendere permessi per motivi personali o, nel caso degli autonomi, a ritagliarsi momenti per esigenze private. Solo il 16,4 per cento (3,8 milioni) degli occupati ha piena autonomia nella scelta degli orari e un ulteriore 12,0 per cento (2,8 milioni) dichiara solo leggere limitazioni¹⁹.

Esiste una stretta relazione tra flessibilità negli orari e autonomia nello svolgimento del lavoro: la quota di quanti non possono influenzare né il contenuto del lavoro, né l'ordine con cui svolgerlo, è pari al 48,2 per cento tra chi ha un orario rigido, mentre scende al 2,1 per cento tra chi gode di piena flessibilità oraria.

Flessibilità oraria e autonomia sono fattori importanti per la qualità del lavoro. I dati indicano una divaricazione anche in queste dimensioni a svantaggio delle donne, di coloro che sono assunti a tempo determinato, dei residenti nel Mezzogiorno, dei lavoratori a bassa istruzione (Tavola 3.11). Gli autonomi, ad eccezione dei *dependent contractor* – ossia del segmento di autonomi senza dipendenti che hanno bassa autonomia sia nella determinazione dei compensi sia nella modulazione della proprio lavoro²⁰ – godono mediamente di maggiore flessibilità oraria rispetto ai lavoratori dipendenti e, tra questi, quelli che ne hanno di meno sono i

18 Il livello di flessibilità nell'orario quotidiano è sintesi tra la variabile che registra la flessibilità di orario e una seconda che coglie la facilità con cui si accede ai permessi o, nel caso degli autonomi, la possibilità di assentarsi per uno o due ore per motivi personali o familiari senza averlo previsto.

19 I dati del modulo ad hoc sono riferiti solo a una parte del campione annuale della Rilevazione sulle forze lavoro, gli intervistati della seconda wave di indagine, con una numerosità paragonabile a quella di un trimestre. Il sistema di calcolo dei pesi è vincolato solo per alcuni aggregati principali stimati dall'indagine; è pertanto possibile che i valori assoluti riferiti ad alcuni aggregati differiscano da quelli riferiti al campione annuale.

20 L'individuazione dei *dependent contractor* segue la metodologia di misurazione proposta dall'International Labour Office nel corso dei lavori della 18th ICLS finalizzata a definire la nuova classificazione dello status nell'occupazione (ICSE18). Si veda della Ratta, Sabbatini, in Istat, 2020, Capitolo V. Nei dati della II wave del 2019 i *dependent contractor* sono 495 mila, il 12,6 per cento degli autonomi senza dipendenti.



lavoratori a termine; c'è polarizzazione tra le professioni più qualificate, da un lato, e le non qualificate e quelle del grande gruppo delle professioni esecutive d'ufficio con livelli di autonomia molto bassi, dall'altro. Chi lavora a tempo parziale appare svantaggiato a conferma che questo regime orario rappresenta molto spesso un'esigenza dell'impresa, piuttosto che una scelta di conciliazione dei tempi di vita dei lavoratori (e ancora più spesso delle lavoratrici). La rigidità è inoltre più accentuata tra gli occupati che svolgono orari cosiddetti antisociali (la sera, la notte, il fine settimana), soprattutto nel caso degli occupati *part time*.

La distribuzione di genere nei diversi profili occupazionali produce uno svantaggio proprio per le donne per le quali, come noto, la rigidità ha un costo ombra molto alto in termini di difficoltà di conciliazione e aumento del prezzo della scelta di partecipazione: solo il 12 per cento delle donne può decidere in piena autonomia (contro un quinto circa degli uomini) e per oltre il 26

Tavola 3.11 Occupati di 15 anni e più per livello di flessibilità nell'orario quotidiano per caratteristiche lavorative. Anno 2019 (2W) (valori percentuali e valori assoluti in migliaia)

	Piena autonomia	Autonomia con limitazioni	Orario rigido con adattamenti alle esigenze personali	Orario estremamente rigido	Totale	Totale (N)
STATUS PROFESSIONALE						
Dipendenti a tempo indeterminato	4,7	11,0	58,9	25,3	100,0	14.984
Dipendenti a termine	2,7	5,6	51,4	40,3	100,0	3.064
Dependent contractors	36,1	20,2	23,4	20,3	100,0	495
Coadiuvanti familiari	50,8	18,9	18,6	11,7	100,0	345
Autonomi "puri" senza dipendenti	58,4	19,6	10,9	11,1	100,0	3.078
Datori di lavoro	63,8	15,7	9,8	10,8	100,0	1.394
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Agricoltura	42,5	8,8	26,8	21,9	100,0	918
Industria	13,1	10,2	54,9	21,8	100,0	6.041
Industria in senso stretto	10,4	9,8	58,6	21,3	100,0	4.706
Costruzioni	22,8	11,8	41,8	23,6	100,0	1.335
Servizi	16,2	12,9	45,7	25,3	100,0	16.400
Commercio	22,9	10,9	41,8	24,4	100,0	3.275
Alberghi e ristorazione	16,8	11,9	38,3	33,0	100,0	1.485
Trasporti e magazzinaggio	7,6	9,5	46,3	36,5	100,0	1.125
Informazione e comunicazione	20,2	24,4	45,4	10,1	100,0	608
Attività finanziarie e assicurative	14,1	17,8	57,3	10,8	100,0	632
Servizi alle imprese (a)	28,8	14,1	39,2	17,9	100,0	2.711
Amministrazione pubblica e difesa	3,1	14,1	67,2	15,5	100,0	1.261
Istruzione	5,2	8,8	53,6	32,5	100,0	1.630
Sanità e assistenza sociale	7,8	11,6	46,5	34,0	100,0	1.892
Servizi alle famiglie	8,9	17,1	46,2	27,8	100,0	722
Altri servizi collettivi e personali	22,4	15,9	37,0	24,7	100,0	1.061
PROFESSIONI (b)						
Qualificate	22,9	18,0	41,0	18,2	100,0	8.234
Esecutive nel lavoro d'ufficio	4,0	10,2	67,8	18,1	100,0	2.669
Esecutive nel commercio	16,6	10,3	40,9	32,2	100,0	4.415
Operaie	17,6	7,9	48,7	25,8	100,0	5.264
Non qualificate	7,1	7,1	52,6	33,2	100,0	2.537
REGIME ORARIO						
Tempo pieno	17,4	12,6	46,3	23,7	100,0	18.922
Part time	12,0	9,9	51,7	26,4	100,0	4.438
Totale	16,4	12,0	47,3	24,2	100,0	23.360

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro (Il wave)

(a) Comprende le attività immobiliari, le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività di noleggio, agenzie di viaggio e attività di supporto alle imprese (divisioni dalla 68 alla 82).

(b) Le professioni qualificate e tecniche comprendono i gruppi I, II e III della "Classificazioni delle professioni 2011"; quelle esecutive nel commercio e nei servizi i gruppi IV e V; gli operai e gli artigiani i gruppi VI e VII; le professioni non qualificate il gruppo VIII. Al netto delle Forze armate.

per cento l'orario è molto rigido. L'associazione tra flessibilità ed età e tra flessibilità e livello di istruzione premia gli over cinquanta – la massima rigidità dell'orario caratterizza circa un terzo degli occupati di 15-34 anni e meno di un quinto degli ultracinquantenni – e i laureati che spesso (nel 38 per cento dei casi) lavorano in autonomia e di cui solo un quinto ha orari estremamente rigidi. La rigidità estrema caratterizza invece chi ha titoli di studio bassi, mentre i diplomati riescono di più a compensare le rigidità orarie con la fruizione di permessi (51,2 per cento rispetto a 45,9 per cento di chi ha conseguito la licenza media). Dal punto di vista territoriale l'unica differenza di rilievo è la maggiore diffusione degli occupati con orario estremamente rigido nel Mezzogiorno (27,6 per cento contro 23 per cento circa nelle altre zone).

Di particolare interesse sono le informazioni che si possono trarre sulla diffusione e le potenzialità del lavoro da casa. L'indagine indica che nel 2019 solo lo 0,8 per cento degli occupati italiani (184 mila persone) ha usato la propria abitazione come luogo principale di lavoro, il 2,7 per cento (629 mila) come luogo secondario, mentre il 2,2 per cento (524 mila) ha lavorato da casa in modo occasionale (Tavola 3.12). Complessivamente, quindi, emerge come meno del 6 per cento degli occupati fosse immediatamente preparato a lavorare da remoto. La maggioranza degli occupati (73,4 per cento, poco più di 17 milioni), invece, aveva lavorato in un unico luogo tradizionale (gestito dal datore di lavoro o proprio), mentre un ulteriore 20,9 per cento (oltre 4,8 milioni) si alternava tra diversi luoghi (ufficio del datore di lavoro o proprio, presso clienti, in movimento), non utilizzando però mai la propria abitazione per lavorare.

Chi lavora più spesso a casa? Sono gli indipendenti che hanno bassa autonomia nell'organizzazione del proprio tempo e nella fissazione del proprio compenso, dipendendo spesso da un unico committente, e i lavoratori autonomi senza dipendenti. La modalità di lavoro a casa è stata nel 2019 marginale, più frequente tra chi svolge una professione qualificata o di tipo intellettuale, e molto meno per le professioni esecutive, sia che si tratti di lavoro d'ufficio sia che si operi nel commercio. Riguardo al ruolo del titolo di studio si osserva che i lavoratori con almeno la laurea lavorano da casa (ma soprattutto come luogo secondario) molto più spesso di chi ha un titolo di studio più basso (nel complesso il 12,7 per cento a fronte del 4,6 per cento dei diplomati e 2,0 per cento di chi si ferma alla licenza media).

Le donne, che sono – come già osservato – svantaggiate sotto il profilo della rigidità degli orari, usano più spesso degli uomini la casa come luogo di lavoro principale e secondario, ma comunque con incidenze molto basse (rispettivamente 4,3 per cento e 2,9 per cento) oltre ad essere più numerose tra coloro che lavorano in un unico luogo di lavoro (83,7 contro 65,9 per cento). Gli uomini, invece, usano più frequentemente la casa come luogo di lavoro occasionale (2,8 per cento contro 1,6 per cento). L'utilizzo della casa è meno diffuso tra i lavoratori più giovani, tra quelli che vivono nel Mezzogiorno e tra gli stranieri.

Prima della pandemia il lavoro a distanza interessava essenzialmente alcuni comparti dei servizi, informazione e comunicazione, servizi alle imprese e nell'istruzione, per i quali la casa rappresenta spesso un luogo di lavoro secondario, mentre era molto limitato, come da attendersi, in altri come alberghi e ristorazione, trasporti e magazzinaggio, sanità e assistenza sociale, servizi alle famiglie. Risultava molto poco diffuso anche nei servizi generali della pubblica amministrazione in cui solo l'1 per cento dei lavoratori utilizzava la casa come luogo secondario di lavoro; la quota arriva all'1,7 per cento se si includono anche quanti lavorano a casa occasionalmente.

Il lavoro da casa è un'opportunità ed è associato a ampi livelli di autonomia nell'influenzare sia i contenuti del lavoro, sia la loro sequenza di svolgimento: il 60,3 per cento di chi lavora da casa ha ampia autonomia su entrambi gli aspetti (a fronte del 35,5 per cento del totale) e solo il 5,5 non ha nessun margine di autonomia (a fronte del 25,6 per cento del totale). Tuttavia va evidenziato il rischio che il confine tra tempi di lavoro e tempi di vita diventi labile e, dunque,



il lavoro risulti invasivo. Circa il 40 per cento di chi lavora da casa (luogo principale o secondario) dichiara di essere stato contattato al di fuori dell'orario di lavoro almeno tre volte da superiori o colleghi nei due mesi precedenti e la quota arriva quasi al 50 per cento tra chi usa la casa come luogo di lavoro occasionale. Inoltre, viene richiesto di fornire una risposta tempestiva anche se al di fuori dell'orario di lavoro al 26,1 e al 20,9 per cento di chi lavora a casa come luogo principale e secondario e al 33 per cento di chi lavora a casa occasionalmente.

Ai 408 mila lavoratori dipendenti che hanno risposto di utilizzare la propria abitazione come luogo principale o secondario di lavoro (1,7 per cento degli occupati, il 2,3 per cento dei lavoratori dipendenti) è stata posta una domanda sull'uso di istituti contrattuali come il telelavoro e/o lo *smart working*. Solo in un numero limitato di casi il lavoro da casa è formalizzato: l'8,2 per cento di chi lavora a casa ha un contratto di telelavoro (lo 0,2 per cento del totale dei di-

Tavola 3.12 Occupati di 15 anni e più che utilizzano la propria abitazione come luogo di lavoro nell'attività principale per caratteristiche lavorative. Anno 2019 (2W) (valori percentuali e valori assoluti in migliaia)

	Casa			Luoghi tradizionali		Totale	Totale (N)
	Luogo principale di lavoro	Luogo secondario di lavoro	Luogo occasionale di lavoro	Unico luogo di lavoro	Diversi luoghi di lavoro		
STATUS PROFESSIONALE							
Dipendenti a tempo indeterminato	0,3	2,1	0,7	77,6	19,3	100,0	14.984
Dipendenti a termine	0,1	1,5	0,7	82,3	15,4	100,0	3.064
Dependent contractors	3,0	6,9	8,2	50,1	31,9	100,0	495
Coadiuvanti familiari	1,5	1,4	2,9	76,9	17,3	100,0	345
Autonomi "puri" senza dipendenti	3,7	5,6	8,3	51,9	30,5	100,0	3.078
Datori di lavoro	0,4	4,0	6,4	63,7	25,5	100,0	1.394
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA							
Agricoltura	0,2	0,8	2,5	76,2	20,3	100,0	918
Industria	0,4	1,2	1,3	74,6	22,5	100,0	6.041
Industria in senso stretto	0,5	1,3	1,1	80,3	16,8	100,0	4.706
Costruzioni	0,1	0,8	1,9	54,6	42,6	100,0	1.335
Servizi	1,0	3,4	2,6	72,8	20,3	100,0	16.400
Commercio	0,6	1,8	2,1	77,2	18,3	100,0	3.275
Alberghi e ristorazione	0,2	0,4	1,5	92,4	5,5	100,0	1.485
Trasporti e magazzinaggio	0,2	0,6	1,1	51,3	46,7	100,0	1.125
Informazione e comunicazione	3,6	9,2	5,8	50,8	30,6	100,0	608
Attività finanziarie e assicurative	0,5	4,6	4,4	70,2	20,4	100,0	632
Servizi alle imprese (a)	2,8	5,7	7,0	56,8	27,7	100,0	2.711
Amministrazione pubblica e difesa	0,2	0,9	0,6	64,2	34,1	100,0	1.261
Istruzione	0,4	11,5	0,6	79,6	7,8	100,0	1.630
Sanità e assistenza sociale	0,2	1,4	1,1	82,1	15,1	100,0	1.892
Servizi alle famiglie	0,1	1,2	1,2	95,9	2,9	100,0	722
Altri servizi collettivi e personali	1,7	1,3	1,8	76,9	18,3	100,0	1.061
PROFESSIONI (b)							
Qualificate	1,7	7,0	4,2	62,1	25,0	100,0	8.234
Esecutive nel lavoro d'ufficio	0,5	1,1	0,9	88,1	9,4	100,0	2.669
Esecutive nel commercio	0,2	0,3	1,4	86,8	11,3	100,0	4.415
Operaie	0,3	0,2	1,4	70,6	27,6	100,0	5.264
Non qualificate	0,1	0,0	0,8	79,4	19,6	100,0	2.537
REGIME ORARIO							
Tempo pieno	0,7	2,9	2,5	71,2	22,8	100,0	18.922
Part time	1,3	1,8	1,3	83,0	12,5	100,0	4.438
Totale	0,8	2,7	2,2	73,4	20,9	100,0	23.360

Fonte: Istat, Rilevazione forze di lavoro (II wave)

(a) Comprende le attività immobiliari, le attività professionali scientifiche e tecniche, le attività di noleggio, agenzie di viaggio e attività di supporto alle imprese (divisioni dalla 68 alla 82).

(b) Le professioni qualificate e tecniche comprendono i gruppi I, II e III della "Classificazioni delle professioni 2011"; quelle esecutive nel commercio e nei servizi i gruppi IV e V; gli operai e gli artigiani i gruppi VI e VII; le professioni non qualificate il gruppo VIII. Al netto delle Forze armate.

pendenti) e il 20,2 per cento un accordo di *smart working* (0,5 per cento del totale), per un totale di circa 116 mila persone. In entrambi i casi gli istituti sono riservati quasi esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato, in gran parte (circa il 73 per cento) nel settore dei servizi.

Per verificare ampiezza e capillarità che il fenomeno potrebbe assumere è stato condotto un esercizio per valutare il grado di “fattibilità da remoto” delle varie professioni e stimato il numero di occupati che potenzialmente potrebbero svolgere il loro lavoro da casa²¹. Si tratterebbe di circa 8,2 milioni di occupati (35,7 per cento degli occupati) e di questi solo il 12,1 per cento (circa un milione) ha concretamente sperimentato questa possibilità nel corso del 2019 allorché la casa è stata luogo principale o secondario o occasionale. La metà dei lavori fattibili da remoto ricade nel sottogruppo caratterizzato da elevata autonomia, il 27,5 per cento nel gruppo di quelle professioni svolte con supervisione e il 21,7 per cento in quelle che si possono svolgere da remoto in situazioni di emergenza. Le professioni che potrebbero essere svolte con modalità remota riguardano una quota maggiore di occupate (37,9 per cento contro 33,4 per cento degli occupati), di ultracinquantenni (37,6 per cento contro 29,5 per cento dei giovani occupati), del Centro-Nord (37 per cento contro il 28,8 per cento del Mezzogiorno), di laureati (64,2 per cento contro 37,4 per cento dei diplomati e 9,4 per cento degli occupati che hanno raggiunto l’obbligo scolastico).

Escludendo alcune professioni per le quali si può considerare che il lavoro da remoto sia preferibile solo in situazioni di emergenza (ad esempio gli insegnanti nei cicli di istruzione primaria e secondaria), si individuerebbero circa 7 milioni di occupati che potrebbero lavorare a distanza: 4,4 milioni tra le professioni che richiedono supervisione e 2,5 milioni tra quelle ad elevata autonomia.

Considerando i settori di attività, quelli con la maggiore densità di professioni fattibili da remoto – sempre escluse quelle in cui lo *smart working* è possibile come modalità di emergenza – sono i comparti dell’informazione e comunicazione, delle attività finanziarie e assicurative e dei servizi alle imprese (rispettivamente 89,9 per cento, 82,6 per cento e 60,3 per cento di professioni che possono essere svolte da remoto in condizioni ordinarie). In questi tre segmenti il lavoro da casa nel 2019 ha effettivamente interessato una quota relativamente più alta pari, rispettivamente, al 19,8 per cento, 10,9 per cento e 22,1 per cento degli occupati. Del tutto differente è invece la situazione nei servizi generali della PA, dove su circa un milione di occupati (al netto delle forze armate) almeno il 56,5 per cento potrebbe sperimentare, secondo l’esercizio qui condotto, il lavoro a distanza in situazioni “normali”, contro solo il 2,7 per cento (circa 15mila dipendenti) che nel 2019 dichiara di averlo effettivamente utilizzato.

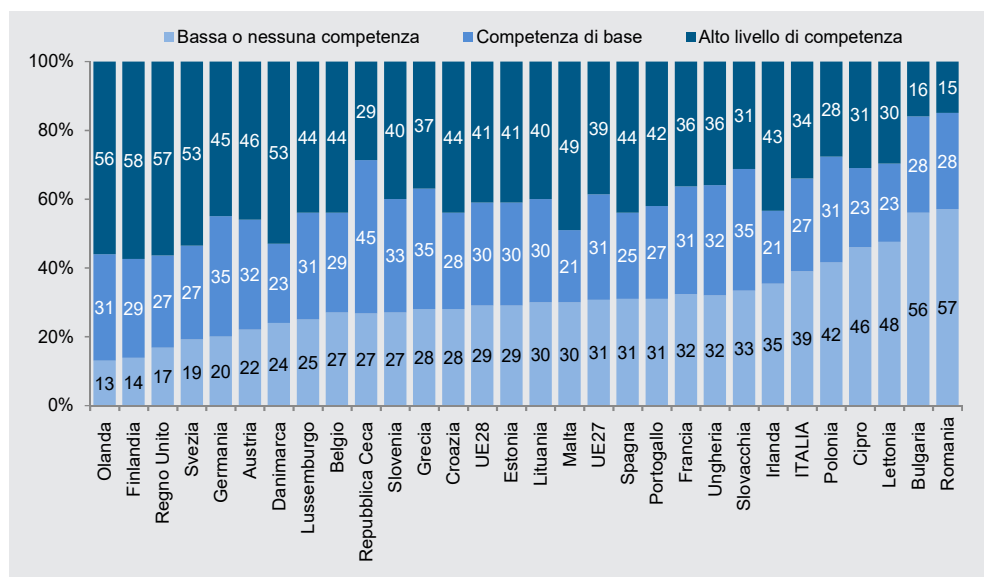
Il mercato del lavoro ha subito un processo rapido di digitalizzazione che rende in prospettiva le competenze digitali un fattore determinante per aumentare le probabilità di successo nella ricerca di lavoro e di riduzione del rischio di disoccupazione. L’emergenza sanitaria ha imposto il passaggio repentino allo *smart working* in molti settori ed è presumibile che, soprattutto

21 Per approssimare la fattibilità da remoto si è considerata come caratteristica cruciale l’uso di supporti tecnologici che consentono la possibilità di elaborare e trasmettere informazioni da un luogo diverso dalla sede del lavoro. Le stime, effettuate sull’indagine delle professioni del 2012, basate su un’analisi delle componenti principali che ha considerato una serie di variabili che catturano le diverse condizioni e relazioni socio organizzative associate alle varie professioni e su cui è stata effettuata un’operazione di clusterizzazione, ha portato all’individuazione di cinque gruppi. Nei gruppi delle professioni lavorabili da remoto sono inclusi: a) professioni svolte con supervisione e con ridotta autonomia organizzativa come impiegati di ufficio addetti al trattamento e alla gestione delle informazioni, tecnici in campo scientifico, ingegneristico, amministrativo e gestionale; b) professioni abbinate ad elevata autonomia e libertà nella definizione degli obiettivi e delle modalità con cui perseguirli come amministratori pubblici, dirigenti pubblici e privati, specialisti in scienze matematiche, fisiche, chimiche, informatiche, ingegneristiche, umane e sociali, ricercatori e docenti universitari); c) e professioni assimilabili per autonomia e libertà al segmento b) che è possibile esercitare a distanza in particolare se sussistono determinate condizioni/situazioni di emergenza come insegnanti nei cicli di istruzione primaria e secondaria, esperti in formazione di II livello; tecnici dei rapporti con i mercati e dei servizi pubblici.



laddove ci sono stati investimenti tecnologici per renderlo possibile, sia conveniente continuare ad usarlo non solo nella fase di uscita dal *lockdown*, durante la quale è necessario per contenere i rischi sulla salute pubblica e sulla sostenibilità della mobilità, ma anche successivamente; ottimizzando tempi, riducendo costi e effetti ambientali, con un guadagno di produttività del sistema. Un'organizzazione del lavoro meno rigida, inoltre, può ridurre la penalizzazione che grava sulle donne, spesso vincolate nelle loro scelte di lavoro dalla necessità di avere adeguata flessibilità per conciliare il lavoro con la cura dei figli o degli anziani in famiglia. In questa prospettiva, carenze nelle capacità digitali possono, da un lato, ridurre la velocità di adattamento del nostro mercato del lavoro e, dall'altro, aumentare il rischio di segmentazione e disuguaglianza tra i lavoratori. I dati Eurostat evidenziano un ritardo del nostro Paese, che registra una maggiore concentrazione di occupati nella parte bassa delle abilità digitali²² – nel 2019 il 39 per cento non ha nessuna o scarsa abilità – rispetto alla media UE (31 per cento); il divario è più marcato se si considerano i paesi nord europei (Figura 3.17).

Figura 3.17 Livello di competenza digitale degli occupati 25-64 anni che hanno usato Internet negli ultimi tre mesi nei Paesi Europei. Anno 2019 (composizione percentuale)



Fonte: Eurostat

I dati sull'Italia segnalano anche differenze importanti nelle competenze tra gli occupati che, in assenza di adattamenti, produrranno un'ulteriore divaricazione delle opportunità. Le variabili che discriminano i livelli di abilità sono, come atteso, l'età, l'istruzione e il tipo di professione, ma anche il genere e il territorio.

La stima con un modello logistico della probabilità che un occupato di 16-64 anni abbia bassa o nessuna competenza digitale indica che, a parità di altre condizioni, sono avvantaggiati gli uomini, che hanno un rischio 0,8 volte più basso delle donne di avere scarsi livelli di abilità; i lavoratori con meno di 50 anni, per i quali la probabilità è 0,6 volte più bassa dei più anziani; i

22 Sulla base della metodologia stabilita in sede europea, le competenze digitali vengono distinte in funzione del livello – non adeguate, di base e elevate – per quattro aree di competenza: informazione (ricerca su Internet di dati, documenti ecc.); comunicazione (interazione via Internet, uso dei social media, ecc.); *problem solving* (utilizzo dei servizi online e di alcune abilità di gestione software); utilizzo dei servizi online e di alcune abilità di gestione software); *utilizzo di software* (utilizzo di applicativi per l'automatizzazione di ufficio, capacità di programmazione ecc.).



laureati, rispetto a chi ha al massimo la licenza media e, infine, tutte le posizioni professionali rispetto agli operai, in particolare i lavoratori in proprio che hanno un rischio 0,5 volte più basso. Differenze significative si evidenziano tra gli occupati del Nord e Centro Italia rispetto a quelli del Mezzogiorno, mentre non lo sono quelle che distinguono il tipo di comune di residenza.

Tavola 3.13 Modello di regressione logistica: probabilità di avere bassa o nessuna competenza digitale (odds ratio, errore standard e significatività)

	Odds ratio	StdErr	ProbChiSq
GENERE (rif=Femmine)			
Maschi	0,80	0,02	<0,001
CLASSE DI ETÀ (rif=50-64 anni)			
16-34	0,48	0,03	<0,001
35-49	0,66	0,03	<0,001
TITOLO DI STUDIO (rif=max Licenza media)			
Laurea	0,12	0,01	<0,001
Diploma	0,36	0,02	<0,001
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE (rif=Operai)			
Dirigenti direttivi	0,17	0,02	<0,001
Impiegati	0,25	0,01	<0,001
Imprenditori	0,27	0,02	<0,001
Altri lavoratori in proprio	0,56	0,03	<0,001
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA (rif=Mezzogiorno)			
Nord	0,44	0,03	<0,001
Centro	0,49	0,04	<0,001
AMPIEZZA DEMOGRAFICA DEI COMUNI (rif =max 50.000)			
Area metropolitana	0,95	0,04	0,306
Da a 50.001 e più	0,92	0,05	0,140

Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana



Per saperne di più

AA.VV. 2015. Soluzioni metodologiche per l'utilizzo integrato delle fonti statistiche per le stime dell'occupazione. *Istat Working papers*, n. 19/2015. <https://www.istat.it/it/archivio/176539>

Bagnasco, A. 1998. *La Costruzione Sociale del Mercato*. Bologna: il Mulino.

Barbagli, M. e M. Pisati. 2018. La mobilità sociale. Presentazione al Convegno *Disuguaglianze e classi sociali. La ricerca in Italia e nelle democrazie avanzate*. Accademia Nazionale dei Lincei. Roma, 12 dicembre 2018.

Boeri, T. e A. Caiumi. *Lavori che possiamo continuare a svolgere*. *lavoce.info*. 24 marzo 2020.

Cetrulo, A., D. Guarascio e M.E. Virgillito. 2020. Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale. *Menabò di Etica ed Economia*, n. 123/2020.

Cetrulo, A., D. Guarascio e M.E. Virgillito. 2019. Anatomy of the Italian occupational structure: concentrated power and distributed knowledge. *LEM Papers Series 2019/34*. Laboratory of Economics and Management (LEM). Sant'Anna School of Advanced Studies. Pisa, Italia.

Charles, M. 1992. Cross national variation in occupation sex segregation. *American Sociological Review*. Vol. 57, No. 4: 483-502.

Costa, G. e A. Schizzerotto. 2020. Se la pandemia accentua le disuguaglianze di salute. *lavoce.info*. 7 aprile 2020.

Decisione (UE) 2016/344 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2016, relativa all'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32016D0344>

De Gregorio, C. e A. Giordano. 2014. "Nero a metà": contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane. *Istat Working Paper*, n. 3/2014. <https://www.istat.it/it/archivio/132545>

De Gregorio, C. e A. Giordano. 2016. The heterogeneity of undeclared work in Italy: some results from the statistical integration of survey and administrative sources. *Rivista di Statistica Ufficiale*, n. 2/2016. <https://www.istat.it/it/files/2018/09/Articolo-5.pdf>

De Masi, D. 1999. *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società post industriale*. Segrate: Rizzoli Editore.

Di Nicola, P. 1999. *Il nuovo manuale del telelavoro*. Roma: Seam Edizioni.

European Commission. 2013. *Special Eurobarometer 402. Undeclared work in the European Union*.

International Labour Office - ILO. 2018. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Third Edition. Geneva: ILO.

Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2015. Eterogeneità e segmentazione del lavoro irregolare. In *Istat, Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*, pp. 165-169. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/159350>



Istituto Nazionale di Statistica – Istat. 2019. L'input di lavoro non regolare nel quadro dei conti nazionali. In Istat, *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, pp. 189-192. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/230897>

Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Università Ca' Foscari Venezia, Consorzio per lo sviluppo delle metodologie e delle innovazioni nelle pubbliche amministrazioni - MIPA e Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia. 2020. *Nidi e servizi educativi per l'infanzia. Stato dell'arte, criticità e sviluppi del sistema educativo integrato 0-6*. <https://www.istat.it/it/archivio/244116>

Marzadro, S. e A. Schizzerotto. 2011. Le prospettive di mobilità sociale dei giovani italiani nel corso del XX secolo. In Schizzerotto, A., U. Trivellato e N. Sartor (a cura di). *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*, pp. 247-280. Bologna: il Mulino.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istituto Nazionale di Statistica - Istat, Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Inps, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro – Inail e Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro – Anpal. 2020. *Il mercato del lavoro 2019. Verso una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/239380>

Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD. 2017. *Shining Light on the Shadow Economy: Opportunities and Threats*. Paris: OECD Publishing.

Rose, D. e H. Harrison (eds.). 2010. *Social Class in Europe. An introduction to the European Socio-economic Classification*. London: Routledge.

Schizzerotto, A. 2017. *Long-run Transformations of Mobility Process in Italy*. Presentazione all'*International Conference on Inequality*. Istituto Carlo Cattaneo. Bologna, 2-4 novembre 2017.

William, C. e A. Kayaoglu. 2020. COVID-19 and undeclared work impacts and policy responses in Europe. *The Service Industries Journal*.

